

CENTER POSLOVNE ODLIČNOSTI

EKONOMSKE FAKULTETE UNIVERZE V LJUBLJANI

EVALVACIJA PROJEKTA KREPITEV SVETOVALNEGA DELA Z MLADIMI NA ZAVODU RS ZA ZAPOSLOVANJE



Poročilo pripravili:

Prof.dr. Tjaša Redek, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Polona Domadenik, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Črt Kostevc, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Uroš Godnov, Fakulteta za matematiko, Univerza na Primorskem

Ljubljana, september 2022

© CPOEF

Vse pravice pridržane. Nobenega dela dokumenta se brez poprejšnjega pisnega dovoljenja avtorja ne sme ponatisniti, razmnoževati, shranjevati v sistemu za shranjevanje podatkov ali prenašati v kakršnikoli obliki ali s kakršnimikoli sredstvi. Objavljanje rezultatov dovoljeno le z navedbo vira.

Omejitev odgovornosti

Izdelana strokovna študija je pripravljena z največjo možno skrbnostjo ob uporabi razpoložljivega strokovnega znanja, upoštevajoč mednarodne znanstvene in strokovne standarde, relevantne vire, kot tudi uveljavljeno metodologijo, pri čemer pa avtor oz. avtorji znotraj same študije morda zastopajo določena stališča, za katera lahko CPOEF zgolj potrdi, da so z vidika metodološke ustreznosti strokovno pravilna, da so ustrezno obrazložena in upoštevajo vse relevantne vire.

Ob zgoraj zapisanem je zato nujno zavedanje, da CPOEF kot pripravljavec strokovne študije ne prevzema nobene odgovornosti za kakršnokoli neposredno ali posredno izgubo oziroma škodo, materialno in nematerialno, ki bi nastala zaradi odločitve sprejete na podlagi danih osebnih stališč avtorja oz. avtorjev strokovne študije, ob dejstvu, da je takšna strokovna študija v celoti odgovorila na zastavljena vprašanja, je bila ustrezno obrazložena in je upoštevala relevantno stroko, metodologijo kot tudi prakso.

EVALVACIJA PROJEKTA KREPITEV SVETOVALNEGA DELA Z MLADIMI NA ZAVODU RS ZA ZAPOSLOVANJE

Poročilo

Poročilo pripravili:

Prof.dr. Tjaša Redek (vodja) , Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Polona Domadenik, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Črt Kostevc, Ekonomska fakulteta, Univerza v Ljubljani
Prof.dr. Uroš Godnov, Fakulteta za matematiko, Univerza na Primorskem

Ljubljana, september 2022

»Operacijo sofinancirata Republika Slovenija in Evropska unija iz sredstev Evropskega socialnega sklada. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike za programsko obdobje 2014-2020, 8. Prednostne osi: Spodbujanje zaposlovanja in transnacionalna mobilnost delovne sile; 8.2. prednostne naložbe: Trajnostno vključevanje mladih na trg dela, predvsem tistih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablajo, vključno z mladimi, ki so izpostavljeni socialni izključenosti, in mladimi iz marginaliziranih skupnosti, vključno prek izvajanja jamstva za mlade in 8.2.1. specifičnega cilja: Znižanje brezposelnosti mladih«

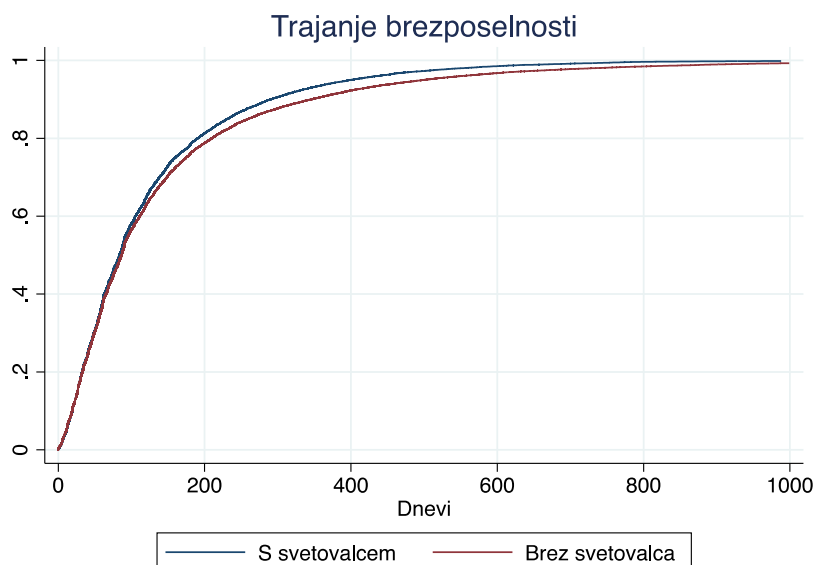
POVZETEK

Analiza učinka sodelovanja s specializiranim svetovalcem v okviru projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« je bila pripravljena s pomočjo več pristopov: (1) fokusnimi skupinami med svetovalci, (2) anketo med svetovalci, (3) anketo med mladimi brezposelnimi osebami in osebami, ki so v preteklosti sodelovale s svetovalci za mlade, (4) s pomočjo analize mikro podatkov Zavoda RS za zaposlovanje.

Projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« je imel pozitivne učinke na skrajševanje časa trajanja brezposelnosti (do izhoda v zaposlitev) med mladimi, pri čemer so učinki večji z daljšanjem obdobja brezposelnosti. Rezultati kažejo, da je učinek vloge sodelovanja s specializiranim svetovalcem pozitivna v smislu skrajševanja dolžine trajanja brezposelnosti. V kombinaciji z regresijskimi rezultati se kaže tudi, da je povezava odvisna od dolžine trajanja, učinek je večji pri daljšem trajanju brezposelnosti.

Mladi so bili s specializiranimi svetovalci zadovoljni. Tabela v povzetku povzema v obliki semaforja nekatere izsledke. Podrobne razlage/utemeljitve so v tekstu.

Slika P1: Kumulativna porazdelitev trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade



Podatki: Zavod RS za zaposlovanje, 2022. Lastni prikaz.

Rezultati empirične analize podatkov kažejo, da je učinek sodelovanja s specializiranim svetovalcem pozitiven na skrajševanje časa trajanja brezposelnosti, značilen in večji pri daljši brezposelnosti.

Slika 1: Evalvacija po modelu semaforja skozi dimenzije modela učinkovitega svetovanja po Noordzij et al. (2013) in izpostavitve izzivov

DIMENZIJE UČINKOVITEGA SVETOVANJA (NOORDZIJ ET AL., 2013)			
Faza predpriprave	Faza priprave	Faza iskanja dela	Faza zaposlitve
	Stranke »Vzpostavitev odnosa, sodelovanje in komunikacija« Komunikacija – Ohranjanje stika – »Biti na voljo« - Izgradnja in ohranjanje odnosa		
Javne (državne) agencije / institucije Vzpostavitev kontakta Analiza težav Varstvo interesov strank	Stranke »Evalvacija« - Evalvacija - Določitev in odstranjevanje ovir k zaposlovanju - Vzpostavitev stika - Identifikacija potreb in priložnosti - Upravljanje s pričakovanji - Pomoč pri »iskanju sebe« (angl. self-insight) - Sklepanje dogovorov - Postavljanje ciljev - Določitev nalog	Stranke »Pomoč, podpora« - Neposredna pomoč, ukrepi - Motivacija - Usposabljanje - (ne) pritisk na stranko - Nasveti - Opolnomočenje, izgradnja samozavesti - Nadzor - Mobilizacija »okolja« (podpora) - Razlaga zahtev delovnih mest	Stranke »Follow-up storitve« - Nadzor strank in pomoč strankam pri njihovi novi zaposlitvi
Sodelavci, kolegi Izmenjava informacij Nudjenje podpore, pomoči			
Delodajalci Networking Ohranjanje in vzpostavljanje kontaktov Motiviranje podjetij/ delodajalcev		Delodajalci »Matching« Iskanje zaposlitvenih priložnosti in vzpostavljanje kontakta z zaposlovalci	Delodajalci »Svetovanje (angl. coaching)« Svetovanje delodajalcem v primerih, ko imajo težave z novo zaposlenimi
EVALVACIJA SVETOVANJE SKOZI REZULTATE ANALIZ– Pojasnilo izzivov			
Priprava programov APZ glede na potrebe (tudi fleksibilnost) Sodelovanje z ostalimi institucijami (odvisno od lokalnega okolja, tudi razpoložljivosti kadra) Dobro sodelovanje znotraj Zavoda	Legenda: Zelen tekst=dobro, Oranžen tekst=možna izboljšanja, Črn tekst=Ni ocene	Izziv reševanja bolj zahtevnih primerov, problem razpoložljivosti, možnosti, delovanja medinstitucionalnega sodelovanja Lahko tudi problem nemotivacije (preveliki prejemki za socialno varnost) Šibkejša samoocena vpetosti v »poslovno« okolje, povezave z delodajalci	Šibkejši follow-up ob neuspešni napotitvi (tudi v mikro podatkih pri napotovanju) Šibka ocena pri proaktivnem pristopu Izziv »izkoriščanja ukrepov« in oblikovanja APZ

Vir: (Noordzij, Hooft, et al., 2013), podatki iz analiz.

KAZALO

1	<u>UVOD</u>	1
2	<u>KVALITATIVNA ANALIZA UČINKOV PROJEKTA SKOZI PRIZMO SVETOVALCEV: POGLOBLJENI INTERVJUJI IN TEKSTOVNO RUDARJENJE</u>	4
2.1	METODOLOGIJA	4
2.1.1	METODA FOKUSNIH SKUPIN	4
2.1.2	METODA TEKSTOVNEGA RUDARJENJA	5
2.2	SVETOVALCI IN USPOSABLJANJE SVETOVALCEV	9
2.2.1	USPOSABLJANJA IN KARIERNI RAZVOJ SVETOVALCEV	10
2.3	PROCES DELA Z MLADIMI	12
2.4	KLJUČNE TEŽAVE MLADIH NA TRGU DELA	16
2.4.1	MOBILNOST	17
2.4.2	IZOBRAZBA, ZNANJA IN POTREBE NA TRGU DELA	17
2.4.3	STARŠEVSTVO IN IZZIVI USKLAJEVANJA DELA, VARSTVA IN DRUŽINE	17
2.4.4	ZDRAVSTVENE TEŽAVE MLADIH	18
2.4.5	DRUGE TEŽAVE	18
2.5	UČINKOVITOST PRILAGOJENEGA DELA Z MLADIMI	21
2.5.1	UKREPI APZ	21
2.5.2	OSTALI UKREPI IN POMOČI	24
2.6	PREGLED GLAVNIH UGOTOVITEV	26
2.7	PRIPOROČILA	28
3	<u>ANALIZA DEJAVNIKOV ZAPOSILJIVOSTI IN ORGANIZACIJE DELA SVETOVALCEV S POMOČJO ANKETE MED SVETOVALCI</u>	32
3.1	OPIS VPRAŠALNIKA IN METODOLOGIJA ZBIRANJA PODATKOV	32
3.2	ZNAČILNOSTI SVETOVALCEV IN SVETOVALCEV, KI SO ZAPOSLENI NA PROJEKTU »KREPITEV SVETOVALNEGA DELA Z MLADIMI«	33
3.3	ODNOS POSAMEZNIH SKUPIN DO ISKANJA ZAPOSILITVE IN IDENTIFICIRANE OVIRE	35
3.4	OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU IN POMEN POSAMEZNIH UKREPOV APZ	38
3.5	ZNANJA IN VEŠČINE SVETOVALCEV ZA USPEŠNO DELO S STRANKAMI	41
3.6	POMEN LOKALNEGA (POSLOVNEGA) OKOLJA ZAVODA RS IN VPETOSTI V OKOLJE	44
3.7	OCENA PROJEKTA »KREPITEV SVETOVALNEGA DELA Z MLADIMI« IN PROJEKTA »IZVAJANJE STORITEV ZA ...« S STRANI SVETOVALCEV	46
3.8	OPAŽANJA SVETOVALCEV GLEDE ZAPOSILJIVOSTI DRUGIH SKUPIN NA TRGU DELA IN PRIPOROČILA	49
3.8.1	PRIPOROČILA ZA PRIPRAVO UKREPOV ZA MLADE	49
3.8.2	STAREJŠI BREZPOSELNI	52
3.8.3	DOLGOTRAJNO BREZPOSELNI	54
3.8.4	NIŽJE IZOBRAŽENI	59
3.8.5	OSTALI BREZPOSELNI	59
3.8.6	OSTALA PRIPOROČILA IN KOMENTARJI	62

4	<u>EVALVACIJA DELA S SPECIALIZIRANIMI SVETOVALCI NA PROJEKTU.....</u>	64
4.1	MODEL UČINKOVITEGA SVETOVANJA.....	65
4.2	METODOLOGIJA.....	67
4.3	REZULTATI.....	68
4.3.1	PREGLED OPISNIH STATISTIK.....	68
4.3.2	ZNAČILNOSTI MLADIH BREZPOSELNIH OSEB TER VKLJUČENOST V PROJEKT.....	79
4.4	VKLJUČEVANJE V PROGRAME APZ.....	99
4.4.1	PRIPRAVA PODATKOV IN OPIS VZORCA.....	99
4.4.2	RAZLIKE V SODELOVANJU Z ZAVODOM GLEDE NA TIP SVETOVALCA.....	100
4.5	OCENA UČINKA SODELOVANJA Z SPECIALIZIRANIM SVETOVALCEM NA TRAJANJE BREZPOSELNOSTI PRI MLADIH 102	
4.5.1	TRAJANJE BREZPOSELNOSTI IN DELO S SVETOVALCI ZA MLADE.....	102
4.5.2	REGRESIJSKA ANALIZA.....	109
4.5.3	METODOLOGIJA MATCHINGA (STATISTIČNEGA UPARJANJA).....	114
5	<u>PROCES ISKANJA ZAPOSLOTITVE MED BREZPOSELNIH MLADIMI OSEBAMI IN VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE: ANKETA.....</u>	121
5.1	METODOLOGIJA.....	121
5.3	REZULTATI.....	124
5.3.1	PREGLED OPISNIH STATISTIK.....	124
5.3.2	STANJE POSAMEZNIKA Z VIDIKA NJEGOVE DELOVNE AKTIVNOSTI PRED PRIJAVO NA ZRSR.....	128
5.3.3	SODELOVANJE Z ZAVODOM RS ZA ZAPOSLOVANJE (ZADOVOLJSTVO, PRIČAKOVANJA GLEDE SVETOVALCA, ODNOSA MED SVETOVALCEM IN ISKALCEM ZAPOSLOTITVE).....	128
5.3.4	MOTIVACIJA ZA DELO IN PRETEKLO DELO.....	139
5.3.5	PRIČAKOVANJA IN ŽELJE GLEDE PRIHODNJE ZAPOSLOTITVE.....	140
5.3.6	OVIRE PRI ZAPOSLOVANJU.....	142
5.3.7	POVZETEK.....	145
6	<u>SKLEP.....</u>	147
7	<u>LITERATURA IN PODATKI.....</u>	150
8	<u>PRILOGA 1: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA SVETOVALCE.....</u>	152
9	<u>PRILOGA 2: ANKETNI VPRAŠALNIK ZA ISKALCE ZAPOSLOTITVE.....</u>	158

KAZALO SLIK

Slika 1: Evalvacija skozi dimenzije modela učinkovitega svetovanja po Noordzij et al. (2013) in izpostavitvev izzivov	iii
Slika 1: Izgled dokumenta v paketu officer	6
Slika 2: Analiza mreže okoli besed »svetovalec«, »svetovanje«	9
Slika 3: Analiza mreže okoli besed »svetovanje«, »komunikacija« in »kontakt«	13
Slika 4: Analiza mreže okoli besede »prijava« z močjo povezave	16
Slika 5: Analiza mreže okoli besede »aktivacija« z močjo povezave.....	23
Slika 6: Analiza mreže okoli besede »CSD« z močjo povezave.....	25
Slika 7: Sodelovanje za podporo mladim na trgu dela.....	26
Slika 8: Strinjanje svetovalcev s trditvami o odnosu brezposelnih oseb do zaposlitve (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam) *	36
Slika 9: Mnenje svetovalcev s trditvami o odnosu dolgotrajno brezposelnih mladih do zaposlitve in njihovih značilnostih (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	37
Slika 10: Mnenje svetovalcev s trditvami o odnosu med brezposelnimi osebami in svetovalci (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	38
Slika 11: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih ovir (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	39
Slika 12: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih ukrepov pri zaposlovanju (1=sploh niso pomembni, 5=zelo pomembni *)	40
Slika 13: Mnenje svetovalcev o ustreznih mestih (količinah) posameznih ukrepov pri zaposlovanju (1=izrazito premalo, 5=veliko preveč)*	40
Slika 14: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih znanj in veščin za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)*	41
Slika 15: Mnenje svetovalcev o pomenu značilnosti lokalnega okolja v procesu zaposlovanja za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)*... ..	42
Slika 16: Mnenje svetovalcev o pomenu odnosa do in z BO ter posameznih znanj in veščin za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)*	43
Slika 17: Mnenje svetovalcev o Zavodu RS za zaposlovanje in vlogi/vpetosti v lokalnem okolju (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*.....	44
Slika 18: Mnenje svetovalcev o lokalnem okolju (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	45
Slika 19: Mnenje svetovalcev o vpetosti svetovalca v lokalno okolje (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	46
Slika 20: Mnenje svetovalcev o delu na projektu (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*	47
Slika 21: Model učinkovitega svetovanja po Noordzij et al. (2013)	66
Slika 22: Možne situacije glede prisotnosti/obravnave s strani svetovalca za mlade	67
Slika 23: Skupno trajanje zaposlitve na projektu v dnevih*	68
Slika 24: Možne situacije glede prisotnosti/obravnave stranke, ki je ob vpisu mlada, s strani svetovalcev za mlade* ali drugih svetovalcev	83
Slika 25: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade*	102
Slika 26: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade po spolu*	103
Slika 27: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na delovno dobo*	104
Slika 28: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na starost	105
Slika 29: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na prejemanje nadomestil	106
Slika 30: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na izobrazbo*	107
Slika 31: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na poklic*	108

Slika 32: Percentili trajanja brezposelnosti in povprečna dolžina trajanja	110
Slika 33: Ocena učinkov sodelovanja s svetovalcem za mlade s pomočjo navadne regresijske analize (* označujejo značilnost)	110
Slika 34: Shema ideje matchinga	114
Slika 35: Povzetek rezultatov: analiza samo oseb, ki so se zaposlile*	119
Slika 36: Propensity score rezultati za obravnavane in neobravane osebe (model z vsemi vključenimi spremenljivkami)	120
Slika 37: Model obnašanja posameznika*	123
Slika 38: <i>Vključitev mladih v program »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« po starosti</i>	127
Slika 39: Zadovoljstvo s svetovalcem (1=sploh nisem zadovoljen, 5=sem zelo zadovoljen)	129
Slika 40: Strinjanje anketirancev s trditvami o odnosu s svetovalcem (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)	130
Slika 41: Strinjanje anketirancev z izbranimi trditvami glede iskanja zaposlitve (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)	130
Slika 42: Porazdelitev respondentov v povezavi s strinjanjem s trditvami glede vključitve v program oziroma kakšna so bila pričakovanja pred vključitvijo v program (Sploh se ne strinjam - popolnoma se strinjam)	132
Slika 43: Strinjanje respondentov glede vključitve v program oziroma kakšna so bila pričakovanja pred vključitvijo v program (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)	132
Slika 44: Mnenje respondentov o tem kaj so pridobili z vključitvijo v vključitvijo v program (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)	133
Slika 45: Mnenje respondentov o tem kaj je bil ključni razlog dela v preteklem letu (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)	139
Slika 46: Strinjanje respondentov s trditvami glede njihovega dela v preteklem letu (Sploh se ne strinjam - popolnoma se strinjam)	140
Slika 47: Strinjanje respondentov glede dejavnikov, ki bi jim omogočili hitrejšše iskanje in sprejetje zaposlitve (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)	141
Slika 48: Strinjanje respondentov glede ovir pri zaposlovanju (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)	142
Slika 49: Strinjanje respondentov z navedenimi trditvami (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)	143

KAZALO TABEL

Tabela 1: Pregled glavnih ugotovitev	27
Tabela 2: Opis vzorca	33
Tabela 3: Opis vzorca glede na glavno skupino, s katero dela določena skupina svetovalcev*,**	33
Tabela 4: Demografske značilnosti vzorca* (strukture podane stolpično)	34
Tabela 5: Opredelitev prednosti specializacije, kot jih vidijo svetovalci za mlade.....	47
Tabela 6: Komentar, oceno ali priporočila Zavodu glede izvajanja projekta "svetovanja za mlade"	48
Tabela 7: Mnenje svetovalcev za mlade o tem, kdo so najtežje zaposljivi mladi.....	49
Tabela 8: Predlogi svetovalcev za mlade o tem, kako najlažje pomagati tej skupini mladih	51
Tabela 9: Predlogi svetovalcev za mlade o tem, kako pospešiti aktivacijo mladih nasploh	51
Tabela 10: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi starejši.....	53
Tabela 11: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini starejših....	53
Tabela 12: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo starejših nasploh	54
Tabela 13: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi izmed DBO*	55
Tabela 14: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini DBO*	57
Tabela 15: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo starejših nasploh	58
Tabela 16: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi nižje izobraženi.....	59
Tabela 17: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini starejših....	59
Tabela 18: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi brezposelni	60
Tabela 19: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini	61
Tabela 20: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo nasploh	62
Tabela 21: Ostala priporočila.....	63
Tabela 22: Število in odstotek svetovalcev, ki so pristopili k projektu, končali delo na projektu ali prekinili delo na projektu v določenem letu*	69
Tabela 23: Število strank svetovalcev glede na »tip« svetovalca, povprečna starost strank in trajanje brezposelnosti v dneh med vsemi in pa samo med mladimi*	69
Tabela 24: Število opazovanj po mesecih in letih v podatkovni bazi »Fact_promet_BO« – celotno število opazovanj (vsaka oseba se pojavi ob vpisu in ob izpisu, če do njega pride)	70
Tabela 25: Promet brezposelnih oseb v opazovanem obdobju – celotno število opazovanj (vsaka oseba se pojavi ob vpisu in ob izpisu, če do njega pride)	71
Tabela 26: Delež mladih v % glede na starost ob vpisu in delež mladih glede na dejansko starost v koledarskem letu med vsemi opazovanimi osebami	71
Tabela 27: Razlogi vpisa v evidenco BO v celotnem opazovanem obdobju kot % vseh posameznikov v izbrani skupini (prikazani samo razlogi, ki so relevantni za vsaj 1% oseb v skupini, osebe upoštevane samo ob vpisu).....	72
Tabela 28: Razlogi izpisa iz evidence BO v celotnem opazovanem obdobju kot % vseh posameznikov v izbrani skupini (prikazani samo razlogi, ki so relevantni za vsaj 1% oseb v skupini, osebe upoštevane v trenutku izpisa).....	73
Tabela 29: Vpisane brezposelne osebe po izobrazbi kot % vseh (posamezniki upoštevani samo ob vpisu).....	74
Tabela 30: Izobrazba izpisanih (osebe upoštevane samo v trenutku izpisa)	75
Tabela 31: Poklic vpisanih na prvem nivoju (ISCO-1) (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)	76
Tabela 32: Vpisani mladi brez poklica po razlogu vpisa (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)	76
Tabela 33: Vpisani mladi brez poklica po izobrazbi (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)	77
Tabela 34: Število opazovanj, ki so bili vključeni v analizo, po starosti (starostnih skupinah) ter struktura v %	82
Tabela 35: Mladi, ki so bili ob vpisu v evidenco BO stari 29 let ali manj, glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu in zaposlitev	84

Tabela 36: Število mladih in odstotek mladih po starosti, ki so delali s svetovalcem zaposlenim na projektu glede na status izpisa	85
Tabela 37: Število mladih in odstotek mladih po starosti ob vpisu v evidenco BO glede na status izpisa ter sodelovanje s svetovalci.....	85
Tabela 38: Število mladih in odstotek mladih po letih vpisa glede na status izpisa ter sodelovanje s svetovalci.....	86
Tabela 39: Načini izhoda iz baze iskalcev zaposlitve glede na svetovalca, s katerim je brezposelna oseba sodelovala, število in odstotek	87
Tabela 40: Število strank svetovalcev na leto glede na »tip« svetovalca, povprečna starost strank in trajanje brezposelnosti v dneh med vsemi in pa samo med mladimi*	88
Tabela 41: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po poklicni skupini	89
Tabela 42: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po razlogu vpisa	89
Tabela 43: Število strank in odstotek strank glede na status izpisa in tip svetovalca po regiji.....	90
Tabela 44: Število strank in odstotek izpisanih glede na tip svetovalca po regijah	90
Tabela 45: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po izobrazbi BO	91
Tabela 46: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na osnovne demografske značilnosti	92
Tabela 47: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na poklic in delovne izkušnje ter regijo	93
Tabela 48: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na prejeto denarno pomoč ter sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje	94
Tabela 49: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po starosti BO	95
Tabela 50: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po nivoju izobrazbe BO.....	96
Tabela 51: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po spolu BO	96
Tabela 52: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po poklicu BO (SKP, nivo 1).....	96
Tabela 53: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po regiji BO	97
Tabela 54: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po razlogu za vpis v evidenco BO	97
Tabela 55: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po delovni dobi BO	98
Tabela 56: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po prejemanju pomoči	98
Tabela 57: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po kategoriji zaposljivosti	99
Tabela 58: Vzorec za analizo: Osebe, ki so bile ob vpisu v evidenco, »mlade« ter katerih izhod iz evidence je bil izhod v zaposlitev	100
Tabela 59: Značilnost razlik v sodelovanju med brezposelno mlado osebo (ki se je zaposlila) in Zavodom*	101
Tabela 60: Regresijska analiza*.....	111

Tabela 61: Regresijska analiza* s pol-logaritemsko specifikacijo (samo izbrani koeficienti)	113
Tabela 62: Vzorec za analizo	115
Tabela 63: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (I, SM=svetovalec za mlade)	116
Tabela 64: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (II)	117
Tabela 65: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (III)	117
Tabela 66: Regresijski modeli	118
Tabela 67: Rezultati matchinga	119
Tabela 68: Demografske značilnosti vzorca* (strukture podane stolpično)	125
Tabela 69: Čas trajanja zadnje brezposelnosti (v mesecih)	127
Tabela 70: Delež respondentov, ki so prejeli nadomestilo (v %)	127
Tabela 71: Status anketiranca pred prijavo na Zavodu za zaposlovanje	128
Tabela 72: Vključenost v programe, ki jih ponuja ZRSZ	131
Tabela 73: Vrsta programa, ki je najbolj koristil anketirancem z navedbo razloga (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)	134
Tabela 74: Vrsta programa, ki je najmanj koristil anketirancem z navedbo razloga (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)	135
Tabela 75: Razlogi, da se niso udeležili nobenega programa (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)	137
Tabela 76: Mnenje respondentov o tem katere programe bi si želeli obiskovati (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)	138
Tabela 77: Želeni status anketirancev čez eno leto	140
Tabela 78: Zelena panoga zaposlitve	141
Tabela 79: Mnenje respondentov o tem kako bi jim Zavod za zaposlovanje lahko še dodatno pomagal pri zaposlitvi (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)	143

1 Uvod

V pričujočem poročilu podajamo rezultate evalvacije projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi na Zavodu RS za zaposlovanje«, ki je potekal med 2016 in 2022.

Namen projekta oceniti učinke projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi na Zavodu RS za zaposlovanje«, pri čemer so osnovni cilji evalvirati učinke skozi 3 dimenzije, in sicer ali je projekt prispeval k:

- zagotavljanju kvalitetne storitve ZRSZ in podpora učinkoviti in hitri aktivaciji mladih po prehodu v brezposelnost;
- povečanju usposobljenosti svetovalcev za delo z mladimi;
- razvoju in uporabi bolj inovativnih pristopov k reševanju problema brezposelnosti mladih.

Evalvacija je posegla na več področij:

1) Proces svetovanja in organizacije svetovalnega dela, kjer je pripravljena:

- a) analiza svetovanja in določitev razlik v primerjavi s klasičnim svetovanjem;
- b) usposabljanje svetovalcev in delo s svetovalci;
- c) analiza učinkov na možnosti za zaposlitev.

2) Analiza kratkoročnih učinkov, pri čemer nas zanimajo:

- a) doseganje zadanih kvantitativnih ciljev;
- b) učinki na zaposlovanje mladih, tistih, ki so bili vključeni v projekt;
- c) ostali učinki na svetovalce in njihovo delo (tudi razlike med OS).

3) Analiza dolgoročnih učinkov, kjer nas zanimajo:

- a) razvoj kariere posameznikov (svetovalcev)
- b) vpliv na delo in razvoj kariere svetovalcev (usposabljanja, prenos dobrih praks, itd.)
- c) vpliv na delo Zavoda (sodelovanja, mreže, itd.)

Bolj podrobno smo želeli analizirati sledeče:

- 1) Doseganje kvantitativno določenih ciljev:
 - a. CILJ je bil sledeč: v letu 2023 je 20 zaposlenih svetovalcev za delo z mladimi brezposelnimi osebami z naslednjim povprečnim številom posvetovanj na svetovalca: izhodiščna vrednost v letu 2014 je 2.580 posvetovanj na leto, načrtuje pa se zmanjšanje za 5% na vrednost 2.451
- 2) **Analizirati na ravni svetovalcev:**
 - a. usposabljanje svetovalcev (kaj so bili cilji, kako je potekalo, kako se je merilo doseganje ciljev usposabljanja, follow-up, kako se morda razlikuje usposabljanje glede na potrebe v OS, kako ocenjujejo usposabljanje svetovalci)

- b. potek svetovanja, regionalne razlike/tudi glede na potrebe in značilnosti zaposlitev svetovalcev, motivacija za delo z mladimi,
- c. pomen usposabljanja in izkušnje „prilagojenega“ svetovanja za karierni razvoj svetovalcev in morebitni prenos praks na ostale ciljne skupine;
- d. analizirati problematiko projektne dela (projektne zaposlitve) v povezavi z učinkovitostjo svetovanja, predvsem učinke morebitne fluktuacije med svetovalci in njen vpliv na delo svetovalcev.
- e. Oceniti doseganje ciljev zaposlovanja svetovalcev tudi z vidika učinkov na zaposlovanje mladih (perspektiva svetovalcev, učinkovitost z vidika svetovalcev, ugotovitev prednosti takšnega pristopa in slabosti)

3) Analiza učinkovitosti uporabe mladim-ustreznih pristopov. V kolikor imajo svetovalci za delo z različnimi ciljnim skupinami na voljo enake ukrepe APZ, so lahko različni rezultati posledica tudi dejavnikov, ki izhajajo iz različnih metod obravnave/dela z mladimi. Zato je potrebno analizirati:

- a. kaj vse so bili cilji dela s to skupino, kot so bili določeni vnaprej in zakaj, ter doseganje ciljev;
- b. kako drugačen je način obravnave, kako so bili določeni načini komunikacije, skladnost z generacijo Z, Y, kako drugače isti svetovalci (če so v več vlogah) komunicirajo z ostalimi uporabniki in kakšni so učinki v vseh skupinah ter
- c. analizirati učinkovitosti uporabe mladim-ustreznih pristopov.

4) Analiza učinkov na zaposljivost s pomočjo podatkov iz baze brezposelnih (mikropodatki), ki zajema:

- a. analiza značilnosti posameznikov, ki so vključeni v proces prilagojenega svetovanja;
- b. analiza ukrepov, ki so bili »namenjeni« tistim, ki so vključeni v proces prilagojenega svetovanja in
- c. analiza razlik med tistimi, ki so vključeni v projekt, in ostalimi z vidika ukrepov, ki so jih deležni;
- d. analiza razlogov za morebitne ugotovljene razlike skozi fokusno skupino ter
- e. analiza vpliva vključenosti v posebno prilagojeno svetovanje na zaposljivost mladih s pomočjo metod matchinga ob upoštevanju omejitev v podatkih

5) Analiza učinkov na posameznike/udeležence, kjer je zajeta analiza:

- a. percepcij procesa svetovanja in učinkov na razvoj kariere/zaposljivost;
- b. učinkov na dejansko zaposlitev pri tistih, ki so se že zaposlili;

- c. percepcij razlik med prilagojenim in "običajnim" svetovanjem pri posameznikih, ki so imeli obe izkušnji.
- 6) Poleg tega podaja analiza tudi
- a) Vpogled v mnenja brezposelnih oseb o delovanju Zavoda za zaposlovanje;
 - b) Vpogled v mnenja svetovalcev o delovanju Zavoda za zaposlovanje;
 - c) Številni odgovori podajajo tudi predloge za krepitev dela Zavoda v prihodnosti

Poročilo je sestavljeno iz več poglavij. Najprej podajamo pregled analize fokusnih skupin, ki podaja vpogled v sam projekt ter načine dela v projektu, ki jo dopolnijo rezultati ankete med svetovalci Zavoda, sledi analiza podatkov Zavoda RS za zaposlovanje, na koncu pa podajamo še izsledke analize ankete med mladimi, ki so ali sedaj ali pa so bili v preteklosti prijavljeni na Zavodu RS za zaposlovanje.

2 KVALITATIVNA ANALIZA UČINKOV PROJEKTA SKOZI PRIZMO SVETOVALCEV: POGLOBLJENI INTERVJUJI IN TEKSTOVNO RUDARJENJE

2.1 Metodologija

V okviru kvalitativne analize z namenom ocene projekta ter izkušenj, ki so jih v tem delu analize s projektom imeli svetovalci, smo se oprli na dva metodološka pristopa:

- 1) Metodo fokusnih skupin
- 2) Metodo tekstovnega rudarjenja (angl. text mining)

Fokusne skupine smo izvedli tekom pomladi, nato pa smo analizo dopolnili še z analizo kratkih poročil, ki so jih pripravljali svetovalci. Ta poročila smo analizirali s pomočjo tekstovnega rudarjenja. V nadaljevanju podajamo pregled rezultatov obeh metod skupaj, najprej pa podajamo še kratek metodološki povzetek za obe metodi.

2.1.1 Metoda fokusnih skupin

Metoda fokusnih skupin po definiciji Lane et al. (2001) pristop, pri katerem v se okviru skupine analizira določena tema, pri čemer je diskusija moderirana z namenom pridobiti tako določene deskriptivne podatke kot tudi globlji vpogled v tematiko. Metodologija je za razliko od kvalitativnega intervjuja (Galvin, 2015; Kirsti Malterud et al., 2015) koristna tudi zaradi t.i. »skupinske interakcije«, saj udeleženci drug drugega dopolnjujejo, spodbudijo k dodatni razpravi, itd., kar omogoča specifičen, tudi globlji, zagotovo pa drugačen vpogled v določeno temo kot s kvalitativnimi intervjuji (Lane et al., 2001). Oblikovanje skupin je v procesu analize zelo pomembno, pri čemer je najprej pomembno oblikovati tematike, nato pa ustrezno izbrati udeležence. Skupine ne smejo biti prevelike, pri čemer v literaturi nekateri navajajo, da je 6 do 8 udeležencev še obvladljivo, so pa fokusne skupine tudi manjše, tudi s po tremi udeleženci (Sandelowski, 1991).

V okviru celostne evalvacije projekta smo izvedli v prvi fazi štiri fokusne skupine, katerih namen je bilo poglobljeno spoznavanje procese dela in usposabljanja za delo z mladimi, problematike mladih v procesu iskanja zaposlitve in težav, s katerimi se mladi na trgu dela soočajo.

K sodelovanju smo povabili 31 svetovalcev, ki delajo v okviru projekta. Kontakte smo pridobili s pomočjo Zavoda RS za zaposlovanje. Izvedli smo en poglobljeni intervju (22.4.2022) in štiri fokusne skupine, ki smo jih izvedli 20.5., 24.5., 30. in 31.5. V fokusnih skupinah je sodelovalo skupaj 13 svetovalcev, 5 v prvi, trije v drugi, trije v tretji in 2 v zadnji.

Svetovalci so bili večinoma mlajši posamezniki, večinoma so delali na Zavodu že prej, imeli so različne izkušnje od dela v informacijski pisarni, kjer po mnenju svetovalca »dobiš prvi stik z brezposelnimi, zato vseeno dobiš občutek, so žalostni, ranjeni« (Fokusna skupina, 20.5.), do dela z dolgotrajno brezposelnimi, dela s splošno populacijo, z delodajalci. Med sogovorniki so bili tudi svatovalci, ki so začeli delati z mladimi na začetku svoje kariere, pa tudi takšni, ki so po obdobju dela z mladimi na projektu, prešli v zaposlitev za nedoločen čas, s čimer so zamenjali tudi področje dela.

V okviru fokusnih skupin smo želeli analizirati mnenja in izkušnje svetovalcev glede:

- usposabljanja svetovalcev, pri čemer nas je zanimalo predvsem, kaj so bili cilji usposabljanja, kako je potekalo, kako koristno se jim je zdelo usposabljanje z vidika dela, ki ga opravljajo, itd.).
- pomena usposabljanja in izkušnje „prilagojenega“ svetovanja za karierni razvoj svetovalcev in morebitni prenos praks na ostale ciljne skupine, s katerimi dela Zavod za zaposlovanje;
- samega procesa svetovanja, regionalnih razlik v potrebah in značilnostih dela;
- problematike projektne dela in učinkovitosti svetovanja, analiza morebitne fluktuacije med svetovalci;
- ocena učinkov doseganja ciljev zaposlovanja svetovalcev tudi z vidika učinkov na zaposlovanje mladih (perspektiva svetovalcev, učinkovitost z vidika svetovalcev, ugotovitev prednosti takšnega pristopa in slabosti)

2.1.2 Metoda tekstovnega rudarjenja

V okviru kvalitativne analize bomo spoznanja iz fokusne skupine dopolnili tudi z rezultati, ki smo jih pridobili s pomočjo tekstovne analize kratkih poročil, ki so jih za Zavod RS za zaposlovanje tekom svojega dela pripravljali na projektu zaposleni svetovalci. Skupaj smo pridobili slabih 235 kratkih poročil s 3410 različnimi besedami ter , ki so svetovalce med drugim prosila za: (1) opis kakšnega zanimivega primera, (2) ugotovitve na podlagi omenjenega primera ter (3) priporočila.

Podatki so bili posredovani v Wordovih dokumentov, kar je z vidika avtomatskega uvoza podatkov predstavljalo izziv. Wordovi dokumenti so od Office 2007 shranjeni kot XML datoteka, česar pa »običajen« uporabnik ne zazna. Dokumente smo odprli v programu R s paketom Officer, ki nam je omogočil drugačen uvid v zgradbo dokumenta.

Slika 2: Izgled dokumenta v paketu officer

```

doc_index content_type style_~1 text level num_id row_id is_he~2 cell_id col_s~3 row_s~4
<int> <chr> <chr> <chr> <dbl> <int> <int> <lgl> <dbl> <dbl> <int>
1 1 paragraph NA "Mes~ NA NA NA NA NA NA NA
2 2 paragraph NA "" NA NA NA NA NA NA NA
3 3 paragraph NA "Kre~ NA NA NA NA NA NA NA
4 4 paragraph NA "" NA NA NA NA NA NA NA
5 5 paragraph NA "" NA NA NA NA NA NA NA
6 6 table cell Table G~ "Mes~ NA NA 1 FALSE 1 1 1
7 6 table cell Table G~ "Obm~ NA NA 2 FALSE 1 1 1
8 6 table cell Table G~ "Zap~ NA NA 3 FALSE 1 1 1
9 6 table cell Table G~ "APR~ NA NA 1 FALSE 2 1 1
.0 6 table cell Table G~ "Mur~ NA NA 2 FALSE 2 1 1
! ... with 1,058 more rows, and abbreviated variable names 1: style_name, 2: is_header,
! 3: col_span, 4: row_span
! i Use `print(n = ...)` to see more rows
. |

```

S pomočjo regularnih izrazov smo obdelali posamezne vrstice, da smo pridobili vprašanja in odgovore na njih in vse skupaj shranili v Excelovi datoteki. Slovensko besedilo smo v zadnjem koraku pred obdelavo še prevedli v angleški jezik s pomočjo googletranslate funkcije v Google Docs programu.

Besedilo smo ustrezno uredili in za potrebe posameznih delov analiz (npr. frekvenca besed, bigrami, povezave med posameznimi besedami) izluščili posamezne besede. Vsega skupaj se je v besedilu nahajalo 21319 besed. Seveda vse besede niso pomembno za tekstovno analizo, zato smo nekatere izločili (npr. veznike, besede krajše od 3 črk).

Po končani pripravi besedila oz. besed smo napravili analizo, pri čemer smo za izhodišče vzeli čisto osnovno analizo frekvenc posameznih besed. Nadaljevali smo z iskanjem korelacij med besedami, ki so se preslikale v sliko mreže. Izračunali smo tudi sentiment besedila, ki pa po pričakovanjih ni podal nič presenetljivega. Sentiment je izračunan na podlagi slovarjev posameznih besed, ki so označene bodisi -1 ali 1. Pri izračunavanju sentimenta smo upoštevali tudi besede, ki obrnejo polarnost sentimenta.

Ker so slovarji za tekstovno analizo bistveno bolj razviti za angleščino kot za slovenski jezik (npr. za slovenski jezik ni slovarja, ki bi omogočal lematizacijo, ustrezno korenjenje, slovar t.i. »stop« besed, torej besed, ki se jih v analizi ne upošteva, saj gre za predloge, veznike, ipd., je slab), smo tekste najprej strojno prevedli v angleški jezik. To je tudi razlog za uporabo angleškega jezika v slikah. Programska jezika R ter WordStat 9.0 za Stato, v katerih smo pripravljali analize, namreč ne omogočata naknadnega prevajanja že pripravljenih slik.

Strojno prevajanje postaja sicer vedno boljše, saj se je metodologija usmerila predvsem na področje nevronskega namesto statističnega strojnega prevajanja {Citation}. Ker je za analizo povezav pomemben predvsem koren besede in pa sistematičnost prevajanja, tak pristop tudi v

primeru, da je prevod slovnično morda nekoliko neroden, ni ovira. Večji problem namreč predstavlja odsotnost ustreznih slovarjev v slovenskem jeziku. Kot primer prevoda podajamo dele teksta iz prvega dokumenta v podatkovni bazi. Del prevoda je zelo dober, tega podajamo najprej. Del prevoda je slabši predvsem zaradi kratic, ki so specifične, ter specializiranih izrazov. To podajamo v nadaljevanju.

Osnovni tekst – boljši del prevoda

V mesecu aprilu smo organizirali predstavitve delovnih mest in opravili predizbore kandidatov za zaposlitev v gradbeništvu. V sodelovanju z Bolnišnico Sežana smo predstavili možnosti zaposlovanja pri njih. Imajo namreč večja število prostih delovnih mest za zaposlitev zdravstvenega osebja. (...)

Na našo OS se je obrnilo podjetje Lidl, ki ima potrebo po dodatnih zaposlitvah referentov za nabavo v Lidlovem servisnem centru v Mariboru. Pripravili smo predstavitev delovnega mesta in z zainteresiranimi kandidati opravili razgovore. Kar nekaj smo jih napotili na razpisano delovno mesto.

Aktivno smo priceli tudi z vključenjem brezposelnih oseb v podporne in razvojne programe in sicer v tečaje tujih jezikov (nemški in angleški jezik na ravneh A1 in A2), v tečaje Excel in Word.

Strojni prevod – boljši del prevoda

In April, we organized job presentations and performed pre -selections of candidates for employment in construction. In cooperation with Sežana Hospital, we presented employment opportunities with them. They have a large number of job vacancies for healthcare staff.

Lidl has contacted our axis, which has the need for additional employment for purchases for procurement at the Lidl Service Center in Maribor. We prepared a workplace presentation and interviewed candidates with interested candidates. We referred quite a few to the job post.

We have also actively started involving unemployed persons in support and development programs in foreign languages ??(German and English at levels A1 and A2), in Excel and Word courses.

Osnovni tekst – slabši del prevoda

Na skupinsko predstavitev smo povabili osebe s IV., V. in VI. ravno izobrazbe, smer zdravstvena nega in oskrba. Žal se za zaposlitev tam ni odlocil noben izmed kandidatov. Kot razloge so navajali predvsem to, da jim je predalec, da jim v poštev pridejo zgolj dnevne migracije.

Glede na našo strukturo brezposelnih, smo se sestali s sodelavko, ki je zaposlena na projektu Učne delavnice in naredili nacrt, kako bomo bolj aktivno promovirali ukrep pri delodajalcih in zastopali stranke, ki zastopanje potrebujejo.

Strojni prevod – slabši del prevoda

We invited persons with IV, V. and VI to a group presentation. Raven education, nursing direction and care. Unfortunately, none of the candidates decided to get a job there. In particular, they cited the reasons that it was too far to be considered only daily migration.

Given our unemployed structure, we met with a colleague who is employed by the Learning Workshop project and made a plan to more actively promote the measure with employers and represent clients who need representation.

V nadaljevanju podajamo rezultate analize fokusnih skupin, ki so dopolnjeni z rezultati tekstovnega rudarjenja. Rezultate smo povzeli v naslednjih vsebinskih sklopih:

- značilnosti svetovalcev;
- proces dela z mladimi;
- težave mladih na trgu dela;
- zdravstvene in druge težave;
- učinkovitost prilagojenega dela z mladimi;
- ocena projekta »krepitev svetovalnega dela z mladimi«;
- priporočila.

2.2 Svetovalci in usposabljanje svetovalcev

Svetovalci, ki so delali ali delajo na projektu z mladimi, so bili precej heterogena skupina, imeli pa so tudi različne izkušnje.

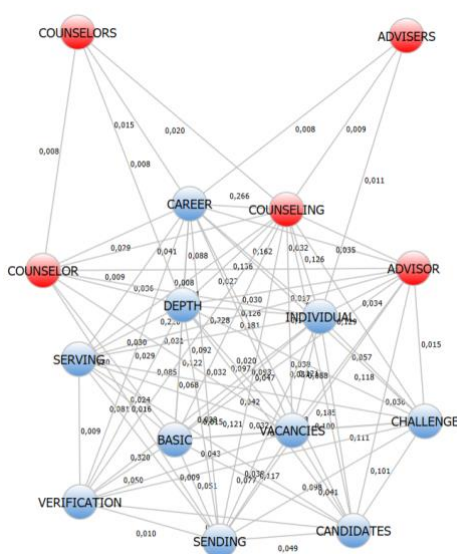
Ena od svetovalk (Intervju 1) je izpostavila tudi, da so svetovalci, ki so delali z mladimi, v povprečju mlajši. Za območno enoto, v kateri dela, je navedla, da je povprečna starost svetovalcev 49.5 let, povprečna starost svetovalcev za mlade pa pod 40 let. Sicer obravnavajo mlade do 29 let. Svetovalka je izpostavila tudi, da bolje razume mlade, čutiš njihove izkušnje, se bolj poistovetiš z njimi (Intervju 1).

Ena od svetovalk je tudi navedla, da je pravnica, da je že v času študija delala s študenti, jih usmerjala, s tem pa nabirala tudi izkušnje za delo z mladimi na Zavodu.

Omenjeno je bilo tudi, da *»si se moral kot svetovalec sam angažirati«*. Ena od svetovalk je omenila, da je bilo za njo bistveno sodelovanje s pisarno za delodajalce, saj je vedno točno poznala delovna mesta. Namreč *»vsak je moral glede na stranke in okolje najti način dela«*.

Kot je pokazala tekstovna analiza, je proces dela svetovalcev zelo razgiban, kar nakazuje Slika 3. Še bolj jasno pa to povzamejo citati, ki so podano v nadaljevanju. Prvi citat jasno pokaže razgibanost (in s tem zahtevnost) dela svetovalcev. Naslednja dva citata pa izpostavita pogosto omenjene izzive poglobljenega dela, identifikacije s problemi posameznikov, kjer ima ustrezen svetovalec lahko ključno vlogo pri uspešni aktivaciji.

Slika 3: Analiza mreže okoli besed »svetovalec«, »svetovanje«



Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.

NALOGE: (...) osnovno karierno svetovanje, poglobljeno karierno svetovanje, prijava v evidenco BO, delo z zahtevki za povrnitev stroškov pri iskanju zaposlitve, komunikacija s strankami preko telefona, e-pošte in portala Poiščidelo.si, ocenjevanje smiselnosti vključitve v programe APZ, nabor kandidatov in preverjanje zainteresiranosti kandidatov, obveščanje in napotovanje strank na prosta delovna mesta, iskanje ustreznih kandidatov v evidenci, urejanje dokumentacije in evidenc, prenaročanje strank, odjava strank in izdaja odločb o prenehanju vodenja v evidenci, nadomeščanje sodelavk, informiranje o podjetništvu, pregled prijav in življenjepisov in dajanje povratne informacije.

(...) primer kaže, kako pomembno je poglobljeno delo in predvsem krepitev nekih veščin, kompetenc pri brezposelni osebi. Nenazadnje smo tukaj, da jih opolnomočimo, podpremo ter pomagamo pri razvijanju veščin, ki so potrebne, da lahko v procesu iskanja zaposlitve, postanejo uspešni in dosežejo želeni cilj. Včasih je potrebna le potrditev neke tretje osebe, da določeno stvar delaš v redu, da ni nič narobe s tabo in dobiš ponovno zaupanje vase, ki ti omogoča suvereno nastopiti na razgovoru in se predstaviti.

Predvsem vidimo možnost izboljšav pri delu z mladimi v tem, da se jih bolj pogosto vabi na karierna svetovanja, vsaj tiste brezposelne osebe, ki res potrebujejo bolj poglobljeno pomoč kariernih svetovalcev. Mogoče, da je za te brezposelne mlade, ki potrebujejo pri svojem iskanju zaposlitve več pomoči predlog tudi ta, da se najmanj 2x mesečno oglasijo po mailu matičnemu svetovalcu in da jih tako matični svetovalac tudi več napotuje oz. sodeluje z njimi.

(Podatki: *Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022*).

2.2.1 Usposabljanja in karierni razvoj svetovalcev

Zavod je svetovalcem za mlade nudil številna izobraževanja, še posebej v prvih treh mesecih. Izobraževanja so se nanašala na področje dela, tako da »si dobil, kar si rabil«. Usposabljanje je bilo opisano kot zelo intenzivno, kjer so bile svetovalcem predstavljene značilnosti ciljne skupine, spodbujali pa so jih tudi »da se spomnijo svojih poti« (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Pri usposabljanju so svetovalci poudarili različne programe, kar je seveda pričakovano glede na specifične skupin, s katerimi so delali in zato njihovih potreb. Med programi, ki so jih bolj izpostavili, so:

- 1) znanje psihologije, znanje o duševnem zdravju;
- 2) "Coaching", obravnave s pomočjo coachinga;
- 3) FIKET (redna srečanja, na katerih so se učili, kako postopati)
- 4) supervizija (redna srečanja, na katerih so obravnavali en problem, ca. 5 oseb, izmenjava mnenj);
- 5) intravizija (recimo 1 ura na 14 dni, ciljano, kot del delovnika);
- 6) Izobraževanja, ki so bila osredotočena na delo z mladimi:
 - a. duševno zdravje mladih,
 - b. PUM-O izobraževanje,
 - c. motivacija mladih,
 - d. kako premagovati ovire pri mladih,
 - e. kako jim nuditi učinkovito podporo,

f. kakšen je učinkovit intervju.

Sogovorniki so izpostavili, da je program dela s svetovalci z mladimi zelo dobro zastavljen, da »noben drug program ni bil tako poglobljen«. Tudi glede izobraževanja so bile ocene zelo pozitivne v smislu »vse nam je prav prišlo«. Omenjeno je bilo tudi, da je bilo v okviru projekta zelo veliko izobraževanja (npr. »leta 2014 je bilo 2-3 mesece samo izobraževanja«), potem je tega manj.

Vsa izobraževanja so bila koristna, še najmanj tista o zdravstvenih ovirah, ker je teh pri tej populaciji malo. Vendar pa v to ne štejejo psihološke ovire (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Eden od sogovornikov je tudi izpostavil, da so bila koristna predvsem predavanja, ki so bila v obliki delavnic, ki so se dotikala problemov motivacije, komunikacije, manj koristi pa je bilo od »birokratskih predavanj« (Fokusna skupina, 31.5. 2022). Pomembno je bilo tudi pridobivanje komunikacijskih veščin.

Svetovalci so bili tudi motivirani za dodatna izobraževanja, kar pokaže tekstovna analiza. Iz priloženega citata pa se prav tako opazi želja, da bi svetovalci izbrali takšna izobraževanja, ki bi mu pomagala, da bi se še bolj približal mladim strankam, kar je, kot menijo sogovorniki (v nadaljevanju tega poročila), ključno za uspeh.

V želji po izpopolnjevanju svetovalnih tehnik in novih idej, sva se z (...) prijavili na tri-dnevno usposabljanje, ki poteka v prostem času in smo ga organizirali v okviru KS-ja. Tečaj za MEPI mentorje v sklopu sodelovanja s Kariernim središčem izvaja Zavod Mepi – Mednarodno priznanje za mlade. Na pobudo projektne vodje sem se odločila da se prijavim na pisanje bloga o zaposlovanju in sicer v sklopu Portala svet24.si, ki uvaja novo rubriko za mlade na pragu aktivnega življenja "Generacija Y" in se mi zdi super ideja. V rubriki na spletu in v časopisu bodo prispevki o iskanju zaposlitve, napisani v jeziku, ki je mladim bližje in ne bo formalnega pristopa. Z (...) bi se tudi sami radi še bolj približali mladim na drugačne načine, saj čutiva da ima tudi med mladimi Zavod še vedno dokaj negativen prizvok. Predlagava, da se za takšne namene lastne angažiranosti predvidi možnost vštetevanja v delovni čas ali kakšna podobna drugačna kompenzacija v sklopu sredstev projekta, saj se angažirava tudi še dodatno in verjameva da bi bil tudi večji in širši odziv zaposlenih če bi obstajal kakšen zunanji stimulans in bi s tem vsi skupaj lahko tudi izven okvirjev prispevali k ustvarjanju pozitivne podobe zavoda. Zdi se mi nujno da razširimo svoje delovanje tudi zunaj svojega običajnega delokroga, saj naj bi projektovci imeli ravno ta namen in prav to z (...) tudi počneva. Svetovalci na UD (...) sprotno izmenjavamo izkušnje in primere dobrih praks, prav tako sodelujemo v timih.

Omenjeno je bilo tudi, da je pomembno, da imajo med svetovanjem tako poglobljene obravnave kot tudi nekaj rutine, torej raznolikost pri delu, kar pa ima tudi vpliv na razvoj oziroma učenje svetovalca. Pomembno je namreč tudi to, da vidijo dobre primere, uspešne primere, da se skozi to lahko precej naučijo.

V luči izobraževanja svetovalcev kot koraka na njihovi karierni poti pa je bilo izpostavljeno, da svetovalci na projektu niso imeli možnosti napredovanja, da se bo projekt iztek, pa nimajo zagotovila, da bodo lahko ostali na Zavodu ne glede na vse izkušnje, ki jih imajo.

2.3 Proces dela z mladimi

Svetovalci za mlade so delali z osebami, ki so bile stare do vključno 29 let. Kot je izpostavila ena od svetovalk, mlada oseba še nima izkušenj, zelo hitro jo je možno motivirati za vključitev na trg dela, sploh če ima cilj oziroma željo (Intervju 1).

Mladi so sicer zelo heterogena skupina, razlike opažajo predvsem glede na izobrazbo. Tisti s srednješolsko ali višjo izobrazbo so bolj samostojni, medtem ko tistim, ki so končali zgolj osnovnošolski program, manjkajo na primer že osnovne kompetence, kot je pisanje življenjepisa (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Mladi so drugačni po mnenju več sogovornikov (Fokusna skupina, 30.5. 2022), ker nimajo veliko izkušenj, »se še iščejo«, »nimajo vizije«, nekateri bi »delali karkoli«, »nimajo predstave, kaj želijo«, so pa »večinoma zaposljivi neposredno, če imajo realna pričakovanja«. Realna pričakovanja so zelo pomembna (Fokusna skupina, 31.5. 2022). Omenjeno je bilo tudi, da se pri delu pri mladih pojavlja veliko avtorskih in podjemnih pogodb, »mladina veliko dela preko napotnic« (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Nekateri »starši ujčkajo«, nekateri pa so zelo aktivni in imajo celo več let delovnih izkušenj (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Omenjeno je bilo tudi, da »mladi niso drugačni«, da so zgubljeni, da nimajo informacij. So pa po opažanju svetovalca bolj hvaležni, pri čemer jim morajo svetovalci dokazati, da so »tukaj zaradi njih«, razložiti jim morajo tudi pravice in dolžnosti (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Mladi so bolj neizkušeni, pozna se vrzel, ko pridejo iz šole na trg dela. Tisti, ki imajo izkušnje zaradi študentskega dela, imajo bolj razširjeno mrežo, bolj razvite kompetence. Poudarjeno je bilo tudi, da ni tako pomembno, kaj je posameznik delal, pomembno je predvsem, da je delal. Tisti, ki so končali študij, so prav tako v prednosti, saj so bolj odrasli oziroma »čas študija veliko prinese« (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Tisti, ki so končali srednješolski program, pa so v povprečju manj izkušeni. Zgodi se tudi, da posamezniki pridejo na Zavod in ne želijo početi tega, kar so študirali. Tem je težje pomagati (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Omenjeno je bilo tudi, da stari in mladi niso bistveno drugačni, da pa so želje trga dela takšne, da se išče predvsem posameznike, ki so mlajši od 50 let, tudi zato, ker želijo imeti v kolektivu »enotnost« (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Z mladimi imajo svetovalci načeloma zelo dobre izkušnje. Svetovalka, ki je tudi sama še mlajša, je izpostavila, da je v svetovalnem procesu zelo pomemben komunikacijski vidik, da se z mlado osebo, ki je enake starosti, bolj povežeš, lažje je vzpostaviti povezavo, pozitiven kontakt, ni predsodkov. Mladi se pri delu s takim svetovalcem po njenem mnenju tudi bolj sprostijo, začutijo, da so na isti ravni, »ve, da si iskren, da ga razumeš«, lažje mu tudi pomagaš (Intervju 1).

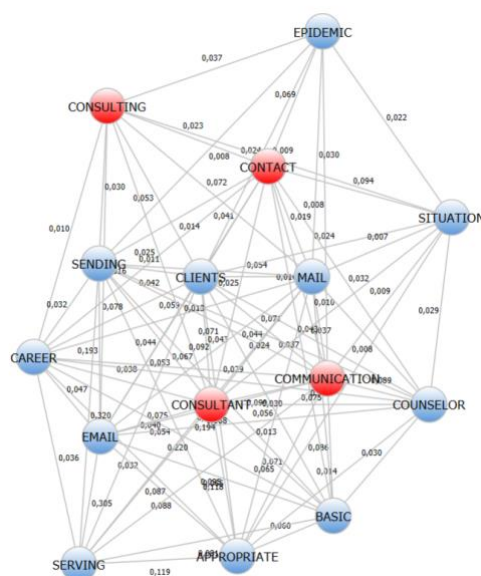
Iz analize kratkih poročil pa se pokaže, da je h komunikaciji pripomoglo tudi specializirano izobraževanje, omenja se t.i. »komunikacijski priklop«. Tekstovna analiza pa pokaže tudi na problem obdobja korone ter elektronske komunikacije.

Ker sem v tem mesecu bila udeležena na izobraževanju, ki ga je izvedel (...), sem uporabila tehnike dela, ki smo jih spoznavali na delavnici. Stranka, fant star 19 let, po izobrazbi avtoserviser, ponovno prijavljen po prenehanju vodenja v eBO zaradi neizpolnjevanja obveznosti. S tehnikami komunikacijskega priklopa sem uspela pri stranki pridobiti zaupanje, da mi je povedal, da ga delo avtomehanika ne zanima. Da zelo rad bere knjige s psihološko vsebino in da doma za njegove želje nimajo posluha. Dogovorila sva se da bo rešil vprašalnik KIK in naredila načrt, kako bi lahko prišel do pogojev, da bo lahko šel naprej študirat vsebine, ki ga bolj zanimajo, kot delo avtomehanika. (vsa imena skrita)

Če smo uspešni pri komunikacijskem priklopu, nam stranke veliko bolj zaupajo, tudi takšne stvari, ki jih drugim ne. Stranka se mi je na koncu obravnave zahvalila za razumevanje in podporo.

(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

Slika 4: Analiza mreže okoli besed »svetovanje«, »komunikacija« in »kontakt«



Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.

V komunikaciji se svetovalcem zdi pomembno, da so dostopni, komunikacija je bolj neformalna, tudi vikanje ni nujno. Pri vikanju so sicer izkušnje svetovalcev različne, nekateri pravijo, da ne želijo vikanja, da so se mladi počutili, da jih poslušajo, da »so na njihovi strani«, da »te ne vidijo kot birokrata«, da »jim ne pametujem« (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Hkrati pa je bilo izpostavljeno tudi, da je vikanje dobro, da se vseeno obdrži neka distanca (Intervju 1). Izpostavljeno je bilo tudi, da mora biti neka meja, »da zgodb ne nosiš domov«, da ne postane »preveč prijateljsko«, da vseeno niso »prijatelji na kavi«. Ta dilema je prisotna od začetka odnosa, potrebno pa se je tudi prilagoditi človeku. Pomembno je tudi »ljudi opolnomočiti«, pomembno je, da občutijo spoštovanje in spoštljivost, pa čeprav »se skupaj nasmejijo, pa tudi zjočejo« »Pri našem delu ne moreš igrati, delo moraš čutiti, moraš biti iskren, stranke nas morajo začutiti« (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Tekstovna analiza je izpostavila tudi zanimiv primer, in sicer je izpostavila vlogo staršev, ki tudi v tem primeru ni nujno pozitivna in zahteva od svetovalcev posebne prilagoditve. Citat podajamo spodaj.

Izpostavila bi primer mladega fanta, ki boleha za Aspergerjevim sindromom. Z njim zmeraj prihaja mama, ki praktično govori namesto njega. Ko je mama prisotna kar v ¾ časa je, se z osebo ne moreva ničesar pogovoriti. Nazadnje ko sta bila pri meni, je mama vztrajala, da se sina vključi v neformalno izobraževanje – program kuhinjski pomočnik. Svojo odločitev je utemeljevala s tem, da je nekoč to že poskušal delati in naj bi mu bilo všeč. Ko za mnenje in interes po vključitvi povprašam stranko, sam ne pove nič. Pri stranki je zaznati, da ima težave z navezovanjem stikov, da se izogiba očesnega kontakta, da mu nove informacije in situacije povzročajo težave ipd. (...)

(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

Omenjeno je bilo tudi, da je način dela odvisen od izobrazbe, socio-ekonomskega zaledja, nekateri imajo tudi težke družinske izkušnje. Posamezniki zato lahko potrebujejo več pomoči pri komunikaciji, potrebno si je vzeti tudi več časa, da se ugotovi, kaj takšna oseba želi (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Pri delu z mladimi je bilo izpostavljeno, da imajo svetovalci več časa, ker imajo manjše število strank (čeprav so navajali številke, ki so bile v rangi 100-200). Z mladimi delajo aktivno, vsaj na 3 mesece, mladi imajo tudi možnost, da jih kontaktirajo, svetovalci so bili vedno na voljo (Intervju 1).

Izpostavljeno je bilo tudi, da so imeli svetovalci pri delu z mladimi bistveno več fleksibilnosti »ki si jo lahko privoščiš«. (Intervju 1)

Izpostavljeno je bilo tudi, da mladi želijo in potrebujejo kontakt, pogosto se javljajo mesečno, nekateri so pisali na portal tudi večkrat na mesec. Hkrati pa je bilo izpostavljeno, da je bil ta del svetovanja preko portala lažji

pri mladih, saj poznajo portal. Zato pa na drugi strani starejši raje pridejo osebno. Starejši se radi oglasijo osebno tudi zato, ker rabijo komunikacijo. Starejši bolj rabijo informacije glede prostih delovnih mest, sicer pa svetovanja potrebujejo redkeje kot mladi. (Intervju 1)

Mladi so potrebovali oziroma iskali različne informacije, spraševali so glede življenjepisa, ki so ga pregledovali skupaj s svetovalcem, spraševali s »je to delo zame«. Mladi so potrebovali tudi precej osnovne informacije o tem, kje so uredi katere dokumente, pri čemer je bilo v intervjuju tudi izpostavljeno, da je pomembno, da mlad človek vse uredi sam, da rabijo aktivnost (Intervju 1).

Mladi potrebujejo predvsem informacije, tudi niso seznanjeni s pravicami, obveznostmi. Zato jih vključijo v seminar »Aktiven sem«, da se čim prej aktivirajo, »da ne zaspijo«, rabijo potiske, usmeritve (Fokusna skupina, 24.5. 2022). Odvisno od regije, lahko DBO mladi predstavljajo tudi 2/3 vseh, kot pravi sogovornik, je včasih težko najti pravo smer dela, »včasih se zakvačkaš«, mladi pa tudi nimajo veščin za iskanje dela, »ne znajo pisma poslati na pošti« (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

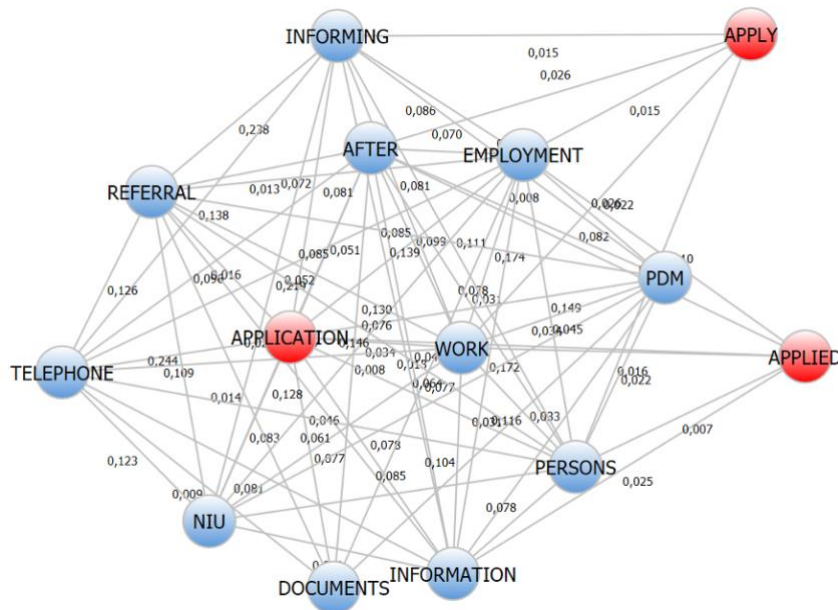
Mladi rabijo tudi čim več informacij. Ko pridejo iz šole (zaključijo šolanje), ne vedo nič o trgu dela, rabijo tudi informacije o procesih, delodajalcih. Rabijo tudi spodbudo, ker se zaradi pomanjkanja izkušenj ne čutijo kompetentne. Svetovalci je omenil tudi, da »je kar nekaj takih, ki iščejo preko Zavoda« (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Eden od svetovalcev je omenil tudi, da mlade vpraša, »kaj bi počeli, če denar ne bi bil problem, kaj bi z veseljem delal« (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Ob tem je bilo izpostavljeno, da lahko ta pristop uporabijo tudi pri tistih, ki nimajo izobrazbe, da začrtajo smer, nato pa seveda pri aktivnostih upoštevajo tudi izkušnje, potrebe trga dela, itd. Mladim določijo oziroma pomagajo pri izbiri tudi s poglobljenim kariernim svetovanjem (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Pri »mladih, ki so zgubljeni«, se opravi obširen pogovor, poglobljeno svetovanje, "dela se tudi na digitalni pismenosti" (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Eden od svetovalcev je omenil tudi, da je v kontaktu s srednješolskim centrom, ko se zaključuje šolsko leto. Svetovalci pride na šolo, predstavi trg dela, skuša s tem spodbuditi, da bi mladi našli zaposlitev že prej prijavo na Zavod (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Svetovalci je izpostavil tudi, da »je zelo čudno, da v šolah nimajo pojma, kako iskati službo« (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

V okviru tekstovne analize smo analizirali tudi okvir besede »prijave« (npr. na delovna mesta) (Slika 5).

Slika 5: Analiza mreže okoli besede »prijava« z močjo povezave



Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.

2.4 Ključne težave mladih na trgu dela

Ključne težave, s katerimi se soočajo mladi, so precej enotne glede na izkušnje svetovalcev, ki so sodelovali pri fokusnih skupinah. Te težave so:

- Težave pri prevozu (vozniški izpit, javni transport)
- Problemi z varstvom otrok
- Izzivi »iskanja« sebe in povezane težave s morebitnim neskladjem med željami, znanji in potrebami trga dela
- Psihološke in ostale zdravstvene težave

Eden od sogovornikov je mlade glede na svoje izkušnje razdelil na naslednje 3 skupine (Fokusna skupina, 24.5. 2022):

- 1) Osebe, ki res rabijo pomoč;
- 2) Osebe, ki iščejo zaposlitev, te podpirajo in jim podajajo informacije;
- 3) »trdo jedro«, kjer:
 - a. svetovalci nekaj časa delajo kot z ostalimi mladimi, načeloma izpolnjujejo dolžnosti, a »s figo v žepu« (ena od sogovornic je omenila, da mlade vpraša, kako motivirani so za delo na lestvici od 1-10. Dejala je, da če je odgovor »7«, da ve, da ni motiviran.).
 - b. Prijavijo jih tudi za kršitev, če ne iščejo, čeprav jih skušajo predvsem motivirati za iskanje dela (pozitivna motivacija).

2.4.1 Mobilnost

Prva od težav, ki se je sistematično pojavljala, je **problem mobilnosti**. Ta se na eni strani odraža v tem, da mladi pogosto nimajo vozniškega izpita (ali pa nimajo avtomobila). Na drugi strani pa je problem slaba organizacija javnega transporta, avtobus morda samo nekajkrat na dan (Fokusna skupina, 30.5. 2022) (Fokusna skupina, 31.5. 2022), kar je še posebej problem v primeru mladih staršev, ki morajo urediti še varstvo (Intervju 1)

2.4.2 Izobrazba, znanja in potrebe na trgu dela

Med mladimi se pojavljajo tudi razlike glede na stopnjo izobrazbe (Fokusna skupina, 24.5. 2022):

- 1) Osebe, ki imajo končano samo osnovno šolo, imajo lahko težave, ki izhajajo iz okolja, v katerem živijo (op.a. okolje, ki ni podpiralo njihovega razvoja), so tudi brez izpita za avto, za njih je na voljo zelo malo del, predvsem fizična dela. Nekateri med njimi nočejo nočnega dela, pri čemer so v proizvodnji pogosto zaposleni v izmenskem delu. Med mladimi brezposelnimi, ki so ne kvalificirani, je (odvisno od regije) tudi več Romov.
- 2) Nižja poklicna ali poklicna šola običajno ne predstavlja večjega problema po izkušnjah svetovalke glede zaposljivosti, večji problem pri tej skupini je motivacija,
- 3) Pri univerzitetno izobraženih motivacija ni tak problem, večji problem je lahko neskladje med ponudbo in povpraševanjem;
- 4) Pri gimnazijskih maturantih je izziv najti ustrezno delovno mesto, imajo V. Stopnjo izobrazbe, kar je običajno povezano z delom v proizvodnji, ki pa ga ne želijo. Gimnazijski maturanti namreč nimajo poklica, v proizvodnjo ne želijo, delodajalci pa jih tudi ne želijo, ker računajo, da ne bodo ostali na tem delovnem mestu
- 5) Strokovni poklic običajno »takoj gredo«.

Omenjeno je bilo tudi, da mladi nimajo ustrezne predstave o trgu dela, na primer »službe pod 1500 neto ne bo sprejel«. Tudi tisti, ki imajo izkušnje, včasih težko dobijo delo, ker postavljajo nerealne pogoje.

2.4.3 Starševstvo in izzivi usklajevanja dela, varstva in družine

Posebej izpostavljene temu problemu so mlade mamice, ki ne dobijo ustreznega varstva otrok. Varstvo je izziv, ker ga ali ni na voljo ali v primeru izmenskega dela v bližini ni vrtca, ki bi nudil časovno ustrezno varstvo. Kot je povedala ena od svetovalk, take situacije razumejo, so zelo težko hitro rešljive, se pa trudijo, da z njimi vseeno delajo, da jih vključujejo v delavnice, da »ne zaspi«. Takšnih primerov (mladih mamic) sicer ni veliko, po izkušnjah enega od svetovalcev okoli 5% ((Fokusna skupina, 30.5. 2022), vendar pa je težava resna.

Mlade mamice so bile izpostavljene kot večji izziv tudi zato, ker nimajo mreže za varstvo, so neiznajdljive. Tiste, ki so brez izobrazbe, bi dobile ustrezno le delo v proizvodnji, ki pa je vse izmensko, kar je izziv zaradi varstva (Fokusna skupina, 31.5. 2022)

2.4.4 Zdravstvene težave mladih

Več svetovalcev je omenilo, da imajo mladi, ki so dolgotrajneje brezposelni pogosto zdravstvene težave. Pogosto so bile omenjene psihološke težave. Dolgotrajno brezposelni mladi imajo celo tudi tako resne težave, da pridobijo ustrezno zdravniško potrdilo o začasni nesposobnosti za delo.

Psihične težave in anksioznost so bile omenjene večkrat tekom fokusnih skupin. Anksioznost se po mnenju enega od svetovalcev pojavlja celo v 70% primerih (opomniti je potrebno, da so skupine mladih, s katerimi delajo svetovalci, zelo različne). K porastu anksioznosti je pripomoglo tudi lažje priznavanje teh težav, saj se v družbi o tem več govori. Anksioznost zelo vpliva na iskanje zaposlitve, »saj tudi iz stanovanja ne morejo«. Breme anksioznosti pa se samo kopiči. Čeprav »Zavod ni namenjen temu, so tudi terapevti«, lahko so zaposleni za Zavodu tudi edini stik, ki ga ti mladi imajo. Anksioznost postaja sistemski problem, in sicer zaradi tekmovalnosti, vse večjega stresa. Svetovallec je omenil posameznike, ki so v osnovni in srednji šoli zelo uspešni, celo zlati maturanti, imajo zelo dobre ocene, potem pa se ne znajdejo več. Omenjena je bila tudi zlata maturantka, diplomatka medicine, in sicer kot primeri oseb, kjer so se zaradi stresa nakopičile težave (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Svetovallec, ki dela tako s starejšimi, kot mladimi, je izpostavil, da so psihološke težave res problem, ki pa se pojavlja pri obeh skupinah. Poudaril je, da so pri mladih pogoste, da na »Zavodu ostajajo takšni, ki imajo psihične težave«. To pripisuje več dejavnikom: »toksični internet, različne oblike depresije«, imajo pa tudi resnejše zdravstvene težave. So »pasivni, žalostni, depresivni, s tem (op.p. internet) si krajšajo čas, da se nekaj dogaja«. Dodal je »pojdite ven, družite se, sprehod, narava«. Zato mladi potrebujejo motivacijo, da preidejo iz takega cikla (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

2.4.5 Druge težave

V času korone so bili mladi precej prepuščeni sami sebi, kar je pustilo pomembne posledice. Človek, ki se še razvija, z interakcijo »prejema socialne veščine« (Intervju 1), mlad človek »krepi veščine« (Intervju 1).

Posebej je to obdobje vplivalo na mlade s slabšim materialnim položajem. »Če ni interneta, se niso mogli izobraževati, ni bilo virtualnega sveta« (Intervju 1). V primerih, ko starši niso imeli dovolj finančnih sredstev, je prišlo tudi do izpisa iz šole ter prijave na Zavod.

Med mladimi se pojavljajo tudi takšni, ki imajo resnejše zdravstvene diagnoze, pa tudi mladi, ki živijo v razmerah slabih družinskih odnosov, kar je obdobje korone še posebej izpostavilo. Takšni mladi bi vzeli kakršnokoli delo, samo da se lahko odselijo od doma (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Za mlade je zelo pomembno, da so slišani, pomemben je pogovor, zaupanje. Mladi so sicer bolj odprti kot starejši, ki so bolj previdni, vendar pa »rabijo biti slišani« (Intervju 1).

Poseben problem predstavljajo tudi NEET. Po mnenju svetovalca za NEET vedno obstaja tehten razlog, ki gre vse od psihičnih težav, drog, prepиров in težkih razmer doma, travm. Gre za »kompleksne primere«, pri katerih je nujno vzpostaviti kontakt (Intervju 1).

Na Zavod pridejo tudi mladi, ki jim je »Zavod« zgolj prehodna točka, ki veliko delajo in zato hitro najdejo novo zaposlitev. Tisti, ki bolj obvladajo družbena omrežja, internet, sami iščejo, takšnim so svetovalci bolj kot asistenti (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Mladi potrebujejo človeka, ki jim bo stal ob strani, sami so iniciativni, iščejo delo, veliko je uspešnih zgodb. Zavod je institucija, ki pomaga, da »skupaj najdemo nekaj, kar zadovolji potrebe«. Ena od svetovalk je omenila tudi »da on (mladi, op.p.) črpa od mene« (Intervju 1).

Največji izziv je sicer motivacija. Dolgotrajno brezposelnih je 20-30%. Pri dolgotrajno brezposelnih je pogosto tako, da je izziv na eni strani motivacija, na drugi strani pa so problem tudi delodajalci. Pojavlja se tudi težava pri določenih poklicih (svetovalec npr. izpostavi umetnike), ki so težje zaposljivi, nekateri pa delajo tudi na črno. Nekateri tudi želijo imeti fleksibilnost, zato jim življenje brez redne službe ustreza, nekateri (op.a – umetniki), pa »živijo to kulturo«, je njihova življenjska pot. V teh primerih je težje odpraviti prekarnost na trgu dela, ker jim način življenja ustreza. Težava se pojavi predvsem na dolgi rok. Pri takšnih ni problem pomanjkanje motivacije (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Omenjeno je bilo tudi, da je potrebno veliko motiviranja v smislu poudarjanja dela kot vrednote (Fokusna skupina, 31.5. 2022), hkrati pa je potrebno biti pazljiv, ker je »vse hitro mobbing«, mladi pa bi želeli tudi veliko zaslužiti (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

Izzive motivacije, pasivnosti ipd. je mogoče učinkovito nasloviti tudi skozi komunikacijo, na kar je opozorila analiza kratkih poročil. V tem kontekstu, zlasti v povezavi s težjimi primeri, se zdi **vloga specializiranih svetovalcev, ki imajo tudi dovolj časa za stranke, ključna, da se posamezniki aktivirajo**, motivirajo in da s svetovalcem nato uspešno premagajo ovire do zaposlitve. V ilustracijo podajamo citat iz enega od poročil:

(...) Tokrat bi izpostavila stranko, fanta, ki sem ga spremljala odkar sem začela delat na ZRSZ, in sicer je bil na začetku pasiven, vključen še v poglobljeno kar. svetovanje za motiviranje in aktiviranje, midva sva poskušala z različnimi načini. Nato je po dobrem letu začel ugotavljati kako ga veseli delo z ljudmi, kako želi pomagati. Počasi se je odpravil in dokončal tečaje za rejki, veselje do joge, masaž. Ko se je dovolj stabiliziral, je prišla možnost vključitve v PVSP, bil je izbran, in sedaj je precej drugače razmišljujoč in željan novih izzivov zaenkrat prijavljen nazaj v evidenci BO, a že v odpiranju s.p. Izredno veselje mi je opazovati in spremljati osebnostno rast in kreacijo ljudi. Vaše ugotovitve, razmišljanja: *Moja razmišljanja: Pomembno mi je graditi na zaupanju ljudi. S tem odpremo možnost zares slišati in lažje sprejemamo. S tako naravnostjo se nam ljudje lažje zaupajo in odprejo svoje dvome ali realno stanje (socialno, materialno, osebno...) in izhajajoč iz tega lažje kreiramo proces naprej.* (Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

V evidenco BO se je prijavila mlada mamica 8 mesečne hčerke, odvisnica od alkohola, v preteklosti tudi nedovoljenih drog. Bila je pri meni dlje kot ostale stranke. Prezela sem bolj terapevtsko vlogo kot svetovalno. S CSD smo se že dogovorili, da bomo izpeljali postopek za odstop na CSD. V naslednjih tednih se bo vključila na zdravljenje in je na veliki preizkušnji iskanja virov moči, motivacijo vidi v hčerki, s katero lahko ima stike, želi si seveda, da je v varstvu pri njej. Bila je globoka, precej šokantna izkušnja. Vaše ugotovitve, razmišljanja: *Vedno znova se vračam k temu, kako je v prvi vrsti pomembno biti človek in odprt za različne energije, pristope, ozadja ljudi.* (Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

Omenjeno je bilo tudi, da »paše jim biti doma«, vendar »je tega manj« (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Omenjen je bil tudi izziv »hotela mama«, »lenoba« in da je »mlade treba potisniti iz cone udobja« (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Poleg motivacije je izziv, s katerim se soočajo mladi, tudi pomanjkanje samostojnosti. Kot je navedel eden od svetovalcev, da »pridejo mame, tudi za take 26, 27 let stare«. Mladi morajo razumeti, da se morajo potruditi in aktivirati sami. Nekateri mladi ne čutijo nobenega pritiska v tej smeri (Fokusna skupina, 24.5. 2022). Hkrati je bilo povedano tudi, da je veliko motiviranih (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Mladi imajo tudi druge interese, druga znanja in sposobnosti, lažje je e-svetovanje, z digitalnim delom ni bilo nobenih težav. Nekateri starejši svetovalci so imeli tudi težave s tehnologijo. (Intervju 1)

Kot izziv se pojavljajo tudi zelo natančne zahteve, pričakovanja delodajalcev, v smislu »želim tega in tega, do 35 let«. Take osebe lahko da na trgu sploh ni (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Nekateri mladi se tudi ne »znajo prodat« (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Vendar pa je bilo omenjeno tudi, da se mladi pogajajo, da postavljajo pogoje o plači, tudi delodajalci so postali bolj odprti za to, saj so razmere

na trgu dela takšne, da je težko dobiti delavce (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Na Zavodu ostajajo najdlje mladi »z nevpogledom v situacijo«, ki »si ne priznajo, da imajo težave«, »zelo se držijo želje«, »imajo nerealne cilje, noče v nič drugega« (Fokusna skupina, 31.5. 2022). Kot je bilo omenjeno, je pomembna »volja, da poskušajo«.

Omenjeno je bilo tudi, da je pri mladih izziv vrednot. Delovna doba jim ni pomembna, ker »ne verjamejo v sistem«. Pojavlja se tudi prepad med šolstvom in trgom dela, ki »jih čisto odreže« (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

Poseben izziv so tudi mladi, ki so se šolali za področje kulture, športa, umetnosti, saj je povpraševanja malo (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

2.5 Učinkovitost prilagojenega dela z mladimi

2.5.1 Ukrepi APZ

Svetovalci so v okviru fokusnih skupin izpostavili več ukrepov, ki so po njihovih izkušnjah za mlade najbolj koristni. Ti so:

- 1) usposabljanje na delovnem mestu
- 2) pumo
- 3) subvencije za zaposlitev za nedoločen čas (trajno zaposlovanje mladih);
- 4) spodbujanje podjetništva (subvencije za s.p.);
- 5) socialna aktivacija
- 6) pomoč pri pridobivanju voznškega izpita.

Mlade osebe še nimajo delovnih izkušenj, ki pa jih delodajalci želijo. Zato je usposabljanje na delovnem mestu zelo koristen ukrep. Delodajalec nima stroškov, saj mlado osebo financira Zavod, mladi se nauči dela, pogosto se zgodi »realizacija zaposlitve«. S tem so aktivni, tudi če ne dobijo zaposlitve v tem podjetju, so aktivni in najdejo potem tudi sami druga podjetja (Intervju 1).

Sogovorniki so predlagali tudi, da bi bilo dobro, če ukrepi za zaposlovanje mladih ne bi bili tako zavezujoči (npr. za 2 leti). Predlagali so tudi posebne spodbude za mlade, ki nimajo čisto nič izkušenj, tudi »če so zaposleni samo 2 meseca«. Pomemben se jim je zdel tudi program mentorstva v podjetjih, da bi starejši pred upokojitvijo pomagali uvajati mlade (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Izpostavljeno je bilo tudi, da delodajalci želijo izgrajen kader, da bi bilo zato potrebno več delati z delodajalci, da ne bi pričakovali toliko od mladih oseb. Kot družba bi morali postati bolj vključujoči. Od mladih se pogosto pričakuje

3 leta delovnih izkušenj, kar je težko pridobiti. To potem tudi negativno vpliva na motivacijo mladih za iskanje dela.

Eden od sogovornikov je omenil tudi, da je svetovanje pomagalo rešiti izzive mladega dekleta, ki je bila sicer »sposobna za delo, a je bila navajena biti doma«. Zato je svetovalac predlagal usposabljanje (Intervju 1).

Ob tem pa so svetovalci opozorili tudi na nekatere slabe prakse pri izvajanju tega ukrepa (Intervju 1). Opazili so, da nekateri delodajalci ukrep usposabljanja izkoriščajo, pogodbe (mlade) »verižijo«. Namesto da bi mlade res učili, opravljajo druga dela, pri čemer potem tak kandidat izgubi priložnost, ki jo nudi usposabljanje (podan je primer usposabljanja v administraciji v vrtcu, namesto usposabljanja je kandidat pomival, čistil) (Fokusna skupina, 24.5. 2022). Zato je potreben učinkovit nadzor nad tem, kaj mladi v okviru teh programov res dobijo (ker zaradi usposabljanja izgubijo nekatere druge pravice). Podobno je bil v negativni luči omenjen delovni preskus (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Izpostavljeno je bilo tudi, da dobri delodajalci nimajo težav s kadri, kdor pa ima ves čas težave, bi moral razmisliti tudi o tem, kaj lahko spremeni sam.

Pomemben in zelo koristen projekt je Projektno učenje za mlade »PUM-O«, s katerim so mladi zelo zadovoljni, saj pridobijo strokovna znanja, imajo pa tudi vso podporo, tudi zdravnika (Intervju 1).

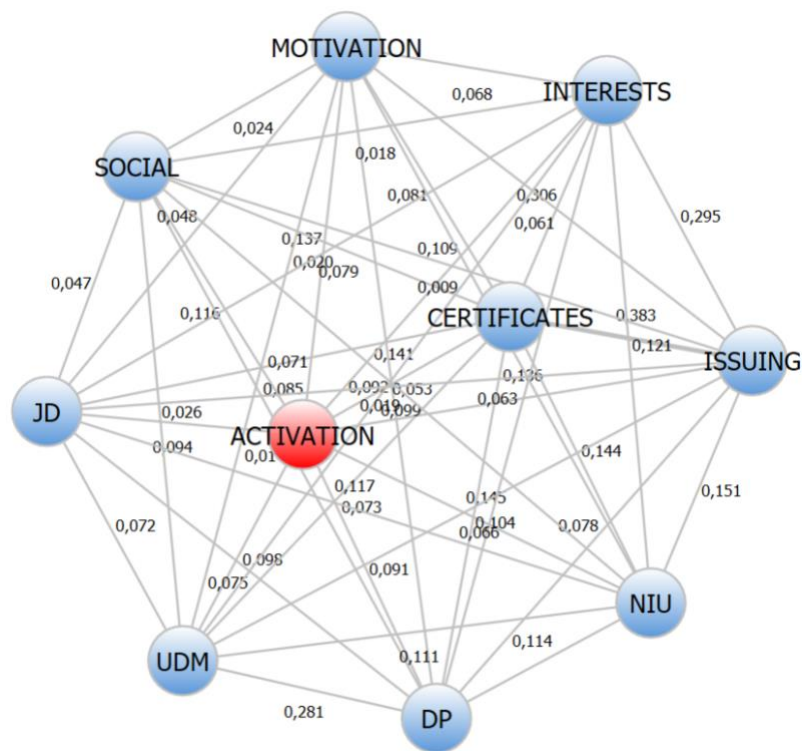
V Ljubljani in drugje so izpostavili pomen spodbujanja podjetništva za mlade, izvajanje programa »Svet podjetništva« v sodelovanju z RRA (Fokusna skupina, 20.5. 2022). Subvencije za mlade so bile zelo dobro sprejete, »mladi si upajo v s.p.«, predvsem tisti, ki imajo neke spretnosti ali znanja. Takšni mladi verjetno te spretnosti vseeno izkoriščajo, tako da se vzpostavlja delo na črno (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Mladi, ki potrebujejo več podpore (teh je tudi do 50%, kot so omenili svetovalci), so vključeni tudi v programe socialne aktivacije, gre za mlade, ki potrebujejo poleg zaposlitvenega svetovanja tudi siceršnjo podporo, pogosto sodelujeta tudi CSD in zdravstveni dom (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Omenjeno je bilo tudi vključevanje v sistem NPK, predvsem programe za računovodje in varnostniki, tudi CNC (Fokusna skupina, 30.5. 2022) (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

Tekstovna analiza je potrdila pomen različnih ukrepov v procesu aktivacije, pri čemer so pomembni predvsem programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja, če merimo pomen z močjo povezave. Pomembni so tudi UDM ter različna javna dela (kar so omenili tudi svetovalci), pokaže pa se tudi vloga socialne motivacije.

Slika 6: Analiza mreže okoli besede »aktivacija« z močjo povezave



Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.

V tekstovni analizi smo zaznali še en zanimiv vidik, in sicer svetovalka predlaga vzpostavitev »sistem delavnic oz. SOS-ov, na katerih bi mlade skušala premakniti v večjo aktivacijo«. Zanimivo je tudi, da izpostavi problem pasivnega odnosa mladih.

(...) V tem času sem spoznala glave ovire mladih BO. Večina BO se poslužuje pasivnih oblik iskanja zaposlitve in izraža nezadovoljstvo na sistemom (država, delodajalci, zakonodaja, Zavod). Mladi premalo poznajo aktivne oblike iskanja zaposlitve oz. se ne zavedajo kako nujno se jih je posluževati. Jeseni bi želela vzpostaviti sistem delavnic oz. SOS-ov, na katerih bi mlade skušala premakniti v večjo aktivacijo. Priprava tedenskih mailingov z informacijami za mlade (o ukrepih, usposabljanjih, napotki o iskanju zaposlitve). To si že dolgo želim vzpostaviti, vendar mi časovno tega nikakor ne uspe izpeljati.

(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

2.5.2 Ostali ukrepi in pomoči

Izpostavljeno je bilo tudi, da je pomembno, da se mladega človeka čim prej motivira, da se hitro zaposli, pomembno je, da je mlad človek takoj aktiven pri iskanju dela. Vseeno pa mladi ne vedo, kako iskati zaposlitev. Izpostavljeno je bilo, da »nekdo, ki prvič išče zaposlitev, ne zna napisati dobrega življenjepisa«. Zato jim svetovalci pomagajo, pomagajo jim tudi s fiktivnimi razgovori, kar mladi radi koristijo. (Intervju 1).

Pomembne so bile tudi kratke delavnice. Ogromno pa je bilo potrebno delati tudi elektronsko (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Zavod pri delu z mladimi sodeluje tudi z drugimi institucijami, omenjena sta bila predvsem Center za socialno delo ter zdravstvene institucije (zdravstveni dom). Vendar pa so odnosi med institucijami in možnosti za takšno celovito obravnavo tudi regionalno pogojeni glede na razpoložljivost (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

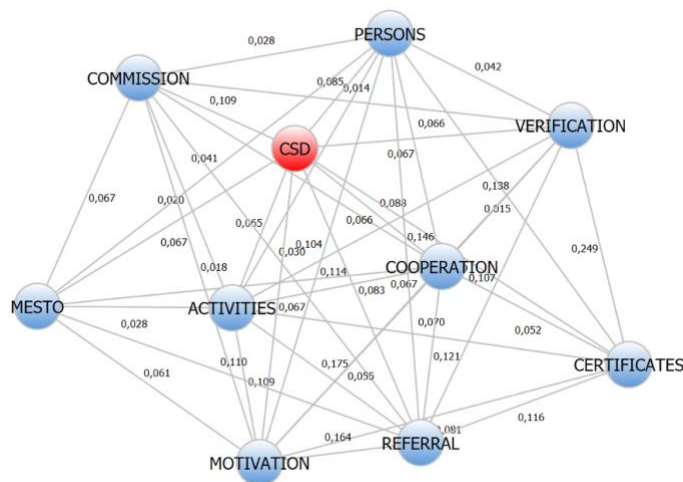
Zanimivo je bilo ((Fokusna skupina, 20.5. 2022), da svetovalci iz Ljubljane z izkušnjami dela tudi izven Ljubljane, ni omenil Ljubljane zgolj kot prednost (zaradi razpoložljivosti aktivnosti, ki jih lahko ponudijo), pač pa je bilo izpostavljeno ravno pri sodelovanju med institucijami, da je velikost tudi »neprednost«, saj v manjšem kraju »vse poznaš in točno veš, koga moraš poklicati« na drugi instituciji, zato je lahko delo bolj učinkovito.

Mladi se pogosto soočajo z različnimi strahovi glede zaposlitve, so tudi sicer lahko anksiozni, zato so koristni programi, ki se izvajajo v sodelovanju z NVO, kjer pridobivajo izkušnje, sicer neformalne izkušnje, vključujejo se v prostovoljstvo, vendar pa to pripomore k njihovem opolnomočenju (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Svetovalci so poudarili pomen medinstitucionalnega sodelovanja, tako na relaciji Zavod za zaposlovanje, zdravstveni sistem in CSD, kot tudi sodelovanje z ostalimi institucijami. Kot je dejal nekdo (Fokusna skupina, 20.5. 2022), je to »vedno bolj potrebno, treba je rešiti osnove«, potrebna je torej celostna obravnava. Takšnega sodelovanja je več, je tudi potrebno, žal pa ni nobenega uradnega programa, dosti »je na svetovalcih« (Fokusna skupina, 20.5. 2022). V nekaterih regijah je sodelovanje s CSD nekoliko slabše, odvisno od kapacitet. Izpostavljeno je bilo tudi, da socialna aktivacija, ki je zelo pomembna, ni na voljo povsod v Sloveniji, ker ni povsod ustreznega ponudnika. Razlog so tudi nizki zneski, ki jih država namenja za take programe (omenjena plača 100 evrov za izvajalca pri socialni aktivaciji, pri čemer država zahteva visoko izobrazbo). Dodaten izziv pri izvajanju takih programov je tudi dejstvo, da morajo izvajalci delati z »zahtevno populacijo«, ki je pogosto »nastrojena«. (Fokusna skupina, 24.5. 2022) Timske obravnave so zelo koristne (Fokusna skupina, 31.5. 2022).

Tudi tekstovna analiza potrjuje vlogo CSD (Slika 7), pri čemer se v povezavi s to besedo pokaže tudi beseda motivacija. Tako fokusne skupine kot tudi empirična analiza v nadaljevanju izpostavijo del strank, kjer je udeležen tudi CSD, kot bolj težavne. Nekatere zato, ker potrebujejo res bolj poglobljeno obravnavo, druge pa zato, ker je prijava v evidenco iskalcev zaposlitve pogoj za pridobitev nadomestila, čeprav morda so te stranke (kot izhaja iz fokusnih skupin) »trdo jedro«, ki si pravzaprav ne želijo zaposlitve.

Slika 7: Analiza mreže okoli besede »CSD« z močjo povezave



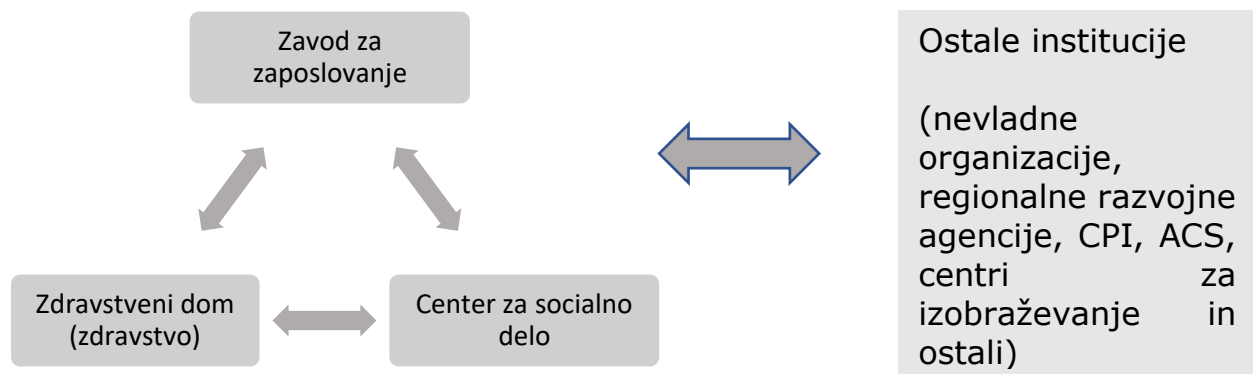
Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.

Še vedno bi bila potrebna sistemska segmentacija mladih brezposelnih – prijav zaradi CSD, PIZ, šolanja brez statusa ipd., da bi se izluščilo tiste, ki res iščejo zaposlitev in bi se z njimi lahko še intenzivneje ukvarjali. Veliko več bi bilo potrebno narediti na lastni promociji storitev ZRSZ in svetovalcev zaposlitve in sploh promociji KS-ja. S sodelavci v KS-ju si za to maksimalno prizadevamo in ustvarjamo prijetno delovno sredino.

(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022.)

Nekaterim se je zdelo zelo pomembno tudi delo z nevladnimi organizacijami »ki imajo zelo konkretne programe«. NVO imajo tudi »sveže ideje«. Izpostavljeno je bilo tudi prostovoljno delo brezposelnih v okviru NVO, predvsem zato, da mladi »dobijo občutek za delo« (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

Slika 8: Sodelovanje za podporo mladim na trgu dela



Na področju sodelovanja je bilo izpostavljeno pomanjkanje kliničnih psihologov, ki niso dostopni, saj je kadra premalo (Fokusna skupina, 24.5. 2022).

Izpostavljen je bil tudi problem socialnih transferjev ter plače, saj je razlika premajhna, kar vpliva na motivacijo za iskanje dela. Opaziti je, po besedah svetovalcev, da je odnos do dela pri bolj izobraženih drugačen (Fokusna skupina, 20.5. 2022).

2.6 Pregled glavnih ugotovitev

Tabela 1 prikazuje pregled glavnih ugotovitev po posameznih področjih analize.

Svetovalci so izpostavili, da mladi v povprečju nimajo veliko izkušenj, »se še iščejo«, »nimajo predstave, kaj želijo«, so pa »večinoma zaposljivi neposredno, če imajo realna pričakovanja«.

Poudarili so tudi, da se svetovalci za mlade, ki so v povprečju mlajši, z mlado osebo, ki je enake starosti, bolj povežejo, ga bolj razumejo. Pogosto mladi tudi mladi nimajo ustrezne predstave o trgu dela. Mladi imajo tudi zdravstvene težave, izpostavili so predvsem psihološke težave.

Svetovalci so izpostavili tudi problem socialne države ter premajhne razlike med nadomestili in plačo.

Tabela 1: Pregled glavnih ugotovitev

Področje	Izbrani poudarki iz kvalitativne analize
Značilnosti svetovalcev	V povprečju mlajši kot ostali svetovalci Številna izobraževanja so bila zelo koristna (coaching, supervizija, itd.), predvsem tista, blj praktična Koristne tudi druge izkušnje z Zavoda (npr. prej delo v pisarni za delodalce)
Proces dela z mladimi	Pomen vzpostavitve kontakta, lažja asociacija s problemi mladih, pomembna je dostopnost, komunikacije je morda nekoliko manj formalna, vendar je potrebno ohraniti distanco Heterogena skupina, največje razlike glede na izobrazbo: bolj izobraženi bolj samostojni, tistim z OŠ manjkajo že osnovne kompetence Način dela odvisen tudi od »socio-ekonomskega« zaledja Nimajo veliko izkušenj, »se še iščejo«, »nimajo vizije«, nekateri bi »delali karkoli«, »nimajo predstave, kaj želijo«, so pa »večinoma zaposljivi neposredno, če imajo realna pričakovanja« Ne poznajo trga dela, svojih pravic in obveznosti, potrebujejo informacije o procesih Študentsko delo koristno (važne izkušnje, ne nujno, kakšne), pomembna tudi mreža, ki so jo ob delu pridobili Mladi dovtetni za svetovanje, lahko jih je motivirati, potrebujejo pa spodbudo Pojavlja se več avtorskih in podjemnih pogodb Vloga družine, domačega okolja, ki je lahko ovira Več interesa za delo preko uporabe tehnologije
Težave mladih na trgu dela	3 skupine glede na značilnosti: <ul style="list-style-type: none"> - Osebe, ki rabijo (širšo) pomoč; - Osebe, ki iščejo zaposlitev in potrebujejo predvsem podporo; - »trdo jedro«, ki ne želi zaposlitve Ključne težave <ul style="list-style-type: none"> - Težave pri prevozu (vozniški izpit, javni transport) - Problemi z varstvom otrok - Izzivi »iskanja« sebe in povezane težave s morebitnim neskladjem med željami, znanji in potrebami trga dela - Psihološke in ostale zdravstvene težave Zaposljivost odvisna od poklica in stopnje izobrazbe, višja izobrazba sicer pomeni več kompetenc (tudi za iskanje dela), a je lahko tudi ovira Izziv starševstva in varstva, poseben problem izmensko delo, pomembno, da se mlade mame vseeno vključujejo v aktivnosti, da »ne zaspijo«
Zdravstvene in druge težave	Pogoste zdravstvene težave, sploh pri dolgotrajneje brezposelnih Pomen psiholoških težav, zlasti anksioznosti vedno več Vpliv korone, tudi na psihično zdravje, sploh na osebe s slabšim materialnim položajem Slabe družinske razmere v povezavi z drugimi dejavniki Pomanjkanje samostojnosti Motivacija, želja po »drugačnem urniku, fleksibilnosti«, delo preko fleksibilnih oblik v tem primeru težje odpraviti Delo ni nujno več vrednota Neskladje med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela
Učinkovitost prilagojenega dela z mladimi	Za mlade najbolj koristni ukrepi <ol style="list-style-type: none"> 1. Usposabljanje na delovnem mestu 2. PUMo 3. Subvencije za zaposlitev za nedoločen čas (trajno zaposlovanje mladih); 4. Spodbujanje podjetništva (subvencije za s.p.); 5. Socialna aktivacija 6. Pomoč pri pridobivanju voznškega izpita Izkoriščanje ukrepa usposabljanja s strani delodajalcev za »veriženje« Pomen pomoči v procesu iskanja zaposlitve, ker s tem nimajo izkušenj, tudi simulacije intervjujev Pomen programov, ki se izvajajo v sodelovanju z NVO Pomen medinstucionalnega sodelovanja pri težjih primerih
Projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«	Zelo dobro zastavljen program, da »noben drug program ni bil tako poglobljen« Svetovalci nimajo zagotovila, da bodo lahko ostali na Zavodu ne glede na vse izkušnje, ki jih imajo

2.7 Priporočila

V okviru kvalitativne analize so sogovorniki izpostavili številne izzive in predlagali tudi nekaj rešitev. Te povzemamo v nadaljevanju.

Potrebno je ustrezno nasloviti problem radodarne socialne države, da bodo posamezniki motivirani za delo. Sogovorniki so izpostavili predvsem nekaj vidikov, ki so povzeti v nadaljevanju:

1. Prevetriti bi bilo potrebno socialno državo. Inšpekcija za delo bi morala bolj učinkovito preganjati delo na črno. Socialna država je sicer pozitivna, ker nimamo večjih socialnih problemov, »živimo v mirni državi, ni kriminala, ljudje so zadovoljni«. A »delo ni več vrednota«. Bolj učinkovito bi bilo potrebno ugotavljati in sankcionirati kršitve.
2. Nadomestilo, ki ga mladi dobijo za čas dela (usposabljanje), mora biti ustrezno glede na denarno-socialno pomoč, mladi morajo biti motivirani za delo.
3. Problem so tudi denarne socialne pomoči, ki je vezan na status iskalca zaposlitve, saj se zato prijavljajo tudi tisti, ki ne želijo delati, niso motivirani. Status je povezan tudi z dostopom do subvencijami. Problem so tudi statusi vzdrževanih članov, predvsem pa vse zgoraj v povezavi z delom na črno.
4. Problem, ki bremeni delo svetovalcev in zmanjšuje učinkovitost njihovega dela, so tudi tisti brezposelni, ki dejansko ne želijo delati. Zagotoviti je potrebno, da bodo na Zavodu prijavljeni tisti, ki si res želijo delati, saj se »ukvarjajo s takimi, ki ne iščejo dela« (Fokusna skupina, 30.5. 2022)
5. Tu je potreben večji nadzor, izbris is sistema, da bodo ostali tisti, ki si res želijo delati. S temi bodo lahko potem svetovalci delali še bolj intenzivno.
6. Tisti, ki dobivajo DSP, bi bili lahko vključeni v družbeno-koristna dela po načelu »vsak naj nekaj prispeva«. To bi tudi zmanjšalo delo na črno in povečalo motivacijo za zaposlitev. (Fokusna skupina, 20.5. 2022) Nadomestila za tiste, ki so vključeni v družbeno-koristna dela, bi bilo potrebno dvigniti (glede na višino DSP). Posamezniki, ki dobivajo DSP, bi morali "oddelati" določeno število ur družbeno-koristnih del (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Kot je bilo omenjeno, so npr. tudi javna dela pomembna zato, da »gre človek, ki je zdrav, v službo, dobi plačilo, je koristen« (Fokusna skupina, 30.5. 2022). Država mora tudi racionalno koristiti davkoplačevalski denar.
7. Na obmejnih območjih (konkretno je bila omenjena Koroška) je izziv dela čez mejo. Mladi, ki delajo v tujini, v Sloveniji ne bi smeli biti prijavljeni kot iskalci zaposlitve. Ker med državama ni izmenjave podatkov, je to mogoče.

Izpostavljen je bil tudi **problem neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela ter pomanjkanjem znanja o samem trgu dela in iskanju zaposlitve med mladimi**. Sogovorniki so izpostavili predvsem nekaj vidikov, ki so povzeti v nadaljevanju

1. V srednjih poklicnih in strokovnih šolah bi bilo smiselno v zadnjem letniku dati več poudarka na trgu dela in iskanju zaposlitve ter veščinam, ki so pri tem potrebne.
2. Potrebno bi bilo bolj učinkovito sodelovanje med šolskim sistemom in institucijami na trgu dela.
3. Pojavljajo se programi (področja izobrazbe), kjer je povpraševanja zelo malo. To bi bilo smiselno nasloviti že ob planiranju vpisa.
4. Svetovalci so izpostavili tudi pomen ustreznega umeščanja vsebin, ki govorijo o vključevanju na trg dela, že v šole. Že v šolah bi morali poudarjati tudi izkušnje, mladi pa bi morali izkušnje pridobivati že v srednji šoli. V Celju je omenjen primer kariernega središča, kjer se z mladimi že zgodaj srečajo in jim pomagajo na trg dela.

Delodajalci so pomemben deležnik na trgu dela. V tem kontekstu velja:

1. Okrepiti sodelovanje med Zavodom in delodajalci na način, da se z delodajalci v večji meri povezujejo tudi svetovalci (kot pokaže tudi anketa, je poznavanje lokalnih delodajalcev med svetovalci relativno slabo)
2. Potrebno bi bilo narediti »filter« za delodajalce na področju usposabljanja zaradi morebitnih zlorab, smiselno bi bilo tudi drugače urediti čas usposabljanja kot delovno razmerje in urediti plačilo (sedaj 3.30).

Ukrepi in programi Zavoda. Svetovalci na podlagi svojih opažanj predlagajo več dopolnitev, ki so povzete spodaj.

1. Eden izmed predlaganih ukrepov je tudi ukrep »Zaposli.me« za mlade.
2. Za NPK se predlaga tudi digitalni marketing.
3. Zaradi dobrih izkušenj z delom z mladimi, bi moral biti DBO tudi poseben program. Tudi za ostale skupine bi bilo smiselno uvesti specialne programe in specializirane svetovalce (REHA, invalidi, 55+, pred upokojitvijo, itd.), kjer je to kadrovsko možno
4. Programe socialne aktivacije je potrebno narediti bolj zanimive za izvajalce, tako da se bo dejansko vzpostavila ponudba takih programov (tudi tam, kjer jih sedaj ni).
5. Pri usposabljanju na delovnem mestu je potrebna kritična presoja, kdaj je to usposabljanje lahko koristno za razvoj mladega človeka. Kot primere, kjer je ukrep smiseln, so navedli recimo frizerke, vzgojiteljice, itd. Ne pa povsod (Fokusna skupina, 31.5. 2022).
6. Ker so problem vozniški izpiti, bi bilo smiselno za ta namen nameniti večji del kvote, pri čemer se potrebe regionalno razlikujejo. Mogoče pa bi bilo privarčevati pri programih, ki v neki regiji niso tako pomembni.

7. Smiselno bi bilo omogočiti tudi opravljanje ZUP (predlagano je bilo za mlajše od 45 let, ki si želijo delati v javni upravi).
8. Kot problem se omenjajo tudi kvote za vključevanje v APZ ukrepe. Ponekod se je omenjalo, da kandidate vključujejo »na silo«, na ne najbolj ustrezne programe, ker morajo zapolniti minimalne kvote. Bilo bi dobro, če bi imeli svetovalci na posameznika nek znesek, ki bi ga lahko potrošili za vključevanje v ukrepe, ki bi bili za tega posameznika najbolj ustrezni (Fokusna skupina, 30.5. 2022).

Druga priporočila Zavodu za zaposlovanje so podana spodaj.

1. Svetovalci za mlade priporočajo, da se program ohrani. »Bilo je intenzivno, se je delalo«.
2. Država bi morala poskrbeti, da se tudi sama bori proti prekarnim zaposlitvam. Svetovalci so omenili, da so zaposleni na projektu, da je bilo v njih vloženo veliko resursov, izobraževanja, kar je zagotovo potencial, na katerem lahko Zavod gradi prihodnje uspešne zgodbe. Zato je smiselno takšne svetovalce zaposliti za nedoločen čas.
3. Priporočajo tudi več osvežitvenih usposabljanj, pridobivanje novih znanj.
4. Priporoča se še več sodelovanja z drugimi institucijami in skupne obravnave.
5. Zaradi kompleksnih primerov bi bilo potrebno okrepiti svetovanje, okrepiti pa tudi kadrovsko strukturo Zavoda s specialisti s področja psihologije, morda celo psihiatrije. Sicer imajo na Zavodu psihologe za poglobljeno svetovanje, vendar je glede na potrebe tto premalo (Fokusna skupina, 31.5. 2022).
6. Struktura posameznikov, ki so ostali brezposelni na trgu dela, je zelo zahtevna, zato bi bilo potrebno zmanjšati število oseb, ki jih obravnava posamezni svetovalec. Do 200 posameznikov še gre.

Tudi v okviru tekstov kratkih poročil je bilo zaslediti več priporočil, med drugim, na naslednjih področjih (siv tekst zajema neposredne citate iz kratkih mesečnih poročil):

Izobraževanje:

- Izobraževanja za brezposelne na voljo tudi v času počitnic julija, avgusta (neprekinjeno).
- Izobraževanje iz digitalnega marketinga.
- Treningi konverzacije v tujih jezikih (ANG, NEM) – stranke velikokrat poročajo, da so se nek jezik učile in ga tudi obvladale, vendar jim zdaj manjka stik z jezikom, zato pozabljajo ali se ne počutijo suverene pri uporabi jezika.
- Manj drugih obveznosti svetovalcev, ki niso vezane na neposredno delo s strankami (npr. dežurstvo na prijavi).
- Več sodelovanja z drugimi inštitucijami, ki stranko obravnavajo (CSD, psih. ustanove) tudi srečanja z izvajalci VKO delavnic – celostna obravnava strank.
- Stranke, ki so bolj izobražene in aktivne na trgu dela, velikokrat povedo, da jim na delavnici VKO ni bilo všeč, ker so poslušali stvari, ki so jim že znane. Tisto kar jih je zanimalo, pa je bilo preveč površno in prekratko.
- V preteklosti je imel Zavod na voljo pilotno modularno delavnico, ki so jo izvajali koncesionarji. Osebe so podpisale pogodbo za dlje časa, potem so se pa same lahko

odločile katero vsebino so šle poslušat k izvajalcu, ki je vsak teden ponovil vse vsebine. Tako niso rabile poslušati vsebin, ki so jim že znane. Tisto, kar jih je zanimalo, pa so lahko šli poslušat večkrat.

- Možnost vključevanja strank k zdr. svetovalcu medicine dela (že 1 leto nimamo te možnosti). Več sodelovanja z delodajalci, ki iščejo kadre s terciarno izob. stopnjo. Ponovitev JP priložnost zame v NVO.
- Glede na potrebe na trgu dela trenutno zelo težko motiviramo stranke za vključitev v program UDMja oz. delovnega preizkusa, saj izgubijo ugodnosti na CSDju, kjer je sedaj celo višja denarna socialna pomoč. Glede na to da sta UDMDP kratkoročna ukrepa, ki služita aktivaciji stranke na trgu dela, bi se nam zdelo bolj smiselno, da ti prihodki ne bi imeli vpliva na pravico do DSP.
- Predlagali bi predvsem za mlade, če bi bila možnost financiranja s strani ZRSZ (države), da se pokrijejo stroški dokončanja študija, predvsem za tiste, ki srednješolskega izobraževanja niso dokončali, jim pa ne manjka več veliko, da to dokončajo. Veliko jih je izrazilo interes, da bi dobili poklic oz. dokončali šolanje. Izobraževanja, ki jih ima ZRSZ dejansko na voljo v okviru dokončanja šolanja, je vezano predvsem na deficitarne poklice, mogoče bi morali to še razširiti. Mladi so motivirani za dokončanje šolanja, vendar jim žal finance tega ne dopuščajo.
(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

Delodajalci:

- Trg dela bi se moral prilagoditi tudi potencialnim delojemalcem (npr. višja plača, možnost napredovanja, izobraževanja na projektih, ki mlade dejansko zanimajo).
- Mogoče kakšni dodatni »tailor made« programi, ko se izvaja izobraževanje v sodelovanju z različnimi delodajalci in je možnost zaposlitve po koncu izobraževanja.
- Programi izobraževanj z vidika projektne dela, saj je več mladih vključenih v različne projekte, ki jih opravljajo prostovoljno in da bi nekako to realizirali v zaposlitev (npr. kakšna subvencija za samozaposlitev izključno mladih).
- Opažava da ima predstavitev konkretnih delovnih mest in povezovanje z delodajalci ima izreden pomen. Stranke se takšnih priložnosti z možnostmi za direktno zaposlitev z veseljem udeležujejo, pri sodelovanju z agencijami pa beležimo tudi direkten odliv v zaposlitev. Predlagava še več povezovanja z delodajalci in predstavitve prostih delovnih mest.
- Več sodelovanja s kakšnimi mlajšimi start-up podjetji.
(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

Promocija aktivnosti, ki jih nudi Zavod:

- Veliko več bi bilo potrebno narediti na lastni promociji storitev ZRSZ in svetovalcev zaposlitev in sploh promociji KS-ja.
(Podatki: Kratka mesečna poročila, Zavod RS za zaposlovanje, 2022).

3 ANALIZA DEJAVNIKOV ZAPOSLEJIVOSTI IN ORGANIZACIJE DELA SVETOVALCEV S POMOČJO ANKETE MED SVETOVALCI

Učinke projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« smo zajeli tudi s pomočjo ankete med svetovalci na samem projektu ter jih primerjali z izkušnjami ostalih, ki delajo z mladimi ali drugimi skupinami.

Svetovalci, ki delajo z iskalci zaposlitve, so pri svojem delu različno uspešni, pri čemer je njihova uspešnost, ki se meri predvsem z izhodi iz brezposelnosti, odvisna od kompleksnega nabora dejavnikov, ki bi jih lahko razdelili v skladu z literaturo (Noordzij, Hooft, et al., 2013) v več sklopov: (1) dejavniki na ravni iskalca zaposlitve, (2) dejavniki okolja (socio-ekonomsko okolje v regiji in Zavoda za zaposlovanje) ter (3) dela svetovalca in resursov, ki jih ima na voljo.

Cilj pričujočega poročila je sicer analizirati delo svetovalcev, ki so bili zaposleni v okviru projekta. Da pa bi dobili vpogled v primerjalni položaj in delo te skupine svetovalcev, smo v analizo zajeli tudi ostale svetovalce, ki bi jih v grobem lahko razdelili na 4 skupine:

1. Redno zaposleni svetovalci, ki so:
 - Za osnovno karierno svetovanje
 - Za poglobljeno karierno svetovanje
2. Svetovalci zaposleni za projektu Krepitev svetovalnega dela z mladimi
3. Svetovalci zaposleni na projektu Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce

Analizo smo izvedli s pomočjo ankete med svetovalci ob podpori Zavoda RS za zaposlovanje.

3.1 Opis vprašalnika in metodologija zbiranja podatkov

Podatki so bili zbrani s pomočjo vprašalnika. Povzetek vprašalnika je priložen v Prilogi 1. Vprašalnik naslovi naslednja tematska področja:

- 1) Značilnosti svetovalcev (demografske značilnosti (spol, starost, izobrazba s področjem izobrazbe, delovne izkušnje), območna služba, projektna zaposlitev ali ne / tip svetovalca, ipd.)
- 2) Značilnosti skupine brezposelnih oseb, s katerimi določena skupina dela (proces iskanja zaposlitve, značilnosti iskalcev zaposlitve v smislu odnosa do iskanja dela in zaposlitve same, pomen posameznih značilnosti iskalcev pri iskanju zaposlitve, percepcija pomena ovir pri iskanju zaposlitve, vloga posameznih programov APZ, itd.)
- 3) Odnos med svetovalcem in skupino brezposelnih oseb (vloga svetovalca, vzpostavitev odnosa svetovalca – iskalec zaposlitve, pomen posameznih veščin svetovalca za uspešno delo s ciljno skupino, ipd.)

- 4) Značilnosti »poslovnega okolja« Zavoda RS za zaposlovanje oziroma območne službe (sodelovanje Zavoda z ostalimi deležniki, značilnosti lokalnega trga dela, vpetost svetovalca v lokalno okolje, značilnosti brezposelnosti v lokalnem okolju ter potrebe lokalnega trga dela).

Podatke smo zbrali s pomočjo spletne ankete, ki jo je Zavod RS za zaposlovanje distribuiral med svetovalce. Podatke smo zbirali v avgustu in začetku septembra 2022. Anketo je začelo izpolnjevati in jo delno izpolnilo 152 respondentov, v celoti pa je anketo izpolnilo 99 oseb. Stopnja neodgovora je skozi vprašalnik postopoma naraščala, kot je to običajno. Vseeno pa bomo pri opisnih statistikah upoštevali tudi odgovore tistih, ki so vmes zaključili z izpolnjevanjem, saj je njihovo mnenje o posameznih temah (recimo značilnosti iskalcev vseeno relevantno). Vprašalnik je bil sicer ločeno poslan še bivšim svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Izpolnilo ga je deloma 8, v celoti pa 6 oseb. Ti podatki so že zajeti v prej omenjenih 152 respondentih.

Tabela 2: Opis vzorca

	Število	Odstotek
Sem redno zaposleni svetoalec za osnovno karierno svetovanje	63	48.1
Sem redno zaposleni svetoalec za poglobljeno karierno svetovanje	22	16.8
Sem svetoalec na projektu Krepitev svetovalnega dela z mladimi	19	14.5
Sem svetoalec na projektu Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce	27	20.6
Skupaj	131*	100.0

*Na vprašanje niso odgovorili vsi respondenti.

Tabela 3: Opis vzorca glede na glavno skupino, s katero dela določena skupina svetovalcev*, **

Katera skupina predstavlja največji odstotek posameznikov, s katerimi delate?	Mladi do 29 let*		Starejši od 50 let		Nižje izobraženi		Dolgotrajno-brezposelni		Neposredno zaposljive osebe		Vsi so približno enako zastopani	
	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Sem redno zaposleni svetoalec za osnovno karierno svetovanje	6.5	4	17.7	11	4.8	3	22.6	14	4.8	3	43.5	27
Sem redno zaposleni svetoalec za poglobljeno karierno svetovanje	0.0	0	0.0	0	0.0	0	86.4	19	0.0	0	13.6	3
Sem svetoalec na projektu Krepitev svetovalnega dela z mladimi	100	11+8*	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0
Sem svetoalec na projektu Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce	3.7	1	25.9	7	0.0	0	59.3	16	3.7	1	7.4	2

*Prištetih tudi 8 svetovalcev iz ankete, ki je bila poslana ločeno nekdanjim svetovalcem na projektu.

**Na vprašanje niso odgovorili vsi respondenti.

3.2 Značilnosti svetovalcev in svetovalcev, ki so zaposleni na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«

Tabela 4 prikazuje demografske značilnosti vzorca. Med svetovalci za mlade, ki so bili zaposleni na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, je bila dobra petina moških respondentov, kar je bistveno več kot nasploh (samo desetina). Slaba tretjina svetovalcev za mlade s projekta je bila mlajših od 30 let, večina pa je bila stara 45 let ali manj.

Tabela 4: Demografske značilnosti vzorca* (strukture podane stolpično)

	Svetovalec s projekta		Največja skupina mladi		Tip zaposlitve svetovalca			
	Ne	Da	Ne	Da	redno zaposleni za osnovno karierno svetovanje	redno zaposleni za poglobljeno karierno svetovanje	svetovalec na projektu Krepitev svetovalnega dela z mladimi	svetovalec na projektu Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce
	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %	Column N %
Spol								
Moški	8.1	21.1	7.9	25.0	6.6	5.9	36.4	12.0
Ženski	91.9	78.9	92.1	75.0	93.4	94.1	63.6	88.0
Starost								
do 30 let	2.4	31.6	3.2	31.3	0.0	5.9	45.5	4.0
31 do 35 let	10.6	5.3	9.5	12.5	6.6	5.9	9.1	32.0
36 let do 40 let	8.9	26.3	10.3	18.8	11.5	0.0	18.2	16.0
31 let do 45 let	26.8	26.3	29.4	6.3	27.9	11.8	9.1	32.0
46 do 50 let	13.8	5.3	13.5	6.3	9.8	17.6	9.1	12.0
51 ali več	37.4	5.3	34.1	25.0	44.3	58.8	9.1	4.0
Izobrazba								
Srednješolska izobrazba ali manj	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Višješolska izobrazba	8.4	0.0	7.4	6.7	15.3	0.0	0.0	0.0
Univerzitetna izobrazba	84.0	61.1	84.4	53.3	76.3	100.0	40.0	91.7
Magisterij, doktorat	7.6	38.9	8.2	40.0	8.5	0.0	60.0	8.3
Področje izobrazbe								
Splošna izobrazba	1.6	0.0	1.6	0.0	3.3	0.0	0.0	0.0
Psihologija	10.6	10.5	11.9	0.0	1.6	41.2	0.0	4.0
Pedagogika	10.6	15.8	12.7	0.0	8.2	23.5	0.0	8.0
Sociologija	13.8	42.1	14.3	43.8	14.8	0.0	54.5	16.0
Socialno delo	14.6	10.5	11.9	31.3	19.7	11.8	18.2	8.0
Pravo	8.1	0.0	7.9	0.0	6.6	0.0	0.0	20.0
Ekonomija	15.4	15.8	15.1	18.8	19.7	5.9	18.2	12.0
Tehnične vede	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Naravoslovne vede	0.8	0.0	0.8	0.0	1.6	0.0	0.0	0.0
Druge	24.4	5.3	23.8	6.3	24.6	17.6	9.1	32.0
Območna služba								
Celje	12.9	10.5	11.8	18.8	17.5	9.1	9.1	3.7
Koper	6.9	5.3	5.9	12.5	6.3	9.1	9.1	7.4
Kranj	11.2	0.0	10.9	0.0	14.3	0.0	0.0	14.8
Ljubljana	14.7	21.1	16.0	12.5	12.7	18.2	18.2	14.8
Maribor	8.6	15.8	8.4	18.8	9.5	9.1	27.3	3.7
Murska Sobota	6.0	21.1	7.6	12.5	6.3	0.0	9.1	11.1
Nova Gorica	5.2	5.3	5.0	6.3	3.2	9.1	9.1	3.7
Novo mesto	10.3	10.5	10.9	6.3	11.1	4.5	9.1	14.8
Ptuj	4.3	5.3	4.2	6.3	6.3	0.0	0.0	3.7
Sevnica	2.6	5.3	2.5	6.3	1.6	0.0	9.1	7.4
Trbovlje	2.6	0.0	2.5	0.0	1.6	4.5	0.0	3.7
Velenje	14.7	0.0	14.3	0.0	9.5	36.4	0.0	11.1

*Na vprašanja odgovorilo med 114 in 142 oseb.

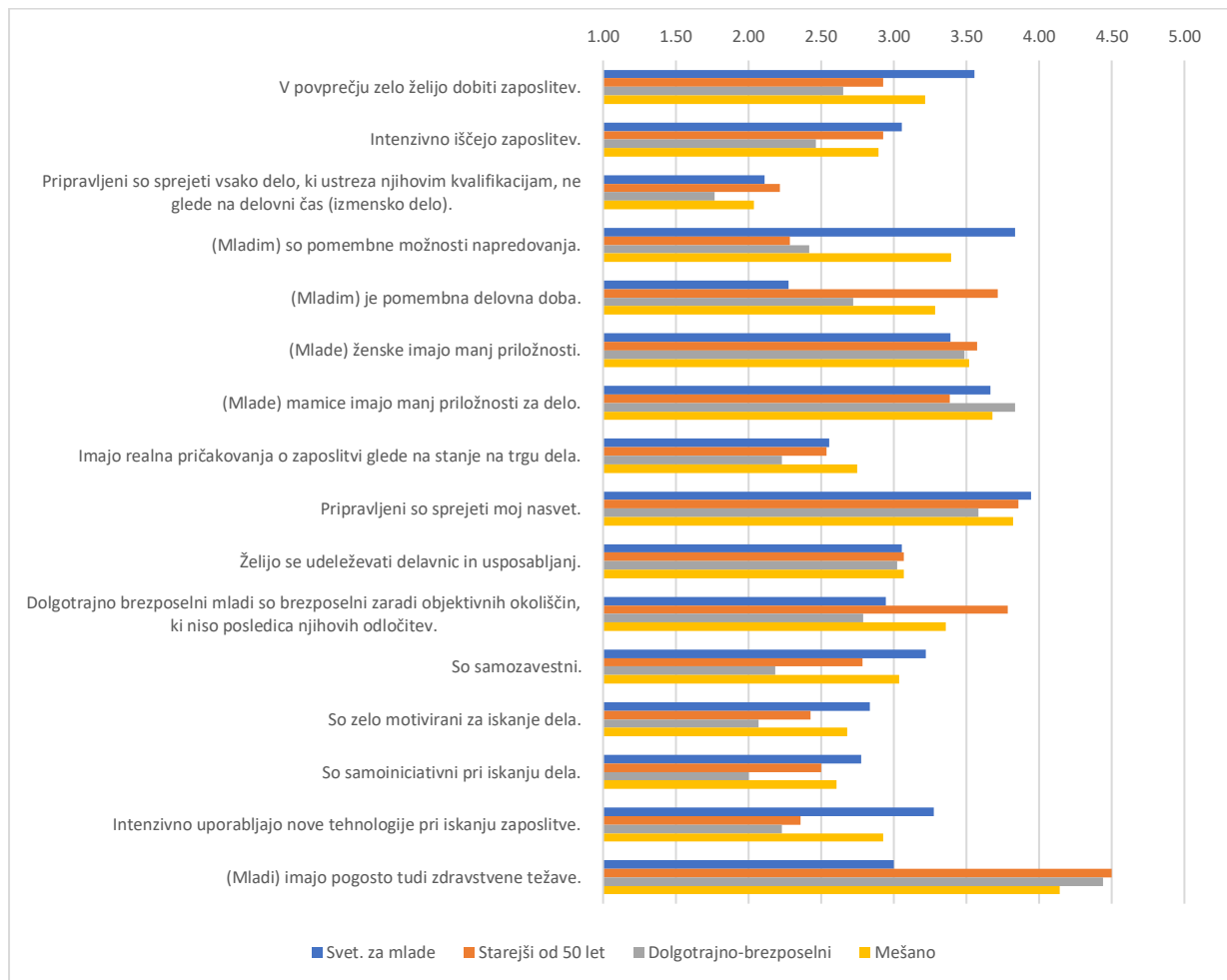
Vsi svetovalci za mlade so imeli vsaj univerzitetno izobrazbo (Tabela 4), močno je prevladovalo področje sociologije. Če pogledamo ostale svetovalce, so prav tako imeli praktično vsi (z izjemo 8% svetovalcev) univerzitetno izobrazbo, vendar pa nobeno področje izobrazbe ni izrazito prevladovalo. V anketi ni bilo nobenega respondenta iz OS Kranj, Trbovlje in Velenje, ki bi bili svetovalci na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Če pogledamo ostale svetovalce, so prihajali iz vseh OS, največ (14%) iz Ljubljane. Če pogledamo svetovalce – respondente še z vidika tipa zaposlitve in nalog, je večina svetovalcev, ki so redno zaposleni za osnovno karierno zaposlovanje in za poglobljeno karierno svetovanje starih 51 let in več (44 in 59%), pri projektnih svetovalcih (za mlade in pa projektu za BO in delodajalce) pa prevladujejo mlajši, sploh pri sodelovanju z mladimi. Praktično vsi svetovalci, z izjemo nekaj redno zaposlenih za osnovno karierno svetovanje, imajo vsaj univerzitetno izobrazbo z različnih družboslovnih smeri.

3.3 Odnos posameznih skupin do iskanja zaposlitve in identificirane ovire

Slika 9 prikazuje mnenje svetovalcev o odnosu brezposelnih oseb do zaposlitve. V povprečju je najmanj razlik med posameznimi skupinami BO v dejstvu, da se želijo udeleževati delavnic in usposabljanj, čeprav je stopnja strinjanja relativno nizka (»niti niti«) pri vseh analiziranih skupinah. Relativno enotni so tudi v mnenju, da so po mnenju svetovalcev pripravljene sprejeti njihov nasvet, s čimer se v povprečju strinjajo, ter da imajo mlade ženske in mamice manj priložnosti za delo, kjer pa je nivo strinjanja nekoliko nižji.

Mladi (svetovalci za mlade so sodelovali samo z njimi) izrazito izstopajo po želji, da bi dobili zaposlitev in da jim je pomembno napredovanje, da uporabljajo pri iskanju zaposlitve nove tehnologije, izstopajo tudi po samozavesti, motivaciji in (nekoliko manj) po samoiniciativi, čeprav se svetovalci s samozavestjo, motivacijo in samoiniciativo bolj ne strinjajo kot pa strinjajo, saj je povprečna vrednost večinoma pod nevtralno vrednostjo »3«. Mladim je po mnenju svetovalcev za mlade tudi bistveno manj pomembna delovna doba.

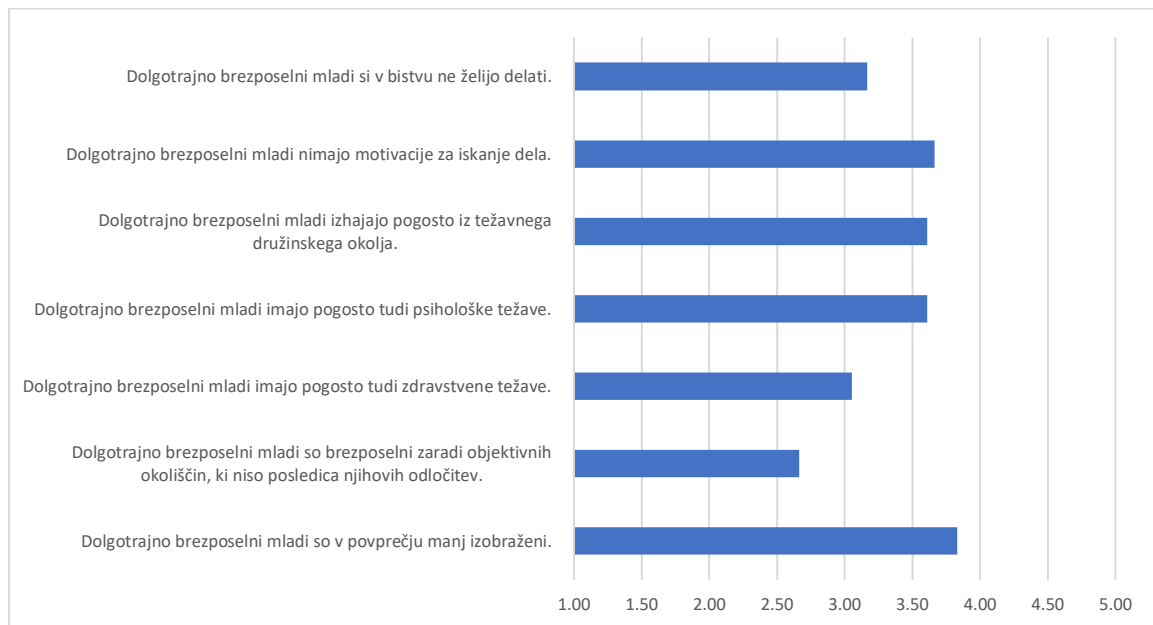
Slika 9: Strinjanje svetovalcev s trditvami o odnosu brezposelnih oseb do zaposlitve (1=splah se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam) *



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Med ostalimi skupinami izstopajo predvsem zdravstvene težave, kar izstopa po mnenju svetovalcev, ki delajo pretežno s starejšimi BO, dolgotrajno brezposelnimi in tudi po mnenju tistih, ki delajo z vsemi skupinami (nobena ne prevladuje). Pri starejših izrazito izstopa delovna doba, prav tako pa svetovalci tudi ocenjujejo, da so dolgotrajno brezposelni zaradi okoliščin, ki niso posledica njihovih odločitev. Zanimivo je tudi, da je pri vseh skupinah možno zaslediti relativno nizko strinjanje s trditvijo, da imajo BO realna pričakovanja o trgu dela.

*Slika 10: Mnenje svetovalcev s trditvami o odnosu dolgotrajno brezposelnih mladih do zaposlitve in njihovih značilnostih (1=splah se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)**

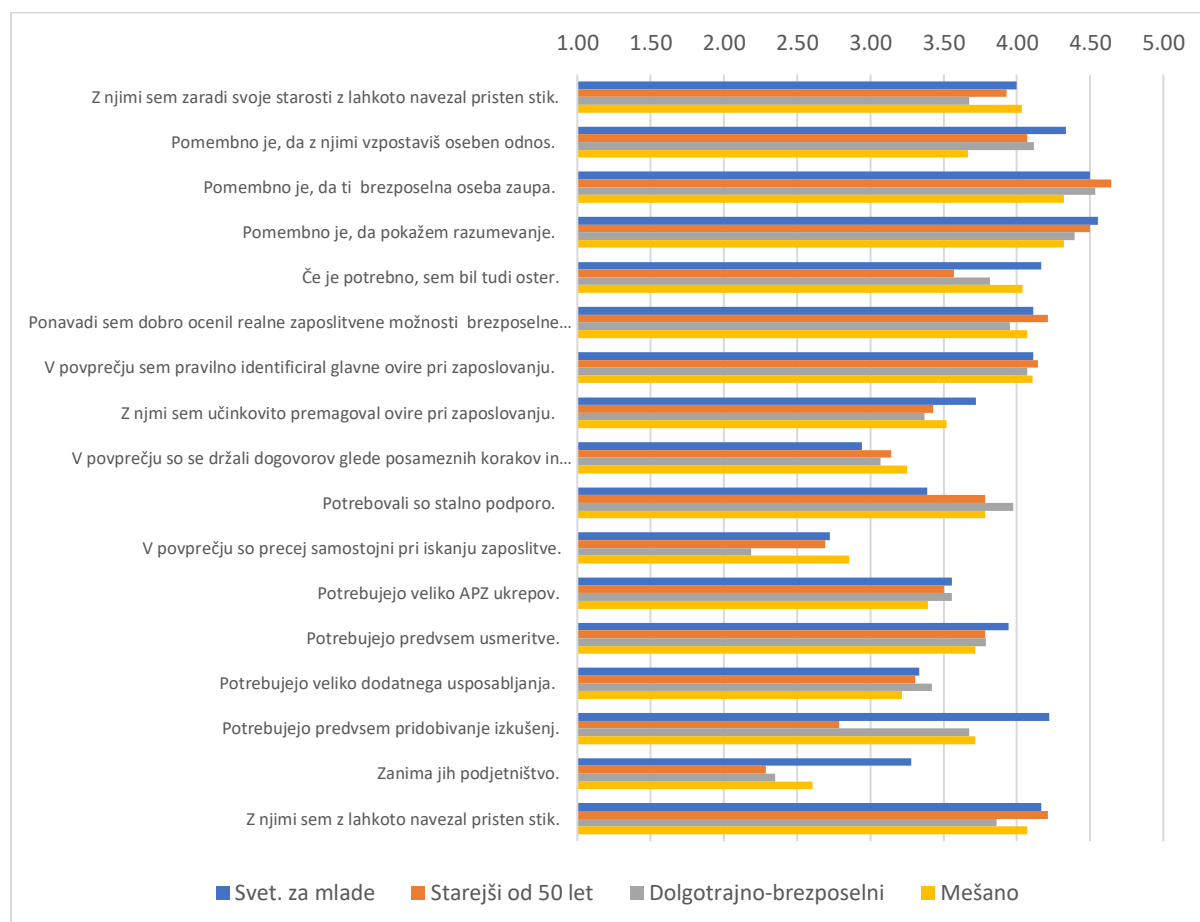


*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Slika 10 prikazuje mnenje svetovalcev za mlade (strinjanje) samo z izbranimi trditvami o dolgotrajno brezposelnih mladih. Nekoliko bolj izstopa mnenje svetovalcev za mlade, da so dolgotrajno brezposelni mladi manj izobraženi, da imajo različne težave (od družine, zdravja (kar je bilo omenjeno tudi v kvalitativni analizi) ter težav v domačem okolju). Najmanj pa se svetovalci za mlade strinjajo s trditvijo, da so dolgotrajno brezposelni mladi brez zaposlitve zaradi zunanjih objektivnih okoliščin, kjer je izraženo blago nestrinjanje.

Slika 11 prikazuje mnenja svetovalcev za mlade ter svetovalcev, ki so delali pretežno z eno skupino, o brezposelnih osebah ter njihovem sodelovanju. Izrazito izstopa (od ostalih) mnenje svetovalcev za mlade, da njihova ciljna skupina (torej mladi) potrebuje predvsem pridobivanje izkušenj ter da jih zanima podjetništvo. Svetovalci za mlade so v povprečju tudi bolj potrdili pomen osebnega odnosa ter da so z njimi učinkovito premagovali ovire pri zaposlovanju, potrebo po usmeritvi in tudi nekoliko bolj ostrem pristopu, kadar je potrebno. V tej dimenziji je precejšnje strinjanje tudi s svetovalci, pri čigar »strankah« ni ene izrazite skupine, pač pa delajo z vsemi brezposelnimi.

Slika 11: Mnenje svetovalcev s trditvami o odnosu med brezposelnimi osebami in svetovalci (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*



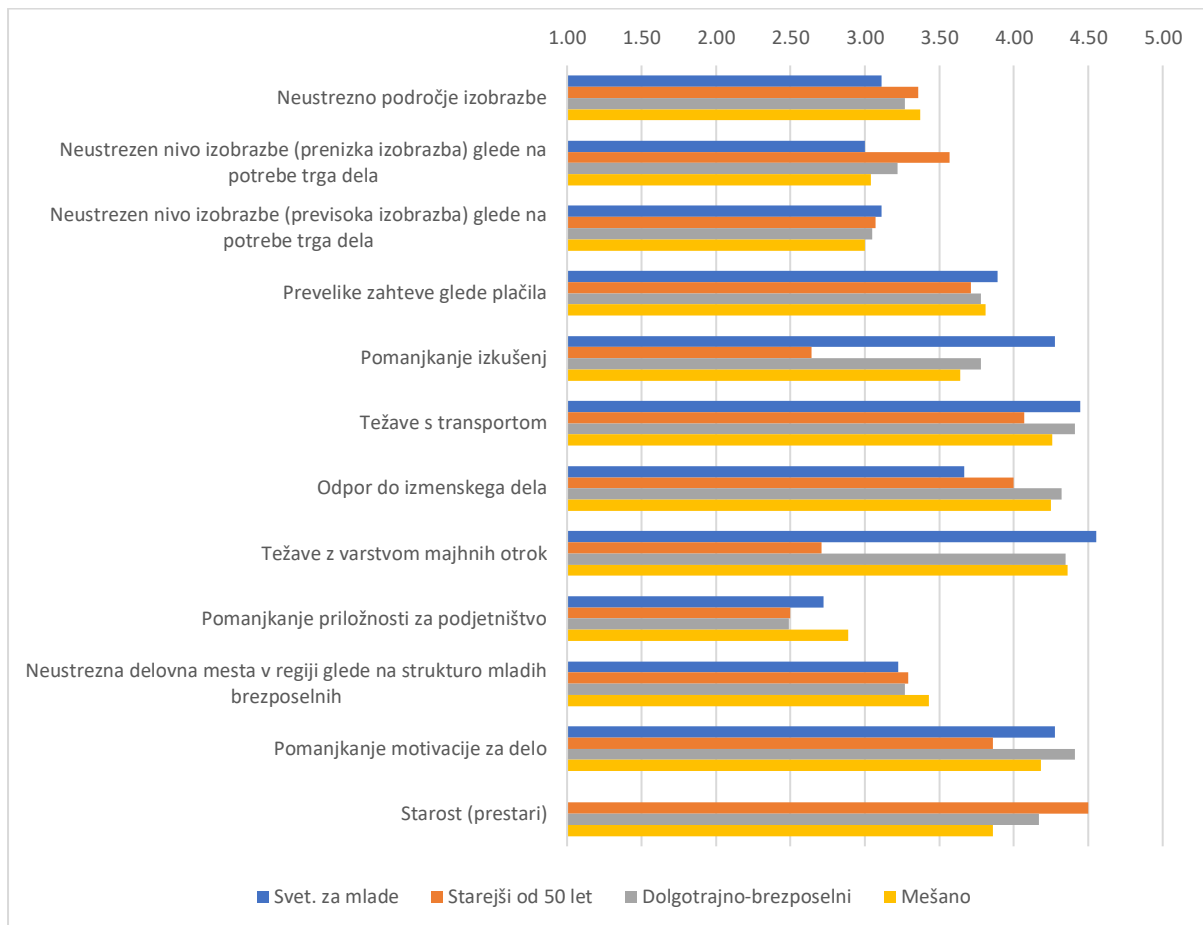
*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Pomembno je izpostaviti tudi, da je po mnenju svetovalcev za uspešno delo pomembno, da svetovalcu brezposelna oseba zaupa ter da svetovalac pokaže razumevanje za BO. To sta bili dve trditvi, pri katerih so bile razlike med skupinami svetovalcev najmanjše, prav tako pa so se svetovalci z njimi izrazito strinjali.

3.4 Ovire pri zaposlovanju in pomen posameznih ukrepov APZ

Slika 12 prikazuje mnenja svetovalcev o pomenu posameznih ovir v procesu iskanja zaposlitve. Svetovalci za mlade, ki delajo predvsem z mladimi, so izpostavili predvsem težave z varstvom majhnih otrok, kar je zanimivo pomembno tudi za DBO, problem pa so izpostavili tudi svetovalci, ki delajo z različnimi BO. Svetovalci za mlade na drugo mesto po strinjanju postavijo težave s transportom, zanimivo pa je, da sta dejavnika »pomanjkanje izkušenj« in »pomanjkanje motivacije« približno enaka po oceni strinjanja svetovalcev za mlade. Pri starejših svetovalci izražajo najvišje strinjanje s trditvijo, da so BO prestari, hkrati pa se bolj kot ostali svetovalci strinjajo s trditvijo, da je problem prenizka izobrazba.

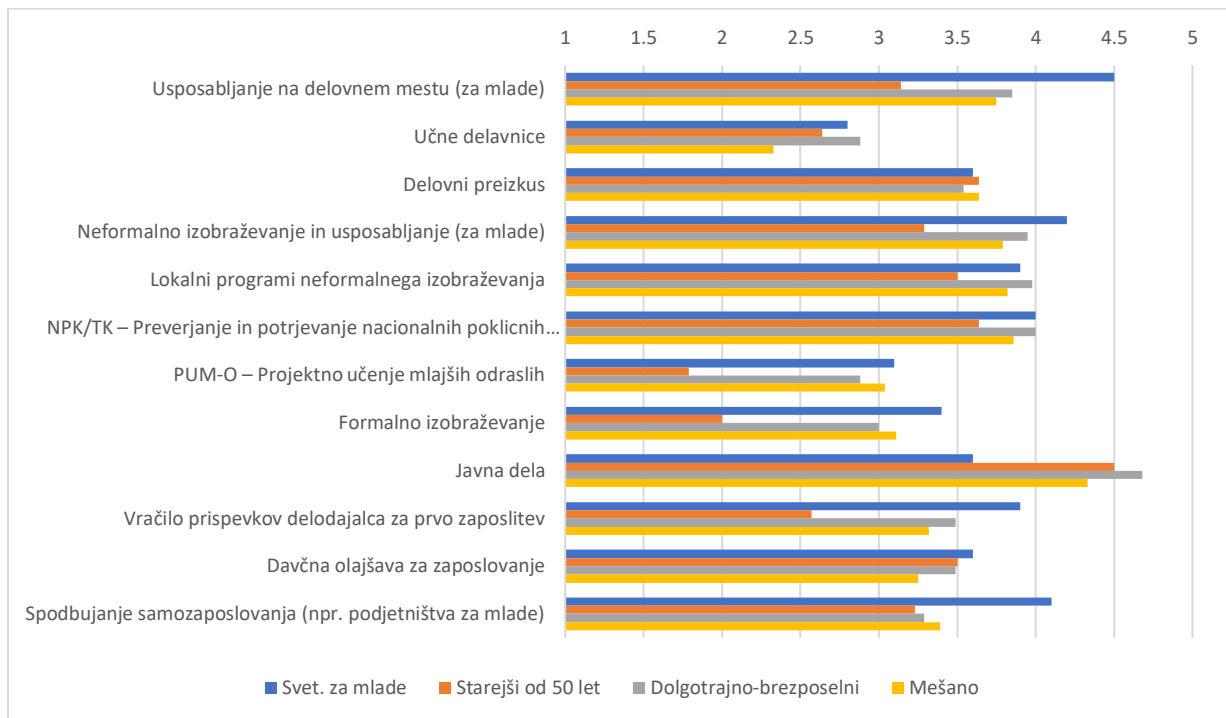
Slika 12: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih ovir (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

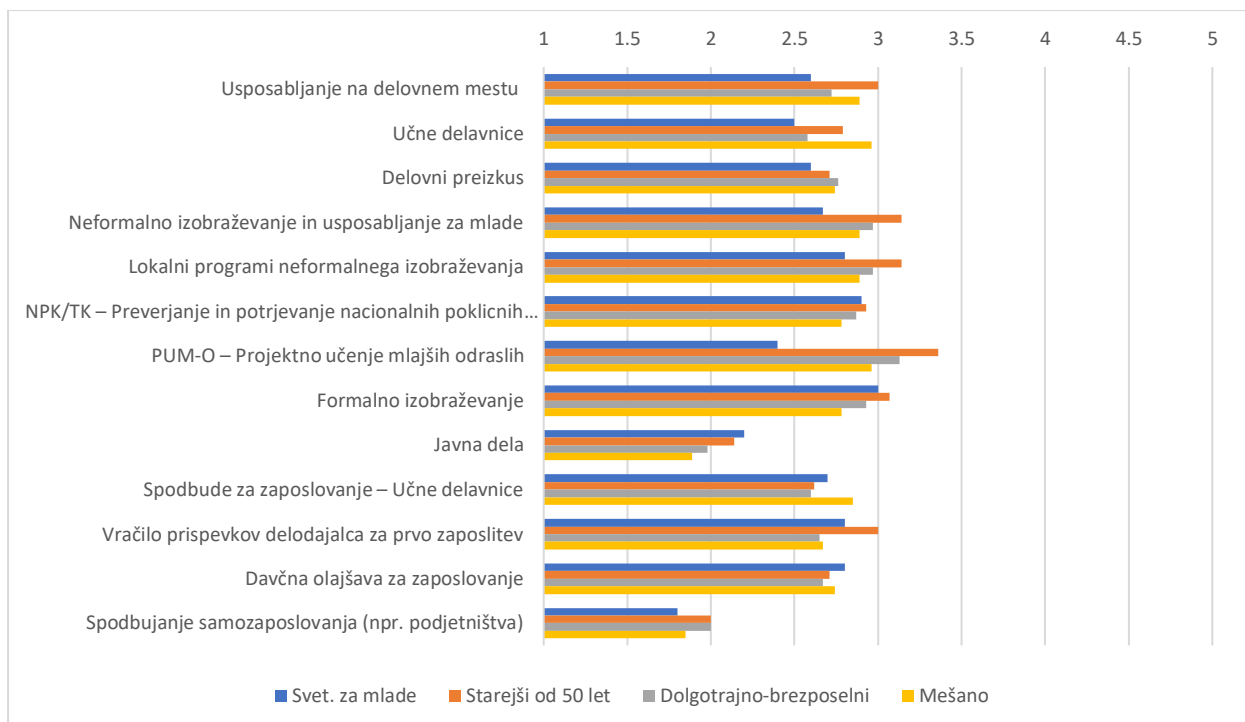
Slika 13 prikazuje oceno pomena posameznih programov/ ukrepov APZ pri zaposlovanju. Svetovalci za mlade so najbolj izpostavili usposabljanje na delovnem mestu ter spodbujanje podjetništva. Po mnenju vseh »tipov« svetovalcev, torej tako specializiranih svetovalcev za mlade, kot tudi tistimi, ki so delali pretežno s starejšimi, z DBO ali pa niso imeli prevladujoče skupine, je bil v povprečju najmanj pomemben program »Učne delavnice«. Res pa je, da za določene skupine seveda ni bil relevanten PUM-O ter formalno izobraževanje.

Slika 13: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih ukrepov pri zaposlovanju (1=sploh niso pomembni, 5=zelo pomembni *)



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Slika 14: Mnenje svetovalcev o ustreznih mestih (količinah) posameznih ukrepov pri zaposlovanju (1=izrazito premalo, 5=veliko preveč)*



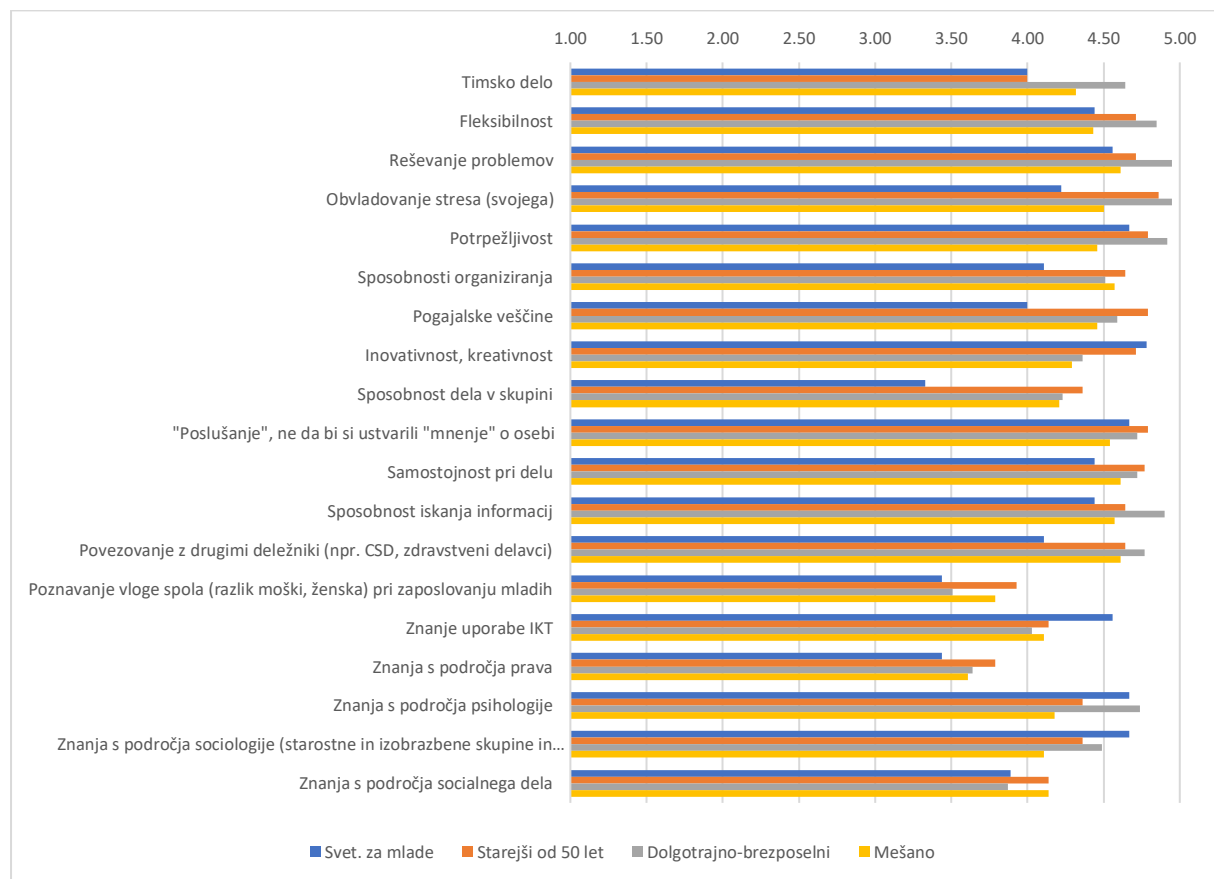
*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Slika 14 prikazuje mnenje posameznih skupin svetovalcev o ustreznosti razpoložljivih količin (mest) na programih APZ. V povprečju vseh programov za vse skupine zelo blago primanjkuje. Odgovor »premalo« je bil v povprečju značilen ne glede na skupino, s katero pretežno delajo svetovalci, za dva programa: spodbujanje samozaposlovanja ter javna dela. Svetovalci za mlade izpostavijo (pričakovano) bolj tudi PUM-O.

3.5 Znanja in veščine svetovalcev za uspešno delo s strankami

Slika 15 prikazuje ocene svetovalcev o pomenu posameznih veščin pri delu z BO. Svetovalci za mlade kot srednje pomembne izpostavijo samo sposobnost dela v skupini. Poznavanje vloge spola ter znanja s področja prava ter sposobnosti dela v skupini. Tudi sicer so znanja s področja prava ocenjena po pomenu najnižje.

*Slika 15: Mnenje svetovalcev o pomenu posameznih znanj in veščin za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)**

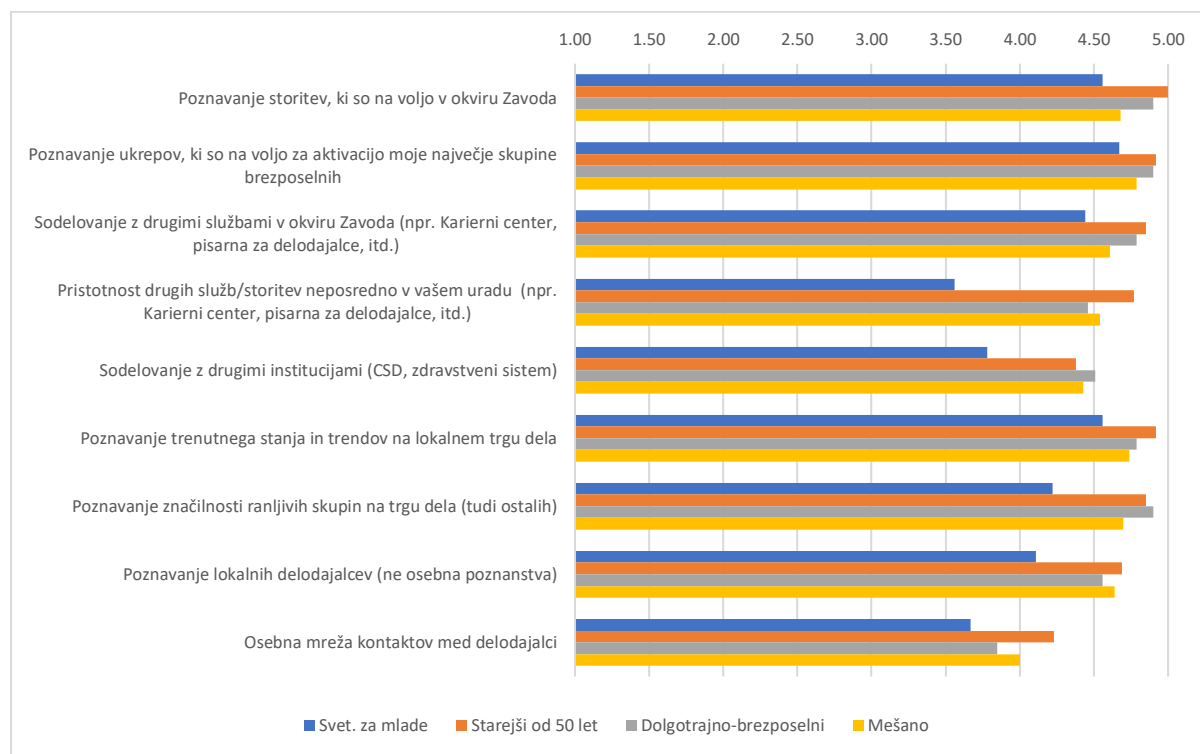


*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Svetovalci za mlade so najvišje ocenili pomene znanja s področja psihologije, sociologije, inovativnosti, kreativnosti in poslušanja. Izstopajo ocene svetovalcev, ki delajo z dolgotrajno brezposelnimi osebami. Ti so izpostavili kot najpomembnejše predvsem reševanje problemov,

obvladovanje svojega stresa, potrpežljivosti, iskanja informacij, povezovanja z drugimi deležniki, samostojnosti pri delu in poslušanja ter znanja psihologije. Veliko od teh dimenzij je visoko ocenjenih tudi pri svetovalcih, ki delajo predvsem s starejšimi od 50 let. Te razlike nakazujejo na to, da je izkušnja dela s posamezno skupino lahko zelo različna, kar govori v prid specializaciji svetovalcev.

*Slika 16: Mnenje svetovalcev o pomenu značilnosti lokalnega okolja v procesu zaposlovanja za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)**



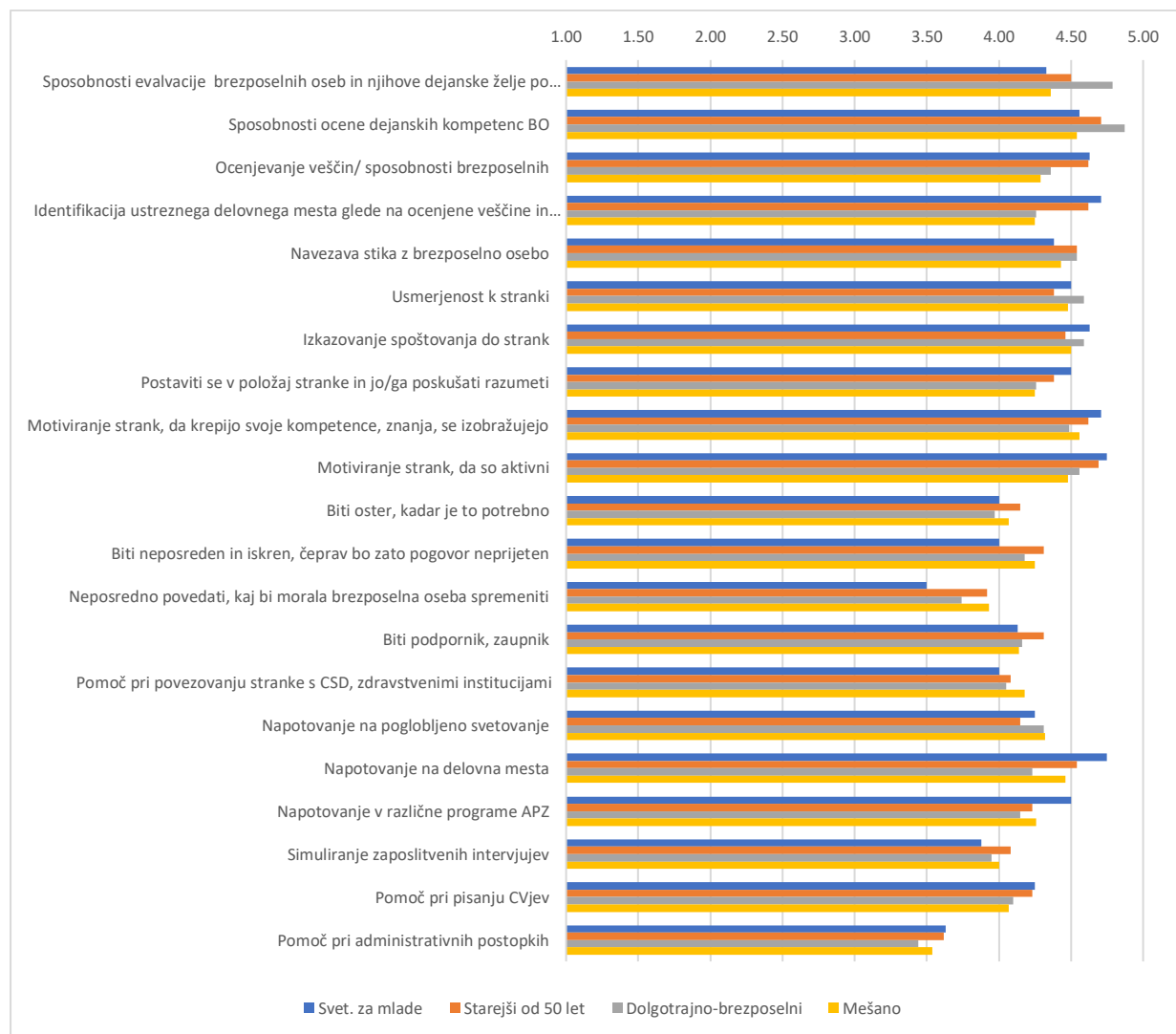
*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Slika 16 prikazuje mnenja svetovalcev o pomenu posameznik dimenzij lokalnega okolja. V tem primeru izstopajo predvsem svetovalci za mlade, ki kot precej manj pomembno ocenijo dimenzijo prisotnosti drugih služb v uradu (Karierni center, itd.), sodelovanje z drugimi institucijami ter tudi poznavanje in osebne kontakte z lokalnimi delodajalci. Vse ostale skupine svetovalcev ocenjujejo kot pomembne (vrednost 4 ali več, 5= zelo pomembne) vse ostale dimenzije, predvsem pa poznavanje storitev, ki so na voljo. Nekoliko izstopajo po oceni pomena vseh dimenzij, tudi osebne mreže med delodajalci, tisti, ki pretežno delajo s starejšimi.

Slika 17 kaže, da je za uspešno delo z mladimi po mnenju svetovalcev za mlade bolj pomembno kot za ostale napotovanje na delovna mesta in vključevanje v APZ. Tako mladi kot starejši od 50 let potrebujejo nekaj več pomoči pri pisanju CV-jev, pa tudi pomoči pri določitvi ustreznega

delovnega mesta. Predvsem svetovalci, ki delajo z mladimi in s starejšimi, izpostavijo predvsem pomen sposobnosti evalvacije BO, ocenjevanje veščin in sposobnosti BO ter identifikacijo ustreznega delovnega mesta. Zanimivo pa je, da je med svetovalci za mlade najnižje ocenjen pomen neposrednega odnosa, ki pa je tudi sicer po pomenu uvrščen relativno nizko.

*Slika 17: Mnenje svetovalcev o pomenu odnosa do in z BO ter posameznih znanj in veščin za uspešno delo z BO (1=zelo malo pomembno, 5=zelo pomembno)**



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

3.6 Pomen lokalnega (poslovnega) okolja Zavoda RS in vpetosti v okolje

Z vidika uspešnega dela pri iskanju ustreznega dela za BO je pomembna tudi vpetost Zavoda in njegovih svetovalcev v lokalno poslovno okolje ter sodelovanje z ostalimi institucijami. Slika 18 prikazuje prvi sklop trditev. Kot lahko vidimo, prevladuje blago strinjanje (ocene 3-4), ponekod je strinjanje nekoliko višje. Svetovalci za mlade so v povprečju nekajkrat precej odstopali od ocen ostalih skupin, bolj so kritični do sodelovanja z zdravstvenimi institucijami, Centrom za socialno delo in se tudi najmanj strinjajo s tem, da imajo ustrezno strukturo ukrepov APZ. Tisti svetovalci, ki delajo pretežno s starejšimi, so se najbolj strinjali, da dobro sodelujejo z lokalnimi delodajalci, pa tudi s centralno službo. Deloma lahko to pojani verjetno struktura teh svetovalcev, saj so v povprečju nekoliko starejši in imajo zato tudi več delovnih izkušenj, kar pripelje tudi do več povezav.

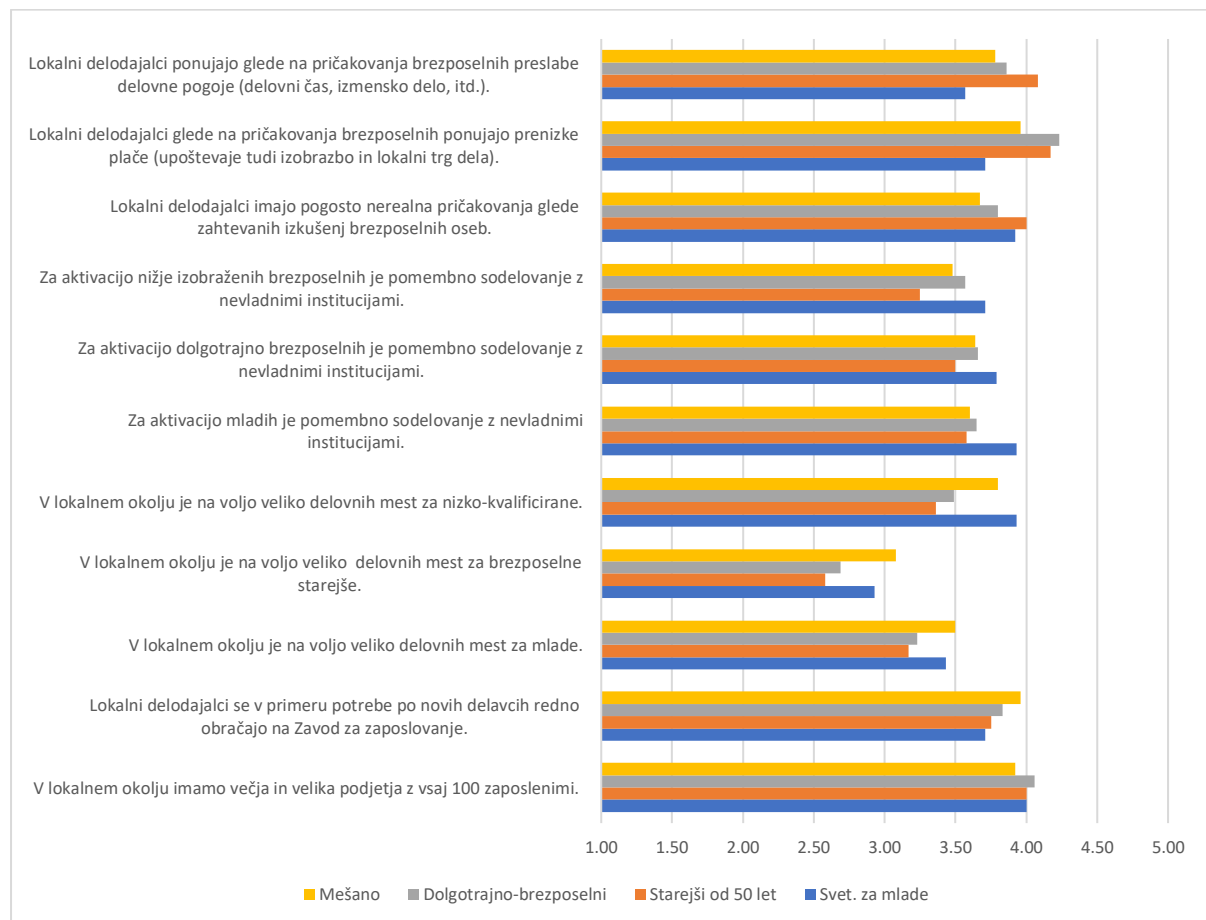
*Slika 18: Mnenje svetovalcev o Zavodu RS za zaposlovanje in vlogi/vpetosti v lokalnem okolju (1=splah se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)**



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Slika 19 prikazuje izbrane trditve o lokalnem trgu dela. Izrazito izstopa predvsem (ne)strinjanje s razpoložljivostjo delovnih mest za brezposelne starejše v lokalnem okolju, pa tudi za mlade. Svetovalci za mlade tudi izrazito izpostavijo razpoložljivost delovnih mest za nizko-kvalificirane (podobno je tudi strinjanje tistih, ki imajo »mešane« stranke. Precejšnje strinjanje (zlasti s strani svetovalcev, ki delajo pretežno s starejšimi in DBO) je tudi glede nizkih plač in delovnih pogojev (starejši). Svetovalci za mlade izpostavijo tudi pomen NVO.

*Slika 19: Mnenje svetovalcev o lokalnem okolju (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)**

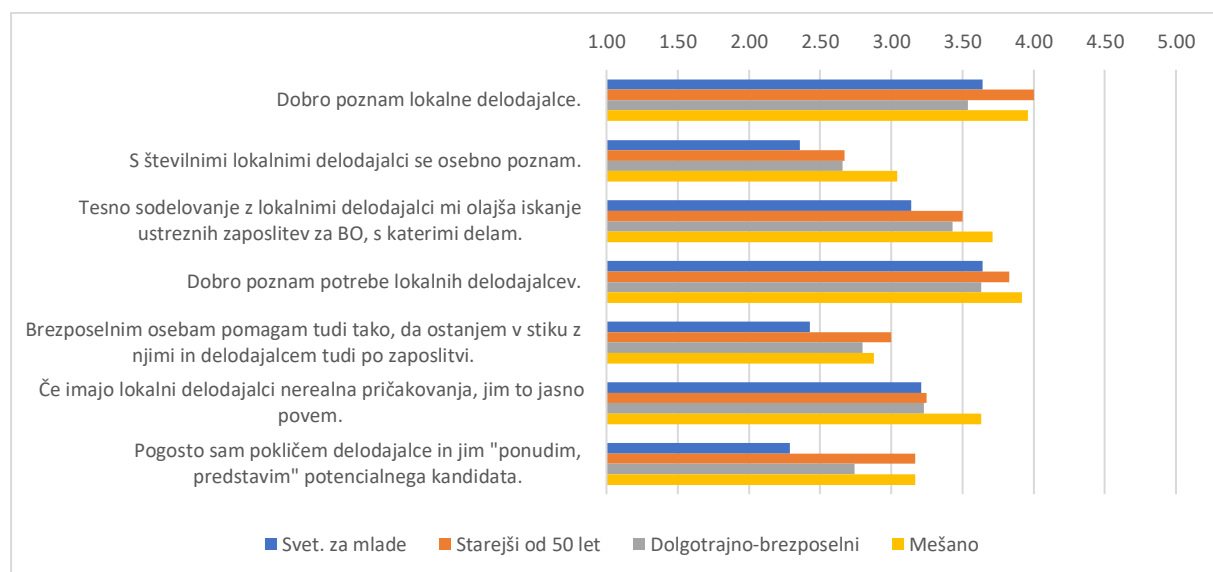


*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

Z vidika uspešnosti pri aktivaciji BO je pomembna tudi vpetost svetovalcev v lokalno okolje.

Slika 20 prikazuje, da je ta vpetost precej šibka, strinjanje je v povprečju okoli 3, pogosto pa tudi precej nižje. Morda bi bila aktivacija lažja, če bi tudi svetovalci za BO imeli več stika s podjetji.

*Slika 20: Mnenje svetovalcev o vpetosti svetovalca v lokalno okolje (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)**



*Svet.za mlade=svetovalci za mlade, Starejši od 50 let = svetovalci, ki so sodelovali pretežno s starejšimi od 50 let, Dolgotrajno brezposelni = svetovalci, ki so sodelovali pretežno z dolgotrajno brezposelnimi, Mešano = svetovalci, ki med svojimi strankami niso imeli izrazite nobene skupine.

3.7 Ocena projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« in projekta »Izvajanje storitev za ...« s strani svetovalcev

V okviru ankete smo želeli oceniti tudi projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« in »Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce«. Slika 21 prikazuje mnenje obeh skupin svetovalcev o projektu. Rezultati kažejo, da svetovalci menijo, da je specializacija smiselna, saj je strinjanje s trditvijo, da specializacija ni potrebna/smiselna, daleč najnižje. Precejšnje (sploh med svetovalci za mlade) je strinjanje s trditvijo, da so zaradi specializacije bolje poznali potrebe te skupine. Svetovalci so izpostavili tudi pomen dodatnega izobraževanja. Tabela 5 in Tabela 6 podajata še mnenja o prednosti specializacije in priporočila o izvajanju projekta, kot jih vidijo svetovalci na projektu za mlade.

Slika 21: Mnenje svetovalcev o delu na projektu (1=splah se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)*

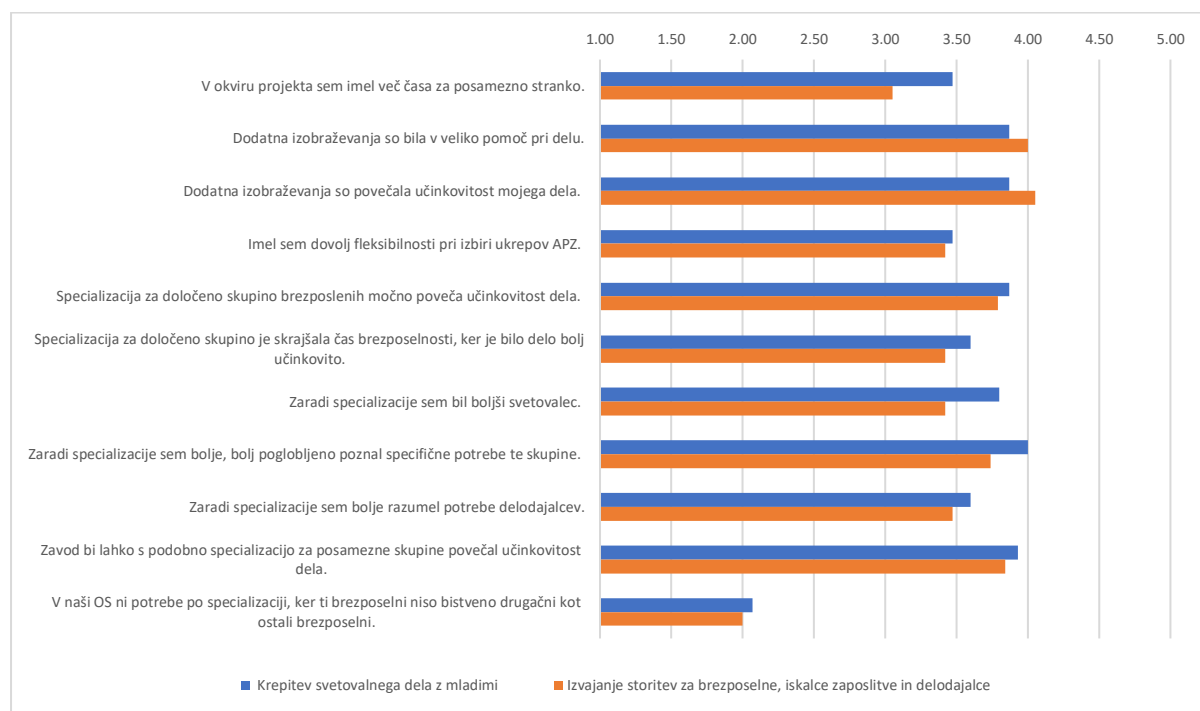


Tabela 5: Opredelitev prednosti specializacije, kot jih vidijo svetovalci za mlade

Menim, da se tekom specializacije posveti določeni skupini ljudi s katerimi svetovalec dela, dobi znanje kako z določeno skupino delati in to olajša delo s posamezno skupino .
Poznavanje in razumevanje posebnosti ciljne skupine; drugačen način dela ; poznavanje ukrepov APZ, ki so na voljo za ciljno skupino; poznavanje vsebin, ki so za ciljno skupino na voljo v lokalnem okolju poznavanje potreb in ovir te skupine in s tem možnosti zaposlitve.
Prednost je to, da bolje poznaš naravo strank , njihov pogled na svet in ukrepe ki so na voljo za določeno skupino.
Svetovalec se lahko fokusirano ukvarja z določeno skupino in je tako bolj uspešen . Lažje navezuje stike z lokalnim okoljem (npr. pri svetovanju z mladimi, se lahko poveže z različnimi mladinskimi centri, dijaškimi/študentskimi organizacijami, srednjimi šolami, univerzami itd.) oziroma z delodajalci, ki so bolj primerni za to skupino oseb. Prav tako drugačne skupine potrebujejo drugačen pristop pri ustvarjanju odnosa (npr. govorica, stopnja formalnosti) in specializacija omogoči lažje oblikovanje posebnega pristopa.
Tovrstnih info nimam, ker delam kombinirano z mladimi in vsemi ostalimi, glede na priimek. Moje osebno mnenje in praksa pa je nenehno samoizobraževanje in izpopolnjevanje po vertikali in horizontali. Sčasoma verjetno postane dolgočasno, če se nenehno ukvarjamo z enako skupino brezposelnih. Res pa so dnevni izzivi, ampak delo opravljam že 30 let z največjim veseljem.

Med mnenji in priporočili, ki jo jih zapisali svetovalci (teh sicer ni bilo veliko) prevladuje mnenje, da je specializacija koristna, ker se tako posameznik bolje spozna s specifikami in potrebami posamezne skupine, zato je lahko bolj uspešen. Eden od svetovalcev pa opozori tudi na monotonijo tovrstnega dela.

Svetovalci za mlade pa so podali tudi nekaj priporočil, ki jih lahko na kratko strnemo z naslednjimi točkami:

- Mladi potrebujejo usmeritev, ker se slabše znajdejo, nekateri potrebujejo kompleksno obravnavo v sodelovanju z drugimi institucijami;
- Smiselno bi bilo podaljšati projekt in vpeljati specializirano svetovanje kot del rednega dela;
- Razmisliti je potrebno o reorganizaciji in optimizaciji dela Zavoda, kjer je to mogoče, tudi tako, da določene naloge opravi en urad preko sodobnih oblik dela za stranke iz vse države (npr. e-izobraževanje).

Tabela 6: Komentar, oceno ali priporočila Zavodu glede izvajanja projekta "svetovanja za mlade".

Menim, da mladi nujno potrebujejo svetovanje in usmeritve kako se znati na trgu dela , tako mladi po končanju šolanja oziroma tisti, ki so morebiti že bili nekje zaposleni. Višje izobraženi se lažje znajdejo na trgu dela, medtem ko nižje izobraženi pa potrebujejo tako pomoč pri usmeritvah na trgu dela kot tudi pomoč pri pisanju življenjepisa, kako se najti na trgu dela. Poleg tega pa mladi, ki se znajdejo v težavah zaradi različnih okoliščin potrebujejo podporo, ki pa ni nujno v smeri iskanja dela, ampak na drugih področjih. Tu je pomemben vidik povezovanja zavoda z drugimi institucijami , da se lahko usmeri takšne mlade na druge institucije. Po navadi pa je potrebno pri takšnih pridobiti najprej zaupanje, ko se enkrat pridejo prijaviti za zavod in tu ni rešitev izpolnjevanje obveznosti do zavoda oziroma ugotavljanje kršitev, ampak potrpežljivost, pridobivanje zaupanja z drugačnimi pristopi in nato usmeritev mladih naprej na druge institucije.
(...izbrisano zaradi možne identifikacije respondenta...) Nujno in pošteno pa bi bilo, da bi imeli vsi enako ali vsaj podobno število strank , da bi lahko tudi v službenem času brali gradiva, ki ga je ogromno na dnevni bazi, odreagirat in informirat pa je mlade vedno potrebno takoj ali že včeraj. Glede na modernizacijo in on line obravnave , bi lahko veliko vsebin posredovali tudi centralno vsem mladim naenkrat npr. iz ene območne službe in bi avtomatsko prihranili veliko časa ostalim svetovalcem na Uradih. Razmejevanje, kaj centralizirat in kaj decentralizirat je pomembno in bi moralo kontinuirano potekati ter se usklajevati z operativci , torej nami svetovalci,...Glede na demografijo pa bo verjetno počasi izzvenelo tako poudarjeno delo na mladih in se bomo pretežno ukvarjali z ostalimi osebami in njihovimi ovirami,...
Projekt "svetovanje za mlade" se je izkazal kot koristen in učinkovit, zato bi bilo priporočljivo, da se izvaja tudi v prihodnje .
Projekt je potrebno nujno podaljšati oz. omogočiti zaposlitve svetovalcem za nedoločen čas , tako z vidika ciljne skupine, ki nujno potrebuje podporo pri iskanju zaposlitve, saj je že čas epidemije koronavirusa zelo otežil kontinuirano delo, kot z vidika Zavoda, ki je z različnimi usposabljanji vložil zelo veliko v svetovalce , ki so opremljeni z znanjem za delo s ciljno skupino in so pridobili bogate delovne izkušnje, ki jih lahko še nadgrajujejo.
Projekt prinaša pozitivne rezultate pri obravnavi mladih brezposelnih oseb in lažšanju njihovega vključevanja na trg dela. Menim, da bi bil smisel premislek o možnosti sistematizacije delovnega mesta Svetovalca za mlade , saj bi tako omogočili, da se tudi po zaključku projekta določeni svetovalci intenzivno ukvarjajo s to specifično skupino brezposelnih oseb.
Svetovalci bi morali imeti bistveno več izobraževanj s področja obravnave strank, psihologije, soočenja z stresom na DM in raznimi izzivi s katerimi se soočamo pri delu.
vzpostavitev on line baze izobraževanj .

3.8 Opažanja svetovalcev glede zaposljivosti drugih skupin na trgu dela in priporočila

3.8.1 Priporočila za pripravo ukrepov za mlade

Respondente (svetovalce za mlade) smo vprašali, katere skupine mladih so z vidika zaposlovanja najbolj problematične. Izpostavili so (Tabela 7):

- osebe z nižjo stopnjo izobrazbe ter osipniki;
- mlade mame;
- tiste, ki niso pridobili praktičnih izkušenj;
- tiste, ki imajo psihične težave;
- Rome;
- osebe, ki jim delo ni vrednota;
- nizko izobražene mlade, ki so prejemniki DSP in prihajajo iz nerazvitih socialnih okolij;
- osebe z visoko izobrazbo (mag. in dr.), ki imajo nerealna pričakovanja;
- poleg tega pa je bilo izpostavljeno tudi, da so ovire tipične, glede na okolje odraščanja mladih.

Tabela 7: Mnenje svetovalcev za mlade o tem, kdo so najtežje zaposljivi mladi

Med mladimi so najbolj problematične osebe z nižjo stopnjo izobrazbe ter osipniki , kateri niso zaključili nekega šolanja.
mlade mame , ki imajo zaključeno samo osnovno šolo .
Mladi z osnovnošolsko izobrazbo - osipniki , ki v zaposlitvi ne vidijo dodane vrednosti Mladi, ki so zaključili šolanje in tekom šolanja niso pridobili praktičnih izkušenj in niti med počitnicami niso opravljali kakšnega dela. Imajo izobrazbo in si ne predstavljajo kako zaposlitev poteka - nerealna pričakovanja.
Mladi, ki imajo psihične težave .
Najbolj problematična skupina brezposelnih mladih so Romi , ki živijo v skladu z romsko tradicijo in se ne želijo zaposliti. Izobrazbena raven pri njih je večini I. ali II., veliko jih nima vozniškega izpita, nekateri so neurejeni itd...Na ZRSZ so prijavljeni samo zaradi prejemanja DSP.
Najtežje zaposljivi so ljudje ki jim delo ni vrednota . Imamo mlade ki niso doživeli, da bi starša kdaj imela delovno obveznost...
nizko izobraženi mladi, ki so prejemniki DSP in prihajajo iz nerazvitih socialnih okolij - nimajo razvite socialne mreže, nimajo delovnih navad, nimajo priložnosti za pridobivanje delovnih izkušenj, predsodki do te ciljen skupine v okolju - to so predvsem Romi, je pa še druga skupina mladih, ki sicer so delovno aktivni, vendar ne v formalnih oblikah zaposlitve - prekarci, delajo preko podjemnih pogodb ipd., ker presodijo, da se jim to finančno bolj splača.
Osebe s končano osnovno šolo, ki imajo težave v duševnem zdravju . Mladi, ki se prijavijo v evidenco BO zgolj zaradi prejemanja DSP . Osebe, ki prejemajo DSP niso motivirane za zaposlitev, ker je premajhna razlika v plači in DSP. Medtem ko prejemajo DSP, lahko delajo priložnostno in zaslužijo več kot bi sicer z redno zaposlitvijo. Osebe z visoko izobrazbo (mag in dr) imajo nerealna pričakovanja , sploh tiste, ki nimajo dneva delovne dobe (npr. ne more 28 letnik, ki je mag. ekonomist pričakovati, da bo dobil zaposlitev kot manager za 5000€, z 6 mesečnimi izkušnjami z delom v baru).
Osebe z duševnimi težavami , ker nimajo realnih pričakovanj in niso zmožni dlje časa opravljati delo.
Zaznavam, da so ovire tipične, glede na okolje odraščanja mladih . Mestni ljudje se borijo z zasvojenostmi od alkohola in drog, podeželski pa s slabimi socialno ekonomskimi razmerami doma.

Za te ciljne skupine so respondenti predlagali sledeče ukrepe (Tabela 8):

- različne delovne aktivnosti (vsaj 20 ur tedensko), v katere bi se morala obvezno vključiti vsaka oseba, ki je prijavljena na ZRSZ, je prejemnik DSP,
- s tem bi posamezniki tudi pridobili delovne navade,
- namesto denarne socialne pomoči naj bi imeli bolj ohlapne pogoje za vključitev v javna dela,
- sprejeti bi bilo potrebno omejitev prejetanja DSP za mlade,
- za osebe, ki imajo težave v duševnem zdravju pa bi bilo smotrno ustanoviti kot nekakšne dnevne centre,
- povečati je potrebno število psihiatrov, psihologov, kliničnih psihologov,
- pri težje zaposljivih mladih bi bil potreben celostni prijem,
- v osnovnošolski program bi bilo smiselno uvesti psihološke vsebine o želenem in neželenem vedenju ljudi,
- povečati razpoložljivost popoldanskega varstva otrok,
- Za ciljno skupino Romov bi bilo potrebno uvesti posebne oblike dela, javna dela, usposabljanja.

Sicer pa svetovalci za mlade predlagajo naslednje splošne ukrepe za povečanje aktivacije mladih:

- Ukrepi APZ:
 - o finančne vzpodbude delodajalcem za dolgoročne zaposlitve;
 - o spodbude za praktično usposabljanje tekom šolanja in vzpostavitev baze delodajalcev, ki omogočajo prakso,
 - o javna dela za mlade,
 - o programi podjetništva / samozaposlitev ,
 - o usposabljanje na delovnem mestu, priznanje delovne dobe, višja urna postavka,
 - o programi mentorstva,
 - o delavnice za učinkovit nastop na trgu dela,
 - o subvencije za zaposlovanje,
 - o bolj napredna dodatna izobraževanja.
- Drugi ukrepi:
 - o skrb za duševno zdravje mladih,
 - o vzgajanje vrednost, kot so delo, prispevanje k družbi.

Tabela 8: Predlogi svetovalcev za mlade o tem, kako najlažje pomagati tej skupini mladih

Država naj organizirala različne delovne aktivnosti (vsaj 20 ur tedensko), v katere bi se morala obvezno vključiti vsaka oseba , ki je prijavljena na ZRSZ, je prejemnik DSP in ki se v nekem določenem času od prijave (npr. v 1 letu) ne uspe zaposliti. Šlo bi za aktivnosti, kot so: pomoč starejšim pri pripravi ali skladiščenju drv, čiščenje gozdov, pobiranje odpadkov, pogozdovanje itd...
Menim, da bi bilo vsem koristno če bi, namesto denarne socialne pomoči, imeli bolj ohlapne pogoje za vključitev v javna dela (več programov, področij, itd). Udeleženci bi pridobili delovne navade , bi imeli delovne obveznosti, plačevali prispevke in imeli precej bolj dostojno življenje kot pa "na socialni".
Menim, da država bi morala narediti omejitve prejetja DSP za mlade , ker jim daje samo potuho. Predvsem tistim, ki nimajo zdr. težav. Za ostale, ki imajo težave v duševnem zdravju pa bi bilo smotrno ustanoviti kot nekakšne dnevne centre , kjer bi lahko koristno preživljali svoj čas, imeli strokovno podporo in delali na odpravi težav ali zmanjševanju. Premalo je psihiatrov, psihologov, kliničnih psihologov - čakalne dobe za pregled na napotnico so predolge, nihče pa ne gre kot samoplačnik, ker nimajo dovolj finančnih sredstev. Obenem menim, da bi bilo smiselno ob prejetju DSP uvesti tudi pogoj, da mora oseba opravljati toliko ur nekega dela (npr. javna dela, družbeno koristna).
Menim, da pri tej skupini mladih bi bil potreben celostni prijem , saj samo z pravili glede izpolnjevanja obveznosti in ugotavljanji kršitev ne bo dovolj zaleglo, saj takšni mladi potem grejo iz sistema in se lahko kasneje pridejo ponovno prijaviti ali pa tudi ne in iz tega vidika ni rešitev. Zavod bi moral dobiti drugačno luč na trgu dela tudi kot pomoč mladim pri samem iskanju zaposlitve s kakšnimi drugačnimi prijemi, podporami mogoče v smislu izobraževanja, ampak mogoče bolj praktičnega oziroma kakšnimi podobnimi prijemi, da bi mlade privabilo in bi sodelovali.
Nujno vpeljati že v osnovnošolski program psihološke vsebine o željenem in neželjenem vedenju ljudi , odnosih med spoloma ter trening retorike in samozavestnega nastopanja ter delovanja v ožjem in širšem smislu. Bila sem na študijski izmenjavi v ZDA in fascinirana nad prepričljivo komunikacijo ljudi, ne glede na izobrazbeno, starostno, spolno ipd. strukturo. Sem se tudi pozanimala od kod vse večine in dobila pojasnilo, da s temi vsebinami pričnejo že v ranem otroštvu,...Nedvomno bodo na dolgi rok obrodile sadove, če jih bomo mladim približali in jih natrenirali,...
osipniki - vključevanje v delavnice Mladi brez izkušenj - vzpodbujanje pridobivanja kakršnih koli delovnih izkušenj tekem šolanja.
subvencije za podjetja, ki bi zaposlovala mlade mame. Krajšanje delovnika na 6 ur. Omogočanje popoldanskega varstva otrok.
Vzpostaviti učinkovit sistem in podporo mladim z težavami v duševnem zdravju (več psihologov, psihiatrov ki hitro in učinkovito pomagajo mladim).
Za ciljno skupino Romov bi bilo potrebno uvesti posebne oblike dela, javna dela, usposabljanja ipd. Za ostale zgoraj omenjene mlade pa bilo potrebno razmisliti o naslednjem in uvesti spremembe na tem področju: pretehtati sorazmerje med socialnimi transferji in minimalnimi plačami, uvesti boljši nadzor nad izvajanjem prekarne oblike dela in olajšati delodajalcem zaposlovanje z različnimi oblikami subvencij za zaposlovanje mladih.

Tabela 9: Predlogi svetovalcev za mlade o tem, kako pospešiti aktivacijo mladih nasploh

finančne vzpodbude delodajalcem za dolgoročne zaposlitve. Vzpodbude za praktično usposabljanje tekem šolanja, vzpostavitev baze delodajalcev, ki omogočajo prakso.
Javna dela za mlade, subvencije za zaposlovanje (ne kot je sedaj ta hitrejši vstop na trg dela) npr. Zaposli.me, povečati št. strokovnjakov na področju duševnega zdravja za mlade in omogočiti čim hitrejši dostop do specialista, v šoli usmerjati mlade k vrednotam kot so delo, prispevanje k družbi.
Javna dela, subvencije delodajalcem, tečajji, NPK
Programi UDM, subvencije zaposlitve, programi podjetništva, delavnice za učinkovit nastop na trgu dela
Subvencije za zaposlitev mladih, subvencije za samozaposlitev
Subvencije za zasebne dejavnosti so zelo pogrešane.
Subvencioniranje samozaposlitve.
Usposabljanje na delovnem mestu se kaže kot zelo dober program, saj da možnost mladim, da v času usposabljanja dobijo prepotrebne izkušnje, prav tako pa jim omogoča, da se delodajalcu pokažejo v najboljši luči, zato je smotrno, da ga država še naprej spodbuja. V zadnjih letih primanjkujejo predvsem subvencije za zaposlovanje mladih oziroma subvencije za samozaposlitev.
Usposabljanje na delovnem mestu, javna dela, subvencije za zaposlovanje mladih, subvencije za samozaposlitev. Smiselno bi bilo uvesti tudi programe mentorstva - da bi zaposleni pred upokojitvijo usposabljali oz. uvajali v delo mlade brez izkušenj.
Več subvencij za zaposlovanje mladih, tudi kakšne olajšave podjetjem, v kolikor zaposlijo mlade. Pri ukrepu usposabljanje na delovnem mestu in delovni preizkus bi bilo smiselno da osebam teče delovna doma in mogoče tudi kakšna višja postavka, v tem primeru bi bilo smiselno mogoče tudi daljše časovno obdobje usposabljanja. Poleg tega pa tudi subvencije za podjetništvo ter še kakšna bolj napredna dodatna izobraževanja.

3.8.2 Starejši brezposelni

Naslednja večja skupina na trgu dela, so starejši brezposelni. Med temi so svetovalci izpostavili posebej naslednje skupine (Tabela 10):

- osebe z nižjo ravno izobrazbe, ki se težje znajdejo,
- osebe z velikim razkorakom med izobrazbo, izkušnjami, omejitvami in predstavami za pridobitev novega delovnega mesta glede na trenutni trg dela,
- invalide,
- ljudi, ki imajo psihične težave,
- starejše od 60 let, z visoko izobrazbo in z večletnimi delovnimi izkušnjami.

Kot je izpostavil eden od svetovalcev: »Motivacijo za zaposlitev pri tej skupini še zaznamo, vsekakor pa tudi strah zaradi občutka nekonkurenčnosti«. Da bi jim bolj učinkovito pomagali pri ponovnem vključevanju, predlagajo svetovalci naslednje (Tabela 11):

- javna dela
- davčne vzpodbude za delodajalce za ohranjanje zaposlitve starejših oseb, da starejših oseb ne odpustijo
- subvencije za starejše - Zaposli.me
- podjetništva, tudi morda v okviru subvencij
- obvezne delavnice za delodajalce v smislu, da starejši od 50 niso nezmožni za delo
- Vključenost v razne oblike dela

Za vse starejše pa svetovalci predlagajo sledeče ukrepe:

- nepovratna sredstva za samozaposlitev;
- subvencije za delodajalce za polni delovni čas in krajši delovni čas;
- subvencije za samozaposlitev;
- ustanovitev zaposlitvenih centrov za usposabljanje in sodelovanje s podjetji;
- aktivna vključenost starejših, da so mentorji;
- delovni preizkus;
- socialna aktivacija;
- motivacijske delavnice.

Tabela 10: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi starejši

50+, DBO, Invalidi
najbolj problematična skupina: starejši od 50 in z zdravstvenimi težavi ali celo invalidi ; delodajalci jih že na pragu odslavlajo zaradi starosti;
najtežje zaposljive starejše osebe so tiste BO, ki se poleg starosti soočajo še z zdravstvenimi težavami ter tisti z nižjo ravno izobrazbo, ki se težje znajdejo na trgu dela.
od 50 do 65 let... velik razhod med izobrazbo, njihovimi doseganji izkušnjami, omejitvami in lastno idejo, predstavami za pridobitev novega delovnega mesta glede na trenutni trg dela
Osebe, starejše od 50 let z visoko izobrazbo imajo manj možnosti za zaposlitev v skladu z izobrazbo, s čimer se težko sprizajzajo.
Starejši imajo pogosto tudi zdr. ovire in podane omejitve, predvsem problematični so nižje izobraženi ali invalidi, ki imajo pogoste omejitve. Veliko imamo invalidov za polovični delovni čas , kar pa za izvajalce JD ni zanimivo. Nekateri pa so se "zaciklali" in jim tak način ustreza, niso preveč motivirani, skrbijo za starše,...
Starejši in ljudje, ki imajo psihične težave . Starejši so pri delodajalcih stigmatizirani, posledično pa starejšim upada motivacija za aktivno iskanje zaposlitve - te stvari jih globoko prizadanejo, vzemajo jih osebno. V podjetju so včasih "nekaj" bili, zdaj pa niso "nič več".
STAREJŠI OD 50 LET
starejši od 50, premalo razumevanja delodajalcev za zaposlovanje te ciljne skupine
starejši od 60 let, z visoko izobrazbo in z večletnimi delovnimi izkušnjami . Delodajalci pravijo, da so to že izoblikovane osebnosti, ki jih nekako ne morejo prilagoditi delovnemu mestu, tako kakor mlajše. Poleg tega so to morda osebe z več zdr. težavami, nagnjeni k daljšim odsotnostim zaradi več dopusta in tudi morebitnih terapij. Poleg tega pa bi moral tudi takim delavcem pripadati največji dodatek za delovno dobo in dopust. Tovrstne delavce je tudi nekoliko težje odpustiti kot mlajše, ki niso zaščiteni kategorija. Poleg tega jih ne moreš prisiliti npr. na nočno delo.
Starejši, invalidi - osebe, brez delovnih navad, ki imajo malo delovne dobe .
Z vidika zaposljivosti so najbolj problematična skupina osebe v starosti 50+, ki so brez izobrazbe in strokovnih znanj, saj jih delodajalci že obravnavajo kot starejše. Težava je namreč ta, da je oseba, ki specifičnih znanj nima, ustreznost za proizvodna dela in čiščenje, pri katerih si delodajalci želijo agilne mlajše osebe, še posebno je to izrazito pri delih, ki so bolj primerna za moški spol (fizična dela, gradbeništvo). Poleg tega ima ta skupina velikokrat že precej zdravstvenih težav zaradi katerih se tudi osebe same počutijo manj konkurenčne, torej manj zaposljive. Motivacijo za zaposlitev pri tej skupini še zaznamo, vsekakor pa tudi strah zaradi občutka nekonkurenčnosti.

Tabela 11: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini starejših

javna dela - davčne vzpodbude za delodajalce za ohranjanje zaposlitve starejših oseb, da starejših oseb ne odpustijo - subvencije za starejše - Zaposli.me
APZ - PROGRAMI
da subvencionira delodajalcu njihovo zaposlitev
finančne spodbude, ki jim dajo večjo varnost, motivacijo in usmerijo tudi delodajalca v smiselnost zaposlovanja starejših
Nekateri imajo znanja, ki bi jih radi dali naprej ali imeli tudi svoj s.p. pa si ne upajo, potrebujejo več pomoči na področju podjetništva, tudi morda v okviru subvencij. Zagotovo bi za te osebe moralo biti več programov za JD.
organizirati obvezne delavnice za delodajalce v smislu, da starejši od 50 niso nezmožni za delo, kajti ne zavedajo se, da bodo tudi sami morali delati do 65 let oz. še dlje, če se zakonodaja spremeni
Ponovne subvencije za zaposlovanje starejših, vzpostavitev mentorskih sistemov za prenos znanja na mlajše. Možnost plačila prispevkov za KDC kot je npr. za mlade mamice.
s subvencijami za zaposlitev
S subvencijami za zaposlovanje starejših.
Spodbude delodajalcem za zaposlovanje (kot nap. Zaposli.me) in ostale olajšave za zaposlovanje starejših. Tudi spodbude za samozaposlitev. Osebe, ki imajo bolj specifična znanja in so stari 50+ precej pogosto razmišljajo o samozaposlitvi.
Tako, da bi omogočala redne subvencije iz državnega proračuna za zaposlitev teh delavcev oz. plačilo prispevkov, ki jih morajo delodajalci za te delavce plačati v obdobju dveh let, ali pa tudi s ponovno uvedbo nepovratnih sredstev za delavce, ki se samozaposlijo.
Vključenost v razne oblike dela, ki bi bilo ustrezno nagrajeno, da so motivirani.

Tabela 12: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo starejših nasploh

- javna dela,
- program zaposli.me - nepovratna sredstva za samozaposlitev ali ponovna uvedba tako imenovane kapitalizacije denarnega nadomestila oz. izplačila le tega v enkratnem znesku
- subvencije za delodajalce za polni delovni čas in krajši delovni čas; - subvencije za samozaposlitev; - problematika z zaposlovanjem invalidov, ki so tudi mlajši od 50 let; ustanovitev več zaposlitvenih centrov na različnih lokacijah znotraj ene območne službe zavoda za zaposlovanja, kjer bi se invalidi najprej usposabljali za določena delovna mesta in sicer kar v delavnicah (lesarstvo, kovinarstvo, strojništvo....) upoštevajoč seveda potrebe po delavcih na trgu dela + obvezno sodelovanje z delodajalci, ki bi jih obiskovali na tem usposabljanju, dostavljali material za delo zaradi zaposlitve po usposabljanju (tako imajo v nekaterih državah urejeno možnosti za ranljive skupine)
Aktivna vključenost starejših, da so mentorji. Programi za mentorstvo.
Delovni preizkus zelo manjka Zaposli.me
Spodbude delodajalcem za zaposlovanje (kot nap. Zaposli.me) in ostale olajšave za zaposlovanje starejših. Tudi spodbude za samozaposlitev. Osebe, ki imajo bolj specifična znanja in so stari 50+ precej pogosto razmišljajo o samozaposlitvi.
subvencije delodajalcu
Subvencije za zaposlovanje starejših.
Subvencije, doplačila prispevkov delodajalcem ne denarno nadomestilo oz. prispevki na Zavodu.
Več podobnih programov kot so JD, kjer bi se lahko brez težav vključevali tudi invalidi, ki so zmožni za polovični delovni čas. Socialna aktivacija bi morala biti obvezna za vse, ki so na Zavodu prijavljeni 2 leti. Zagotovo manjkajo motivacijske delavnice za vse CS na Zavodu ne samo za starejše.
ZAPOSLITEV S POMOČJO SUBVENCIJ

3.8.3 Dolgotrajno brezposelni

Med dolgotrajno brezposelnimi osebami so svetovalci izpostavili številne izzive, ki jih je možno strniti v naslednjih značilnostih (natančno pa Tabela 13):

- BO s težavami v duševnem zdravju in zasvojenosti;
- invalidi,
- Romi;
- DBO pri katerih je prisotnih več ovir hkrati: pomanjkanje kompetenc + nemobilnost + družinski status ali bivalne težave + zdravstvene težave ali invalidnost (odvisnost) + nemotiviranost
- Skupina ljudi, ki je ugotovila, da bolje živijo od DSP kot od zaposlitve
- Osebe z izrazitejšimi težavami v fizičnem in duševnem zdravju
- Dolgotrajna brezposelnost (nizko izobraženih) tujcev
- DBO oseb, ki so izgubili zaposlitev 5 let ali manj do upokojitve
- osebe, ki živijo v oddaljenih krajih, nimajo izpita (ali so ga izgubili) za B kategorijo in nimajo sredstev, da bi sami financirali izpit in kupili avto
- Odvisniki, ne moremo jih napotovati k delodajalcem

Tabela 13: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi izmed DBO*

BO s težavami v duševnem zdravju in zasvojenosti. invalidi, Romi
Brez rednih delovnih izkušenj, običajno izkazujejo nizko motivacijo za delo in/ali samozavest. Visoka plačna pričakovanja. Problematična je skupina z nizko vrednoto za pridobitev rednega dela. Nekateri imajo zdravstvene težave, pogoste so tudi psihične težave, pa tudi fizične, jezik je ena izmed omejitev, samohranilstvo, pa tudi socialne okoliščine posameznikov. Na drugi strani je pa tudi skupina, ki ima slabe izkušnje z delodajalci - navajajo slabe pogoje za delo, nizko plačilo.
DBO invalidi, starejši. Tudi sami niso zelo motivirani za delo zaradi večkratnih odklonilnih odgovorih delodajalcev.
DBO pri katerih je prisotnih več ovir hkrati: pomanjkanje kompetenc + nemobilnost + družinski status ali bivalne težave + zdravstvene težave ali invalidnost (odvisnost) + nemotiviranost
DBO s težavami v duševnem zdravju, osebe s III. kategorijo invalidnosti in osebe 58+.
Dolgotrajna brezposelnost neizobraženih etničnih manjšin, ker ni prisotnih vrednost dela, drug način življenja, nizka motivacija, nezobraženost.
Dolgotrajno brezposelne osebe, z nič ali zelo malo delovne dobe, prejemniki CSD, nemotivirani, matere z majhnimi otroci (brez varstva) in invalidi ali osebe z zdravstvenimi omejitvami, težavami. Najtežje je motivirati dolgotrajno brezposelne osebe, ki so prejemniki DSP in jim tak položaj povsem ustreza zaradi vseh bonitet (...)
Dolgotrajno brezposelni, starejši z zdravstvenimi težavami.
Ljudje s pomanjkanjem motivacije - ker ne vidijo smisla in nimajo vzvoda za premik, prijavljeni so zaradi drugih vzrokov. Ljudje z zdravstvenimi omejitvami - se težko vklopijo v običajna del. okolja oz. jim tega ne dovoljuje zdravje. Ženske z majhnimi otroki - ne morejo biti fleksibilne zaradi situacije doma.
Mladi brezposelni, ker čez čas tonejo v depresijo in je potrebno vložiti veliko energije v normalizacijo stanja in nato še v samo aktiviranje osebe
najbolj problematična je dolgotrajna brezposelnost nad tremi leti, DBO starejših, DBO oseb, ki so izgubili zaposlitev 5 let ali manj do upokojitve , DBO z zdravstvenimi težavami
Najbolj problematična je skupina dolgotrajno brezposelnih invalidov, prejemnikov nadomestila na ZPIZU, starih med 50-60 let.
Najbolj problematična je tista, ki dolgo časa, brez presledka prejema denarno socialno pomoč in ostale dajatve (brezplačen vrtec, višji otroški dodatek,...). CSD pa ji brez presledka in brez navezave stika s ZRSZ kar podaljšuje te dajatve. Nima interesa za delo, ker so dajatve višje od plače. Tukaj je ZRSZ nemočen.
Najbolj so problematične osebe, ki živijo v oddaljenih krajih, nimajo izpita (ali so ga izgubili) za B kategorijo in nimajo sredstev, da bi sami financirali izpit. Tudi če bi jim zavod plačal izpit za B kat., kako naj si nato kupijo avto?
Nemotiviranost oseb z nizko stopnjo izobrazbe, da bi sprejeli delo za tako nizko plačilo (minimalno), če lahko prejema denarno pomoč in za to ne skoraj ne rabijo nič početi. Lahko še kaj delajo ob "strani" in so bolje plačani, kot če bi se redno zaposlili.
Odvisniki, ne moremo jih napotovati k delodajalcem , najprej morajo rešiti predhodni problem, šele nato zaposlitev.
Osebe z izrazitejšimi težavami v fizičnem in duševnem zdravju. Številni so odklonilni do pomoči s strani pristojnih institucij, prav tako ne vidijo smisla v svetovalnem procesu. Primanjkuje jim uvida in kritičnosti do lastnega funkcioniranja, osebnostne strukture in sposobnosti. Številne osebe s težavami v duševnem zdravju bi pred aktivacijo na trgu dela potrebovali zdravniško obravnavo, a je ne poiščejo, zaradi česar je svetovalno delo zelo oteženo.
Osebe z psihičnimi težavami - anksioznost. Slovenija nima dovolj programov za pomoč tem ljudem - zdravljenje le tabletno brez terapije, kar na dolgi rok ne prinaša večjih uspehov.
Osebe, ki imajo zdravstvene omejitve in so pridobile kategorijo invalidnosti na ZPIZ-u. Osebe ne bi opravile uspešno zdravniškega pregleda, vendar morajo biti prijavljeni v evidenci BO kot iskalec zaposlitve, da lahko uveljavljajo pravico do nadomestila ZPIZ. Na trgu dela je zelo malo razpisanih del, ki bi jih lahko opravljale stranke z omejitvami.
Pri DBO gre običajno za kombinacijo več dejavnikov. Npr. starost nad 50, fizične ovire, katerim se kasneje pridruži slabša samopodoba, negotovost, ki lahko vodi v depresijo, anksioznost ali pa mlade mamice brez varstva, ki iščejo delo le dopoldan, med tednom - v kolikor nimajo izobrazbe ni veliko priložnosti, tiste z izobrazbo, pa ob daljši odsotnosti niso konkurenčne...
Problematična je z vidika, ker delo za DBO ni več vrlina. To pa pomeni dolgoročno, da bodo DBO socialni problem. Ne bodo izpolnjevale pogojev za starostno upokojitve, večina jih bo upravičena do varstvenega dodatka. Prav tako se v vsa socialna zavarovanja steka manj denarja. DBO so z vsakim letom manj zaposljive.
Romi, ker je premalo medinstitucijskega povezovanja v primeru njihove socializacije.
S stranko oblikujem odnos, in nikogar ne pojmem kot problematičnega. Morda je prav to tisto, kar me odlikuje in tudi osebe, ki se niso pri ostalih svetovalcih odzivale na razgovore, se v obravnave vključujejo. Ker sprejemem vsakega, ne glede na njegove ovire in težave. Poskušam vsakega posameznika obravnavati brez sodb. Ga spodbujati v iskanju priložnosti. Moje izkušnje so, da si vsak želi rešitev, sprememb. Z vidika družbe pa mi je najtežje sprejemati, da smo postali tako brezčutni, da ostanejo brez zaposlitve osebe, ki se soočajo z boleznimi (onkološki bolniki, možganske kapi, poškodbe po prometni nesreči, ipd), in da se osebe, ki vsekakor morajo vso energijo in zagon usmerjati v rehabilitacijo, zdravljenje, hkrati še soočajo s svojimi eksistenčnimi težavami.
Skupina ljudi, ki je ugotovila, da bolje živijo od DSP kot od zaposlitve. Ta skupina je problematična iz različnih razlogov: - ker jim delo ne predstavlja vrednote - ker niso sposobni razmišljati o posledicah svojih dejanj ali pa jim je za to vseeno - ker se zaradi slabih izkušenj z delodajalci raje odločajo za DSP in delo na črno ter tako ohranijo svoje dostojanstvo in nujno potreben občutek kontrole nad svojim življenjem oziroma osebne svobode - VEDNO BOLJ POGOSTO SE SREČUJEM S TO PROBLEMATIKO - problem je tudi v tem, ker nas potem stranke enačijo s takšnimi delodajalci - saj ste nas poslali tja... - ker s pomočjo ukrepov socialne varnosti niso v eksistenčnih težavah, ki bi se lahko pojavile v primeru zaposlitve
Skupina starejših (že od 40 dalje) dolgotrajno brezposelnih, ki imajo generalno malo delovnih izkušenj (do 5 let). To so torej posamezniki, ki že dolgo niso vključeni v trg dela in se težje prilagodijo potrebam delovnih mest. Starejši kot so, težje sprejemajo spremembe, bolj so sprijaznjeni s svojo situacijo in manj izhodov vidijo. Ponavadi so tudi manj motivirani in ne verjamejo vase ter v priložnosti. naučili so se živeti s temi pogoji in ta "krog" izjemno težko prekinajo.
Starejši od 50 let, z nižjo izobrazbo, neveščti računalniških znanj, 30 let delovnih izkušenj na enem delovnem mestu ali pa v precej specifičnih poklicih, kjer ni več povpraševanja, vezani na javni prevoz iz bolj odročnih krajev, z nižjo motivacijo za dodatna usposabljanja in manj fleksibilni ter pripravljani na spremembe.

*Nekatere izjave, ki so se ponavljale, so izbrisane zaradi velikosti tabele.

Med ukrepi za pomoč tem osebam so večkrat izpostavljeni sledeči (Tabela 14):

- dostojno plačilo;
- časovna omejitev prejetanja DSP za skupino oseb, ki nima zdravstvenih ali drugih težjih omejitev, bolj racionalna poraba denarja za DSP in nižja DSP;
- povezati med DSP in družbeno koristna dela;
- Celostna/timska obravnava s CSD-jem;
- osebe, ki imajo kategorijo invalidnosti in hude zdravstvene omejitve voditi ločeno od ostalih BO in ponuditi več delovnih mest primernih za invalide, spodbujati in podpirati zaposlitvene centre za ljudi z zdravstvenimi težavami;
- daljše trajanje vključitve v JD;
- Finančne spodbude oz. pomoč delodajalcem, da ohranijo zaposlitev svojim starejšim delavcem;
- izobraževanje nas zaposlenih, ki delamo z BO;
- Lažja dostopnost brezplačne pomoči za osebe s težavami v duševnem zdravju;
- Dodatni programi, namenjeni invalidnim osebam in Romom, prilagojena delovna mesta;
- dostop do brezplačnih storitev psihoterapevtov;
- dodatna neformalna izobraževanja, coaching sistem za osebe z večjimi zdravstvenimi težavami;
- osebe, ki so dalj časa pri nas, bi morale obvezno sprejeti delo oz. bi morali biti prejemniki CSD obvezno vključeni v delovne aktivnosti.

Med ukrepi, ki jih svetovalci izpostavljajo za hitrejšo aktivacijo DBO nasploh, pa so (Tabela 15):

- Javna dela, več javnih del tudi izven zdravstva in socialne oskrbe, brez omejitve stopnje izobrazbe
- Subvencije oziroma finančne spodbude za delodajalce in brezposelne
- stalni nabor preverjenih delodajalcev za ranljive skupine, ki bi jim nudil ali usposabljanje ali vključevanje v delovni proces glede na zmožnosti in omejitve BO
- Zagotavljanje mentorstva pri vključevanju v delovni proces ranljivih skupin v sodelovanju z delodajalci
- kreiranje delovnih mest, ki upoštevajo omejitve dolgotrajno brezposelnih
- spodbujanje podjetništva,
- podpora pri dodatnem izobraževanju
- vključevanje v programe za dvig socialnih veščin

Tabela 14: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini DBO*

- neposredno kaznovanje delodajalcev za kršenje zakona o delovnem razmerju...stranke težko izpeljejo tožbe... - dostojno plačilo - časovna omejitev prejetanja DSP za skupino oseb, ki nima zdravstvenih ali drugih težjih omejitev (ti bi morali biti na podlagi strokovne presoje v posebni evidenci BO oseb) - univerzalni temeljni dohodek
Da osebam, ki imajo kategorijo invalidnosti in hude zdravstvene omejitve ne bi bilo potrebno biti vodenih v evidenci BO. Da bi razpisali več delovnih mest primernih za invalide.
Država bi morala spodbujati in podpirati zaposlitvene centre za ljudi z zdravstvenimi težavami, ki določena lažja fizična dela še lahko opravijo. Prav tako bi pomagalo daljše trajanje vključitve v JD.
Država bi najlažje pomagala na način, da bi povezala vse ustanove, na katere se pravice DBO vežejo. To pomeni, da bi prišlo do učinkovitejšega sodelovanja med CSD, ZPIZom, javnimi izobraževalnimi ustanovami in ZRSZ. Trenutno je sodelovanje na nizki ravni. Pomagala bi tudi z znižanjem denarne socialne pomoči. Obenem pa bi vsak, ki prejema denarno socialno pomoč moral na nek način opravljati družbeno koristna dela v korist okolja, občin. Ne pa, da so prejemniki denarne socialne pomoči še nagrajeni z dodatkom, če opravljajo prostovoljno delo, kjer pa ni nikakršnega nadzora, če to delo zares opravljajo. Povezati bi morali tudi informacije Policije in UE. Če nekdo ne biva več kot 1 teden v SLO, ne bi smel prejemati denarne socialne pomoči.
Država bi po mojem mnenju najlažje pomagala tej skupini dolgotrajno brezposlenih s programi, ki bi jim omogočali vključevanje v delovne aktivnosti, javna dela v lokalni skupnosti. Ti programi bi morali biti dolgotrajne narave, tailor made, omogočati bi morali postopno vključevanje oseb npr. dve uri tedensko z ustreznim mentoriranjem.
Ker delam z osebami, ki imajo zdravstvene težave in ovire menim, da je zanje v sklopu postopkov po ZZRZI (Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov primerno poskrbljeno). Vsekakor je še možnost za nadgradnjo in popravke. Ves čas pa se v sklopu naše delovne organizacije ponavljam predloge, da bi bilo tudi za dolgotrajno brezposelne osebe smiselna podobna podpora, ki je vsekakor individualizirana in celovita. Najprej torej ugotavljanje, kaj oseba zmore, si želi, kakšne ima interese, nato pa postopno in počasno usmerjanje v ustrezno delovno okolje (seveda pa podprto z ustrežno finančno nagrado). Aktivnejša vloga CSD pri podpori za vključitev na trgu dela (tudi akcijski načrt na CSD s strokovno delavko in ne avtomatizem pri podaljševanju DSP).
Ključno se mi zdi izobraževanje nas zaposlenih, ki delamo z BO. Najprej moramo mi znati pristopiti k tem osebami. Druga težava pa je, da imamo kljub nizki brezposelnosti premalo časa, da bi se strankam res posvetili. Te stranke je potrebno pogosteje vabiti, intenzivneje delati z njimi, jih bolj spremljati...če želim, da se vse to moje delo vidi, imam še dodatno delo z vpisovanjem in označevanjem aktivnosti...Nikjer v sledenju naših aktivnosti ni zajeto koliko časa si vzamemo za neko stranko.
Lažja dostopnost brezplačne pomoči za osebe s težavami v duševnem zdravju; Dodatni programi, namenjeni invalidnim osebami in Romom, prilagojena delovna mesta;
Možnost obravnave pri psihologu preko Zavoda, kreiranje prostih delovnih mest za osebe s III. kategorijo invalidnosti oz. večjimi omejitvami, subvencije za zaposlovanje 58+.
Odvisno od skupine. Na splošno bi bilo zaželeno, da bi obstajali programi za različne ciljne skupine, ki bi omogočali, da bi vključevali stranke v neko delovno aktivnost in bi bili tudi pogojeni in nujni, odvisni od tega, koliko časa je oseba BO, seveda z oziroma na težave in omejitve.
Omogočiti dostop do brezplačnih storitev psihoterapevtov, dodatna neformalna izobraževanja, coaching sistem za osebe z večjimi zdravstvenimi težavami
Osebe, ki so dalj časa pri nas, bi morale obvezno sprejeti delo oz. bi morali biti prejemniki CSD obvezno vključeni v delovne aktivnosti. Več del bi moralo biti za ljudi z omejitvami oz. za krajši del. čas.
Posebni programi za zaposlovanje Romov
Povečati pomoč v zdravstvenem sistemu
Program Zaposli.me za starejše od 50 let z višjo subvencijo Za prejemnike DSP ukinitve DSP po 1 letu razen če imajo zdravstvene težave
rehabilitacijsko svetovanje in ugotavljanje zaposljivosti skozi postopke zaposlitvene rehabilitacije
S prilagojenimi delovnimi mesti, ki bi omogočala lažji prehod na trg dela. Veliko posameznikov je odvisnih od socialne podpore, ki pa bi morala bit bistveno bolj racionalno dodeljena, večkrat bi se moralo preverjati ustreznost pogojev za potrjevanje pomoči.. Na eni strani bi bila potrebna razmejitev med ZZRS in CSD, na drugi pa večje povezovanje. Morda bi bilo potrebno uvesti obvezna družbeno koristna dela v zameno za prejetje socialne podpore. Dodatna izobraževanja glede možnosti zaposlitev, prekvalifikacij v družinah, kjer že več generacij prejema DSP. Več inšpekcij glede dela na črno. Večja razmejitev med plačami zaposlenih in prejemnikov DSP - poiskati še dodatne motivacijske dejavnike za zaposlitev, v primerjavi s socialo.
S subvencijami, psihološkimi obravnavami.
Spodbude za delodajalce za zaposlovanje mladih brezposelnih oseb
Ureditev boljših delovnih pogojev, predvsem v proizvodnji in drugih podobnih sektorjih, kjer upravičeno primanjkuje kadra, višje plače, da bi delo ponovno postalo vrednota.
Ureditev javnega prevoza v vse kraje, ne da osebe čakajo na šolski avtobus le v času šolskega pouka.
Ustrezne finančne vzpodbude za zaposlovanje, programi usposabljanj, medgeneracijsko sodelovanje, vzpodbujanje delodajalcev k zaposlovanju starejših in nudenju priložnosti za programe usposabljanje
z nekim celostnim paketom : usposabljanje + motivacija + podpora več inštitucij hkrati združenih v nek konkreten projekt
Z večjo povezanostjo ZRSZ z zdravstvenih institucij, z ustvarjanjem celostnih programov obravnave tovrstnih posameznikov, ki bi vključevali različne strokovnjake. Smiselno bi bilo prilagoditi in jasno opredeliti način obravnave takšnih oseb na institucionalni oz. državni ravni.
Zvišanje minimalne plače, sploh na področjih, kjer je delovnik izmenski in je delo fizično naporno.

*Nekatere izjave, ki so se ponavljale, so izbrisane zaradi velikosti tabele.

Tabela 15: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo starejših nasploh

na prvem mestu JAVNA DELA, s katerimi uspešno aktiviramo dolgotrajno brezposelne ali manj zaposljive skupine - subvencije za bolj kritične skupine BO
Da bi bil nek stalni nabor preverjenih delodajalcev za ranljive skupine, ki bi jim nudil ali usposabljanje ali vključevanje v delovni proces glede na zmožnosti in omejitve BO . Da bi bili na voljo tudi programi, ki bi bili nujni za določene skupine BO, ki pa nimajo nekih psihičnih ali fizičnih zdravstvenih omejitev in so že DBO . Zagotavljanje mentorstva pri vključevanju v delovni proces ranljivih skupin v sodelovanju z delodajalci. Krepitev zastopanja BO pri DD. V kolikor se po določenem času BO ne zaposli, da se preveri kompetence in dogovori primerno zaposlitev v oziru na potrebe na trgu dela ter da se preveri morebitne omejitve pri zaposlovanju (v širšem spektru) in po potrebnih na novo določi zaposlitvene cilje ali dogovori naporitev k zdravniku svetovalcu ali kateremu drugemu strokovnjaku.
določene olajšave ali subvencije delodajalcem za zaposlitev teh kategorij
Dosedanje ukrepe, pri čemer se od delodajalca pričakuje, da bo nato osebo vsaj za nekaj časa zaposlil, ne pa da se izkorišča sistem za nadomeščanje.
Država naj bi bolj aktivno za aktivacijo dolgotrajno brezposelnih oseb uporabljala programe javnih dela predvsem za osebe brez izobrazbe, programe delovnih aktivnosti pomoči starejšim v lokalnem okolju, urejanja okolice, medgeneracijsko sodelovanje ipd.
Finančne spodbude za delodajalce in brezposelne.
Javna dela
Javna dela in polletne subvencije zaposlitev po uspešno opravljenem usposabljanju na delovnem mestu.
Javna dela in usposabljanje na delovnem mestu
Javna dela za osebe z zdravstvenimi težavami in tiste, ki so pred upokojitvijo DP in UDM za vse dolgotrajno brezposelne Več učnih delavnic za osebe s težavami v duševnem zdravju Dostopnost do neformalnih izobraževanj, ki omogočajo večje priložnosti na trgu dela Formalna izobraževanja osipnikom oz. prekvalifikacije Vozniški izpiti
javna dela.
Javna dela.
Kreiranje delovnih mest, ki upoštevajo omejitve dolgotrajno brezposelnih. Potrebovali bi celostno, dolgoročno strategijo dela s tovrstnimi posamezniki, s katero bi naslovili ne le kratkotrajne izhode v zaposlitev (npr. javna dela), ampak bi se osredotočili na ohranjanje takšnih oseb na trgu dela.
Meni se zdi najboljša opcija javna dela ali subvencije za zaposlitev, ker gre dejansko za zaposlitev oseb. DP in UDM za BO nista ugodna. Ljudje pridno delajo 3 mesece v času sezone, ko je konec sezone, pa delodajalec nima dela za njih. Poleg tega DBO potrebujejo kaj bolj varnega, stalnega in ustrezno plačanega, da se sploh odločijo, da se jim splača.
socialna aktivacija, motivacijske delavnice, javna dela
Spodbujanje podjetništva, vključevanje v programe za dvig socialnih veščin.
Subvencije in usposabljanja ter podpora pri dodatnem izobraževanju
subvencije za delodajalce, ki zaposlijo dolgotrajno brezposelno osebo iz evidence Zavoda.
Subvencije za zaposlitev, javna dela
Subvencije, javna dela
Subvencionirane zaposlitve, več sredstev za izvedbo javnih del, več programov, subvencija za samozaposlitev, nagrade za brezposelne osebe, ki so težje zaposljive in se zaposlijo.
Subvencionirane zaposlitve.
Učne delavnice so odlični primer, kjer se BO izučijo in se nato tudi zaposlijo, DD pa za usposabljanje dobi subvencijo. Prav tako usposabljanja za določene deficitarne poklice in nasploh, da se pridobijo znanja - pri tem pa se še bolj povezati z delodajalci. Torej večje sodelovanje med izvajalci in zaposlovalci, oz. bolj jasno načrtana pot in dodaten poudarek na zaposlitvi po usposabljanju.
Ukrepev je po mojem mnenju že dovolj.
Usposabljanje na delovnem mestu in spodbude za trajno zaposlovanje brezposelnih oseb
Več javnih del tudi izven zdravstva in socialne oskrbe, brez omejitve stopnje izobrazbe (ev. naj se določi razpon od-do). Vsekakor pogrešam subvencije za zaposlitev in samozaposlitev.
Več možnosti subvencij za delodajalce (kot je bilo npr. Zaposli.me), subvencija za samozaposlitev, več sredstev namenjeni javnim delom.
Več subvencij in s tem več kreiranja del. mest v običajnih okoljih. Manj javnih del, ker to reši problem kratkoročno, dolgoročno pa ne.
Vedno naj bo možnost koriščenja delovnega preizkusa.
Vključevanje DBO v splošno družbeno koristna dela, pridobitev veščin, intenzivna delavnica v sodelovanju z drugimi institucijami pri vključevanju na trg dela.
Zaposli.me in program javnih del
Zaposli.me in subvencija za samozaposlitev

3.8.4 Nižje izobraženi

Tabela 16 in Tabela 17 prikazujeta mnenja o najtežje zaposljivih nižje izobraženih. Izpostavijo, da so to tisti nižje izobraženi, ki so dolgotrajno brezposelne osebe, ki imajo že oblikovan način preživetja in jih je zaradi DSP težko motivirati za zaposlitev. Za aktivacijo nižje izobraženih nasploh pa svetovalci predlagajo predvsem subvencije za zaposlovanje in spodbude za samostojno podjetništvo pod ustreznimi pogoji.

Tabela 16: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi nižje izobraženi

Osebe, ki so dolgotrajno brezposelne. Imajo svoj način preživetja in jim zaposlitev postane nezanimiva. Osebo, ki je nižje izobražena in prejemnica DSP je zelo težko motivirati za zaposlitev.
osebe, ki so pred upokojitvijo in so brez izobrazbe
Starejši od 50+ zaradi ambicij delodajalcev po zaposlovanju mlajšega kadra in osebe brez delovnih izkušenj ali z dolgotrajno brezposelnostjo - niso konkurenčni na trgu dela; se ne znajdejo pri iskanju zaposlitve; upad motivacije v povezavi z prejetjem denarne socialne pomoči (subvencije najemnin, višji otroki dodatki ipd. v razmerju s plačo za delovna mesta z nižjo izobrazbo)

Tabela 17: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini starejših

da se njihovo situacijo (brezposelnost tik pred upokojitvijo) rešuje na drugačni sistemski ravni
Na žalost je prejetje denarne socialne pomoči določeni skupini oseb postalo preveč samoumevno. Pred prihodom na zavod se pripravijo, navajajo zdravstvene težave, težave z varstvom in druge ovire, vendar se pogosto izkaže, da je v povedanem le malo resnice. Včasih traja zelo dolgo, da ugotovimo, da so navedbe lažne. Zelo so zaščitniški do svojega statusa in zlahka postanejo konfliktni. Govorimo o skupini oseb, ki so mlajši in dela zmožni, vendar zaradi ugodnosti, ki jih imajo, nimajo motivacije za delo. Menim, da bi za to osebo bilo vseeno potrebno, da za prejetje DSP nekaj storijo, v smislu, da so vključeni v določeno organizacijo, kjer opravljajo delo. Tako bi obdržali delovne navade in ne bi imeli prepričanja, da je prejetje denarnih sredstev samoumevno. Pozitivno bi bilo tudi več izmenjav informacij z drugimi institucijami, npr. Centri za socialno delo, vendar bi morala biti za to ustrezna podlaga.
Ustrezno plačilo; subvencije za delodajalce; predvsem pa vzpostavitev mehanizmov s katerimi bi lahko spodbudili prejemnike denarne socialne pomoči h realnemu iskanju zaposlitve in zaposlovanju.

3.8.5 Ostali brezposelni

Za mnenje o najtežje zaposljivih skupinah smo vprašali tudi svetovalce, ki delajo z več različnimi skupinami (nimajo prevladujočega profila strank). Tudi ti svetovalci izpostavijo podobne problematične skupine, kot so jih ostali. Te so (Tabela 18):

- Prejemniki denarne socialne pomoči
- BO s statusom invalidnih oseb, različnih kategorij
- Starejši od 55 let, DBO, bolni, iztrošeni, socialno šibki, pogosto tudi kmetje
- osebe s zdravstvenimi ovirami
- BO brez voznškega dovoljenja
- mamice z majhnimi otroki
- DBO - osebne težave, droga, alkohol, psihoza
- DBO z ovirami
- tujke, ki nimajo interesa delati, ne znajo jezika
- Mlajši od 30 let, ki nimajo ne delovnih navad, niti prave motivacije

- starejši brezposelni (nad 50 let), ker imajo praviloma samo eno vrsto delovnih izkušenj
- Nemotivirani posamezniki ne glede na starost in stopnjo izobrazbe z osebnostnimi motnjami in /ali duševnimi težavami

Kot kažejo podatki oziroma odgovori respondentov, se tudi nasveti glede aktivacije (podajata jih tabela Tabela 19 in Tabela 20) ujemajo z že podanimi, zato jih ne bomo ponovno povzemali.

Tabela 18: Mnenje svetovalcev o tem, kdo so najtežje zaposljivi brezposelni

- Prejemniki denarne socialne pomoči. Močni, zdravi mladi, brez najmanjše želje, da bi se zaposlili. Sami bi morda še zmogli, vendar jih nazaj držijo "izkušene" 2. ali 3. generacije, ki na tak način živijo že dolgo časa. - BO s statusom invalidnih oseb, različnih kategorij. Potreba po sistemski ureditvi. Na trg dela se jih vrne zelo majhen delež. Menim, da ni potrebno, da so prijavljeni v evidenci Zavoda. - Starejši od 55 let, DBO, bolni, iztrošeni, socialno šibki, pogosto tudi kmetje, ki imajo ravno dovolj premoženja (zemlje, ki je ne morejo prodati). Pogosto živijo na robu revščine ali pod njim. Žrtvujejo se za mladi rod (pazijo otroke) ali za starejši rod (nega oskrba) ali za obe generaciji. Pogosto sami najbolj iztrošeni in potrebni podpore v smislu, da bi poskrbeli za sebe in svoje zdravje/dobro počutje.
, osebe s zdravstvenimi ovirami, s statusom invalida, mamice brez varstva, osebe brez javnega in osebnega prevoza, nemotivirani prijavljeni več let, osebe s osebnimi težavami,....
BO brez voznškega dovoljenja - javne povezave na podeželju so zelo slabe. Kdor nima lastnega prevoza je zelo slabo zaposljiv. IN mamice z majhnimi otroki (samohranilke ali katerih partnerji delajo neurejen delovni čas) - premalo je del v dopoldanskem delovnem času in dela od doma.
DBO - osebne težave, droga, alkohol, psihoza, ipd
DBO z ovirami (tistimi, ki so prepoznavne in tiste za katere nam ne želijo povedati, težave v duševnem zdravju) tujke, ki nimajo interesa delati, ne znajo jezika, saj je A1 realno premalo, da jo delodajalec zaposli, saj se ne zna predstaviti Nemotivirani DBO
DBO: upad motivacije, nezanimivi za DD zaradi upada delovne kondicije,
dolgotrajno brezposelne osebe, mame z otroki, - zastarela znanja - pomankanje interesa za pridobitev dodatnih znanj, biološka starost, varstvo otrok, nemobilnost
Gre za posebej ranljive osebe, ki bi bile potrebne strokovne psiho-socialne pomoči Centra za socialno delo, vendar, ker ta nima ustreznih programov / projektov, se z najbolj ranljivimi osebami ne ukvarjajo, v veliki večini prejemnikov denarne socialne pomoči sploh osebno ne obravnavajo, pa vendar so ranljiva skupina, če morajo prejemati DSP. To se že vleče več kot desetletje in izgleda kot, da v kolikor Center nima programov za najranljivejše skupine, se jih z njimi ni potrebno ukvarjati. Zato je videti, kot da so zadovoljni, če ni programov. Obremenitev števila ljudi na svetovalca zaposlitve na Zavodu je tudi neprimerljivo večja od tiste na Centru za socialno delo. In neprimerljivo višja, kot v članicah EU - glede na obremenitve.
Mlade mamice z nizko stopnjo izobrazbe, ki nimajo urejenega varstva popoldne.
mladi, ker nimajo delovnih navad, delo jim ni prioriteta, pomembno jim je plačilo za opravljeno delo
Mlajši od 30 let, ki nimajo ne delovnih navad, niti prave motivacije.
Najbolj problematični so starejši brezposelni (nad 50 let), ker imajo praviloma samo eno vrsto delovnih izkušenj, imajo manj dodatnih znanj, so manj digitalno pismeni, delodajalci se jih izogibajo, imajo nizko samopodobo, imajo zdravstvene težave.
Nemotivirani posamezniki ne glede na starost in stopnjo izobrazbe z osebnostnimi motnjami in /ali duševnimi težavami. Pri teh osebah gre pogosto za nacepljene težave oziroma sklop ovir in omejitev. Osebe brez lastnega prevoza ne glede na lokacijo bivanja. Matere katerih možje / partnerji delajo v večih izmenah ali poklicih z nestalnim urnikom in je varstvo otrok zgolj na materah. Preveč socialnih transferjev oziroma so ti nesorazmerno visoki v primerjavi z minimalno plačo in posledična nemotiviranost za zaposlitev in preživljanje z delom.
Osebe z zdravstvenimi težavami-kakršnimikoli (tudi alkoholizem,..), velik porast BO s težavami v duševnem zdravju, ter dolgotrajnost zdravljenja in po mojem mnenju slabši rezultati uspešnosti zdravljenja za dolgoročno zmožnost za delo
Osebe z zdravstvenimi, predvsem psihičnimi težavami.
Starejši
Starejši - zdravstvene težave, upad delovnih sposobnosti, računalniška nepismenost. Delodajalci pogosto ne želijo zaposlovati starejših oseb.
Starejši brezposelni, zaradi pomankanja priložnosti in pomanjkanja motivacije - čakajoč upokojitev
Starejši nad 45 let, nizka izobrazba. Zaradi zdrav. težav, nizko plačilo Mamice z nizko izobrazbo in majhnimi otroci. Ker ne morejo delati 2 izmensko, nizko plačilo
Starejši od 55 let - delodajalci se jih izogibajo zaradi možnih bolniških odsotnosti, počasnosti....
starejši, nemotivirani, mame brez varstva, osebe brez b-kateg., osebe z zdravstvenimi težavami, invalidi, dolgotrajno brezposelni
starejši. DBO. tisti, ki se pretvarjajo da "bolani" in se izmikajo obravnavam, na termin so zmeraj bolani. ne obiščejo psihologa, niti ne psihiatra. in tako nas vlečejo za nos, nekateri že dobrih 11.12.let. Bravo res jim uspeva. Ne razumem zakaj smo lahko tako nemočni in neučinkoviti.
Starejši+brez formalnih izkušenj (delovne dobe)
Že dalj časa brezposelni (ni nujno), ki nimajo želje oz. niso motivirani za zaposlitev.

Tabela 19: Predlogi svetovalcev o tem, kako najlažje pomagati tej skupini

A - prejemniki DSP: bolj kritične presoje prejemnikov DSP, z ogledi na terenu in s subtilnim poznavanje situacije. B - ZPIZ naj na ustrezen način pokrije svoje stranke. Ni potrebno, da so vsi prijavljeni v evidenci Zavoda. C - Opolnomočenje medgeneracijskega SOŽITJA.
Drugačna zakonodaja . Minimalna plača in DSP sta skoraj enaka - ljudje nimajo motivacije delati
Financiranje B kategorije - kar je sedaj delno urejeno (sicer premalo fin. možnosti) in spodbujanje dela od doma in dela v dopoldanski izmeni. Nujno je lažje usklajevanje družinskega in poklicnega življenja.
jim že pomaga. Seveda so še rezerve
krajša izobraževanja, usposabljanja na delovnih mestih z obvezo delodajalcev o zaposlitvi vsaj za krajše obdobje
Krepitev dela Zavoda --
nižanje pravic iz javnih sredstev, delovna mesta primerna starejšim, invalidom, delovna mesta z ustreznim delovnim časom
povečana razlika med minimalno plačo in socialno pomočjo obvezni večmesečni program za tujke enostopenjski postopek ugotavljanja kršitev
Prejemniki DSP bi morali imeti omejen čas prejemanja DSP in da bi opravljali družbeno koristna delo v kolikor bi jim to njihova osebna situacija dopuščala. Moralo bi biti zakonsko določeno, da sprejmejo v določenem roku ponujeno primerno zaposlitev s strani ZRSZ.
Prilagojena izobraževanja za pridobivanje kompetenc, spodbude za njihovo zaposlovanje, delo na ozaveščanju delodajalcev, da oseba pri 50 letu še ni "samo za upokojitev", ampak ima še 15 let aktivnega dela pred seboj.
Programi APZ za soočanje s starostjo in spodbude za delodajalce
Programi javnih del, UDM, zastopanje strank, Job carving+Job creation
Razmisliti o vrtcih, ki bi delali popoldne - sofinanciranje varstva otroka s strani lokalne skupnosti. Delodajalec omogoči varstvo otrok - če gre za večje delodajalce ?
spodbude pri zaposlovanju, motivacija, ogledi DM pri delodajalcih,
Spodbujanje starejših - ponovno Subvencije za delodajalce
Subvencije
Težave posameznih brezposelnih oseb pogosto (sploh pri dolgotrajno brezposelnih) presegajo kompetence zavoda (osebne težave, zdravstvene težave ipd.). Prejemanje soc. transferjev, uveljavljanje družinskih članov v davčni olajšavi, osebni stečaj, brezplačni sodni stroški in še kaj ne bi smelo biti pogojeno s prijavo v evidenci brezposelnih. Glede motiviranja teh oseb za prehod v zaposlitev nimam idej in odgovornost prelagam na državo, da to uredi. Morda bi se lahko sistem javnih vrtcev prilagodil in uvedel v vsakem kraju tudi popoldansko varstvo. Morda vzpodbude države za angažiranje subvencioniranega privat popoldanskega varstva.
Več možnosti brezplačnih psihoterapij, večje možnosti (poglobljene obravnave 1-krat tedensko) oseb z motnjami v psihofiz. funkcioniranju--ne le npr. 1-krat mesečni obisk pri psihiatru, ter predvsem predpisovanje zdravil, ne pa pomoč pri delu na sebi tem osebam. Več možnosti dela v zaposlitvenih centrih (teh praktično nimamo) za skupine BO z zdr. težavami, Romi.....npr. 4 urno delo/dan, manj psih. in fiz. zahtevna dela v tovrstnih zap. centrih....
vsekakor odvzem DSP na CSD. Oziroma Odločba o višini zneska DSP/CSD bi morala biti izračunana glede na čas izplačevanja, ne pa da traja v nedogled. Tako kot na Zavodu Denarno nadomestilo. Z meseci odplačevanja pada višina nadomestila. Ker do nje pa res niso upravičeni tisti delomrzneži, ki naštudirajo vse krivine kako ostati na Zavodu nedotaknjen. Motivacija je DELO, zaposlitev. Zaposliti take v socialna podjetja, kjer delajo, ustvarjajo novo dodano vrednost. Popravljajo, obnavljajo, na tak način kot recimo Centri ponovne uporabe. Jim nuditi podporo v smislu dela, delo naj postane nazaj vrednota.
Vsi Centri za socialno delo bi morali imeti iste oz. vsaj podobne programe - po celi Sloveniji (kot ima Zavod programe po celi Sloveniji). Potem bi reševali marsikatero stisko, preden je že zelo pozno. Pridobitev denarne socialne pomoči, bi morala biti skrbno kontrolirana in ne avtomatska, ko oseba izpolni pogoje na papirju. Denarna socialna pomoč ob odsotnosti težjih življenjskih okoliščin in dokazanih zdravstvenih, psihičnih in socialnih težav, bi morala biti obvezno časovno omejena.
Z vključevanjem v dolgotrajnejše programe.
za določeno reševanje ovir je potreben pristop širše družbe, države,
Zmanjšati višino DSP in določiti opravljanje družbeno koristnega dela v določenem obsegu ur, da si to denarno socialno pomoč tudi zaslužijo oziroma jo na nek način oddelajo

Tabela 20: Predlogi svetovalcev o tem, kako pospešiti aktivacijo nasploh

Delodajalci imajo najraje konkretne finančne vzpodbude za zaposlovanje.
Delovni preizkusi, UDM - 6 mesecev. Zaposli.me za starejše od 50 let. Zakaj je ta program ustavljen?. Za mlade ne potrebujemo subvencij, saj so itak neposredno zaposljivi in jih trg dela zelo potrebuje. Osebam z ovirami pa je potrebno pomagati.
delovni preizkusi, usposabljanja za konkretna dela, subvencija ob zaposlitvi
Institucionalno izobraževanje, NPK, UDM, subvencije za zaposlitev.
Javna dela, usposabljanje na delovnem mestu.
Kratki tečajji, vozniške kategorije, delovni preizkus
mogoče DP, UDM
obvezni večmesečni program za tujke daljše delavnice za DBO-je (C; D delavnice)
Programi javnih del
Programi socialne aktivacije.
Promocija ZRSZ in vzpodbujanje delod. glede zaposlovanja oseb z velikimi ovirami za zaposlitev in delo-promocija (tudi) krajšega del.časa in zaposlovanja z večjimi fin. spodbudami (za res težko zaposljive-DBO na 2 leti, psih.težave, invalidi,... , ne ciljne skupine p.ZAPOSLENI ME-npr. osebe brez FI niso TZO, takšne osebe so lahko bolj zaposljive, kot tiste s FI-sufic. področje), večja promocija ZRSZ UČNIH DELAVNIC + spodbuda za zap. po zaključku učnih delavnic (velikega interesa delod. na našem območju ni), p. NIU za BO na temo-samozaupanje, osebnostna rast, samomotivacija/motivacija ali delavnice KMD
Siva ekonomija je gonilo napredka. Naj se bolj sprosti medsebojna pomoč, med-sosedska pomoč in solidarnost. Samo močne skupnosti bodo preživele in dostojno živele.
Subvencije in krajši delovni čas, shema mentorstva
subvencije ob zaposlitvi
Subvencije za delodajalce
Subvencionirano zaposlitev
Učne delavnice,
UDM je premalo plačan, ni motivacije. Boljše plačilo
Vse več je zdravstvenih in psihičnih ter socialnih težav (obsežnih). Te ob upadu števila brezposelnih oseb sedaj prihajajo na plano in so veliko bolj vidne, saj se tudi z osebami več dela - ker ti ostajajo v evidenci. Prej so se zaradi preobremenjenih svetovalcev "skrili" v število prijavljenih na Zavodu, saj ima prednost zaposlovanje kadra, zahteve delodajalcev. Slednji oseb z zdravstvenimi, psihičnimi in socialnimi težavami neradi zaposlujejo - radi povedo, da niso "socialna ustanova". Šele ko oseba s tako velikimi zdravstvenimi in psihičnimi ter socialnimi težavami razreši svoje težave, je pripravljena na vstop na trg dela. Zavod na žalost nima ustreznega kadra za to - zdravniki, psihiatri, socialni delavci.
Z BO ne moreš nič delati na prisilo. Krajše oblike programov (KMD, druge delavnice) so bolj motivacijske kot pa npr. vključitev po 14 dni, 1 mesec ali več.

3.8.6 Ostala priporočila in komentarji

Svetovalci so podali še številna druga priporočila, ki jih povzema (Tabela 21). V grobem bi jih lahko povzeli v naslednjih točkah:

- 1) Organizacija dela na Zavodu RS za zaposlovanje
 - Prilagoditev svetovanja BO (ne enako za vse)
 - Razdeliti BO po svetovalcih glede na specializacijo svetovalca
 - svetovalci imajo realen vpogled v trg dela, ga spremljajo, sledijo karakteristikam določenih panog
 - v primeru zaposlovanja na projekt, naj se ne vključuje in zaposluje na samo na področju zaposlovanja brezposelnih oseb, ampak tudi v pisarno za delodajalce in APZ
 - Manj statističnega vodenja in nadzora ter več usmerjenosti k strankam in kakovostnega dela z njimi
 - voljo veliko dodatnih usposabljanj in izobraževanj, ki zagotovo v določeni meri pripomorejo k lažji obravnavi strank
 - zaposlitev projektnih svetovalcev za nedoločen čas

- več skrbi Zavoda za enakomerno porazdelitev obremenitev svetovalcev in stresa na delovnem mestu;
- nadaljevanje z dobrimi praksami vlaganja v izobraževanje svetovalcev (tudi supervizija)

2) Ukrepi za BO

- Spremembe na področju prejemanja DSP

Tabela 21: Ostala priporočila

Odgovori respondentov
Absolutno se ne sme vse brezposelne osebe obravnavati pod enakimi pogoji z enako vsebino svetovanja. Brezposelne osebe je potrebno grupirati po svetovalcih glede na specializacijo svetovalca. Trg dela se je izrazito spremenil, se spreminja in je nujno, da svetovalci imajo realen vpogled vanj, ga spremljajo, sledijo karakteristikam določenih panog.
Glede projekta predlagam, da se vanj ne vključuje in zaposluje na samo na področju zaposlovanja brezposelnih oseb, ampak tudi v pisarno za delodajalce in APZ. Škoda je, da se velikemu številu svetovalcev na projektu istočasno zaključi projekt, kar pomeni stres ostalim redno zaposlenim, ki ostanejo v procesu dela. Gre namreč zato, da je svetovalno delo s strankami "srce" Zavoda in vse ostale službe so lahko le podporne službe svetovalcem, in ne obratno.
izvajanje projektov naj se nadaljuje
Manj statističnega vodenja in nadzora ter več usmerjenosti k strankam in kakovostnega dela z njimi.
Menim, da je potreba po specializaciji za DBO in zaposlovanju svetovalcev za delo z DBO tudi izven projekta.
Nimam specializacije BO, zato zadnjega ne morem ocenjevati (sicer sem kao na projektu DBO, vendar delam z vsemi).
Po delu na treh projektih približno že 10 let si želim predvsem stalne zaposlitve.
Svetovalci na projektu smo imeli na voljo veliko dodatnih usposabljanj in izobraževanj, ki zagotovo v določeni meri pripomorejo k lažji obravnavi strank. Glede na to, da sem preko projekta zaposlena že več kot 10 let, pa sem največ delovnih izkušenj pridobila vsekakor s konkretnim delom. Dolgoletne delovne izkušnje z različnimi ciljnim skupinami brezposelnih ter delo na različnih področjih zavoda, moja osebna angažiranost, fleksibilnost pri delu in usmerjenost v stranke so ključno vplivale na kvalitetno in učinkovito delo s strankami. Zato me na tem mestu žalosti, da zavod za svetovalce, ki so na projektu zaposleni že toliko časa, so izkušeni in hkrati dragocen kader, v katerega je tudi zavod sam v vsem tem času veliko vložil, ne najde možnosti za redno zaposlitev za nedoločen čas.
Zaradi same narave dela bi bilo lažje imeti mešano skupino strank, saj je delo z DBO zelo zahtevno, med strankami je veliko invalidov, ki imajo ogromno zdravstvenih težav in dnevno poslušanje različnih diagnoz je lahko zelo stresno. S takšnimi strankami je težko doseči velik napredek in zaradi tega se včasih počutimo, da pri svojem delu nismo tako uspešni kot sodelavci, ki imajo mešano ciljno skupino. Pri delu z DBO je potrebno vložiti veliko truda, da tekom obravnav stranko motiviramo do te mere, da se po večletni brezposelnosti odloči narediti korak naprej, pa naj bo to zaposlitev ali vključitev v ukrep APZ.
Želimo, da se projekti še ohranjajo in se opredeli delo z določenimi ciljnim skupinami. Hvala vam.
Če zanemarimo večje dejanske težave osebe (zdravstvene oz. hude situacijske), so dejavniki zaposljivosti BO: Za osebe v starosti od 25-50 let, ne glede na izobrazbo: 1. prejemnik DSP ("izračun" koristi prejemanja DSP pred zaposlitvijo (izguba DSP in ostalih bonitet), predvsem oseb s predšolskimi in šolajočimi otroki), 2. situacijske okoliščine (možnost lastnega ali javnega prevoza, brezposelne osebe to dejstvo velikokrat uporabljajo v izogib obeznostim BO), 3. lastna motivacija osebe, ki je pogosto vezana na dejstvo iz 1. točke, 4. prekarno delo. ZA osebe 50+: 1. s strani delodajalec prepoznane kot "starejše", 2. več zdravstvenih omejitev, 3. upad motivacije ali delovnih zmožnosti v povezavi s 1. in 2. točko. Ukrepi APZ, svetovalno delo svetovalk osnovnega in poglobljenega kariernega svetovanja, kariernega središča in ostala podpora, ki jo Zavod nudi, bistveno pripomore k motivaciji in zaposljivosti osebe vendar mora biti predhodno izpolnjen pogoj in sicer želja osebe same po usmeritvi, osebni napredu, premiku, zaposlitvi.
Do dolgotrajnih prejemnikov denarne socialne pomoči, bi morala biti zakonodaja strožja.
Glede na trenutno stanje na trgu dela in številne potrebe po kadrih se lahko zaposli skoraj vsak, ki je za zaposlitev motiviran. Izjema so osebe z zdr. omejitvami. Tudi ovire se da preseči, če je oseba usmerjena v iskanje rešitev. Motivirani najdejo prav presenetljive rešitve glede mobilnosti. Tudi delodajalci so se vse pogosteje pripravljene prilagajati glede delovnega časa, poiščejo ustrezno delovno mesto dobrim (zavzetim, delovnim, poštenim, sodelovalnim...) delavcem kljub zdravstvenim oviram.
iz povsem drugačne panoge sem sprejela karierni izziv in pri sebi odkrila neznane potenciale za svetovalno delo na projektu, pri tem ocenjena, kot uspešna, našla tudi osebno zadovoljstvo in vsakdanje izzive, kateri me močno motivirajo in bi lahko bila še bolj učinkovita, če bi imela možnost nadaljevanja projekta
Menim, da mladi potrebujejo podporo na poti do zaposlitve in tu je svetovalno delo na zavodu izrednega pomena.
Na zavodu sem že 7 let in sem na projektu, ki se zaključuje in tako tudi moja zaposlitev na zavodu v kolikor ne bo podaljšanja. V vseh teh letih nisem dobila priložnosti za redno zaposlitev.
Najbolj pomemben dejavnik zaposljivosti je motivacija oz. želja po zaposlitvi. V kolikor tega dejavnika ni pristnega je delo s stranko zelo oteženo in na zelo dolgi rok so možne le manjše spremembe. Na te dejavnike vpliva okolje, način življenja, izobrazba, zdravstvene ovire...

Odgovori respondentov
Ne poznam povprečnega števila strank, s katerimi svetovalci po vseh OS delajo, vem pa, da vedno obravnavam št.BO, ki je nadpovprečno in se pogosto sprašujem, da to ni pravično, če stranke niso sorazmerno razdeljene med svetovalce, je pa verjetno vsak Vodja UD zadolžen, da spremlja statistične podatke in organizira delo tako, da je čim bolj pravično za vse svetovalce
Ocenjujem, da bi bilo potrebno krepiti in izobraziti svetovalce za poglobljeno karierno svetovanje.
Opomba: vprašanja glede starostnih skupin, ki so brez odgovora- tehnično ni bilo možno odgovoriti . ni delovalo - ni bilo možno potegniti odgovora na želeno mesto
Ovire (zdr. in ostale), izobrazba, del. izkušnje, motivacija, veščine
Prejemniki DSP se ne želijo zaposliti, saj je majhna razlika med DSP in minimalno plačo. Prejemniki DSP imajo subvencioniran najem stanovanja, zastoj vrtec, subvencijo ali celo zastoj šolsko prehrano, so prejemniki otroškega dodatka in zato se in preprosta ne splača zaposliti. Vse ostalo besedičenje o programih, takšnih drugačnih je larifari. Ko se bo ukinila DSP po določenem času, se bodo zaposlili, prej pa ne. Za starejše brezposelne od 50 let pa bi obvezno morala biti subvencija. To so po navadi dobri delavci, ki jih delodajalec tudi po preteku subvencije obdrži. Razen če niso prisotne večje zdravstvene težave.
Pri delu z invalidi opažam, da manjka ustreznih programov (tudi APZ). Že dolgo let ciljne skupine - invalidi sploh ni opredeljene, razen učnih delavnic. Z veseljem bi se udeležila tudi kakšnega izobraževanja, ki bi bilo usmerjeno na delo z invalidi.
Pri določitvi starosti nisem mogla rangirati, tako da sporočam po tej poti (po statističnih podatkih je v obravnavi je starejših od 50 let 52%, ocenjujem da je ostalih največ od 35 do 50 leta).
So zaposljivi, nekateri v prilagojenih okoljih oz delovnih mestih, pogoji za delo bi lahko bili boljši.
Svetovalci potrebujemo supervizijo in večje razumevanje vodstvenih glede težavnosti našega dela z ranljivimi skupinami, ki zahtevajo ogromno predanosti in energije. V tem času, ko je delo vezano predvsem na te skupine, je delo tako še toliko težje - lepo, ampak izčrpavajoče.
Svetovalci smo preobremenjeni. Delo s strankami je vse bolj zahtevno, primeri vse težji. Dodatne naloge se samo dodajajo, nič se ne odvzame. Psihična obremenjenost je vse višja. Problem je v tem, da so najbolj gluhi za to, tisti, ki so najbolj stran od nas (centralna služba, ministrstvo). Odstotek svetovalcev, prijavna služba in informacije, ki delajo na zavodu neposredno v svetovanju z brezposelnimi osebami (ker to so dobesedno edini, ki delajo s strankami) je vse manjši. Če se brezposelnost še razpolovi, še vedno svetovalci ne bomo delali pod istimi pogoji kot je to standard v razvitem delu EU - po številu brezposelnih oseb na svetovalca.
Velik porast opažam pri zaposlovanju mladih odkar imamo na voljo svetovalce za mlade.
Vse OK
Zdravstvene omejitve, nemotiviranost zaradi prenizkega dohodka v primeru zaposlitve v primerjavi s sprejeto DSP, pomanjkanje večin iskanja zaposlitve.
Zelo sem bila zadovoljna v vključitvijo v supervizijo (je nisem vpisala v izobraževanje, ker gre bolj za usposabljanje). Menim, da je to zelo dobrodošla pomoč za uspešno delo z našimi strankami. Zadovoljna sem tudi z možnostjo vključitve v coaching oziroma nasploh možnost za usposabljanja in izobraževanja. Vedno bolj skupinsko iščemo alternative za nadaljnje delo s strankami oziroma se povezujemo s CSD-ji ipd..., kar nam omogoča bolj uspešno delo in širi obzorja.

Anketa je potrdila sklepe kvalitativne analize, da so mladi so po mnenju svetovalcev sicer večinoma hitro zaposljivi, pestijo pa jih ovire pomanjkanja izkušenj in »iskanja sebe«, tudi težave pri prevozu in varstvu otrok. Dodatna oteževalna okoliščina so tudi socio-ekonomski dejavniki v domačem okolju. Mladi se po mnenju svetovalcev v povprečju zelo želijo zaposliti, so jim pa tudi zelo pomembne tudi možnosti napredovanja (kar je dimenzija kvalitete zaposlitve), so primerjalno bolj samozavestni, motivirani, samoiniciativni in uporabljajo nove tehnologije.

V odprtih vprašanjih so izpostavili tudi morebitno negativno vlogo visoke socialne podpore, ki naj bi zavirala motivacijo za iskanje dela. Ta opozorila so prisotna že dlje časa, zato jim je smiselno prisluhniti. Vseeno pa je potrebno biti pazljiv in sistem oblikovati tako, da bodo tisti, ki potrebujejo celostno podporo, to tudi dobili.

4 EVALVACIJA DELA S SPECIALIZIRANIMI SVETOVALCI NA PROJEKTU

V nadaljevanju podajamo evalvacijo dela s svetovalci. Pri evalvaciji smo se oprli na teoretična izhodišča, ki izhajajo iz literature o delu zaposlitvenih svetovalcev, na podatke, ki smo jih zbrali s pomočjo ankete med svetovalci, s pomočjo fokusnih skupin in analize, ki izhaja iz analize mikro podatkov, ki smo jih prejeli od Zavoda za zaposlovanje.

4.1 Model učinkovitega svetovanja

Teoretični model učinkovitega svetovanja smo zasnovali na izhodiščih oziroma modelu, ki so ga zasnovali Noordzij et al. (2013), pri čemer smo ga ustrezno nadgradili s spoznanji iz fokusnih skupin in drugimi teoretičnimi izhodišči. Noordzij et al. (2013) sicer proces učinkovitega svetovanja razdelijo na štiri faze ((Noordzij, Hooft, et al., 2013), Slika 22):

- 3) Fazo predpriprave,
- 4) Fazo priprave;
- 5) Fazo iskanja zaposlitve in
- 6) Fazo zaposlitve.

Faza predpriprave je namenjena oblikovanju ustreznih pogojev, v katerih bo kandidat / iskalec zaposlitve iskal delo in se znova zaposlil ali se prvič zaposlil. V tej fazi avtorji (Noordzij, Hooft, et al., 2013) izpostavijo, da je pomembno, da prihaja do dobrega sodelovanja med javnimi agencijami. Avtorji sicer opisujejo sistem zasebnih zaposlovalnih agencij, kjer je sodelovanje z javno agencijo toliko bolj pomembno. Vsekakor pa velja, da je sodelovanje med javnimi institucijami pomembno tudi v Sloveniji, predvsem s Centrom za socialno delo, zdravstvenimi delavci in pa delodajalci. V obeh modelih je pomembno dobro sodelovanje z delodajalci, predvsem močna mreža kontaktov, čim tesnejše sodelovanje, saj to povečuje tudi zaupanje in interes delodajalcev, da se v primeru potreb po novih delavcih obrnejo na Zavod za zaposlovanje. Lahko pa se v primeru potencialno ustreznega kandidata svetovalec obrne neposredno na podjetje. V Sloveniji ima Zavod vzpostavljeno mrežo pisarn za delodajalce, kar je zagotovo prednost, ki pa ni na voljo na vseh uradih kot samostojna enota. **Faza priprave** je obdobje, ko svetovalci pripravljajo brezposelne osebe, da začnejo iskati delo. V prvi fazi je ključno, da svetovalci v sodelovanju z brezposelnimi osebami določijo njihove interese, realno ocenijo njihove veščine, potrebe in pa tudi osebnost, da bi jim tako lahko nudili čim boljše podporo v procesu iskanja dela. V to sodi tudi določitev potreb na trgu dela, s tem identifikacija priložnosti za brezposelno osebo, podpora posameznikom v procesu iskanja oziroma razmišljanja o svojih željah, potrebah. Potrebno je določiti tudi ovire za zaposlitev. S posameznikom je potrebno tako skupaj doseči dogovor o ciljih in določiti tudi naloge, korake, ki so pred njim (Noordzij, Hooft, et al., 2013).

Slika 22: Model učinkovitega svetovanja po Noordzij et al. (2013)

Faza predpriprave	Faza priprave	Faza iskanja dela	Faza zaposlitve
	Stranke »Vzpostavitev odnosa, sodelovanje in komunikacija« Komunikacija – Ohranjanje stika – »Biti na voljo« - Izgradnja in ohranjanje odnosa		
Javne (državne) agencije Vzpostavitev kontakta Analiza težav Varstvo interesov strank	Stranke »Evalvacija« - Evalvacija - Določitev in odstranjevanje ovir k zaposlovanju - Vzpostavitev stika - Identifikacija potreb in priložnosti - Upravljanje s pričakovanji - Pomoč pri »iskanju sebe« (angl. self-insight) - Sklepanje dogovorov - Postavljanje ciljev - Določitev nalog	Stranke »Pomoč, podpora« - Neposredna pomoč, ukrepi - Motivacija - Usposabljanje - (ne) pritisk na stranko - Nasveti - Opolnomočenje, izgradnja samozavesti - Nadzor - Mobilizacija »okolja« (podpora) - Razlaga zahtev delovnih mest	Stranke »Follow-up storitve« - Nadzor strank in pomoč strankam pri njihovi novi zaposlitvi
Sodelavci, kolegi Izmenjava informacij Nudenje podpore, pomoči			
Delodajalci Networking Ohranjanje in vzpostavljanje kontaktov Motiviranje podjetij/delodajalcev		Delodajalci »Matching« Iskanje zaposlitvenih priložnosti in vzpostavljanje kontakta z zaposlovalci	Delodajalci »Svetovanje (angl. coaching)« Svetovanje delodajalcem v primerih, ko imajo težave z novo zaposlenimi

Vir: (Noordzij, Hooft, et al., 2013)

V fazi iskanja dela je ključna naloga svetovalca podpora iskalcu zaposlitve, saj je proces iskanja zaposlitve zahteven, lahko tudi dolg proces, pri čemer pa podatki iz fokusnih skupin kažejo, da se predvsem mladi, ki se prvič srečajo s tem procesom, tudi slabše znajdejo in potrebujejo v tem procesu lahko nekoliko več podpore (glej poglavje). Poleg neposredne pomoči, kar vključuje svetovanje ipd., je v tej fazi pomembna podpora v obliki različnih ukrepov (npr. APZ), ki pomagajo posamezniku, da krepí svojo zaposljivost, pridobi dodatne kompetence, tudi samozavest. Pomembno je tudi, da svetovalci skozi proces iskanja zaposlitve posameznike po potrebi vodijo, nudijo podporo v obliki sodelovanja z različnimi deležniki, če je to potrebno (npr. v Sloveniji delodajalci, CSD, zdravstvo, NVO, itd.), pojasnijo posamezniku, kakšne so možnosti, potrebe, hkrati pa ga tudi ustrezno opozorijo na dejstvo, da sami morda niso dovolj aktivni, če je to potrebno (Noordzij, Hooft, et al., 2013).

Ko posameznik najde zaposlitev, se lahko delo svetovalca še nadaljuje, in sicer predvsem v smislu krepitve možnosti, da bo zaposlitev, ki je morda kratkotrajne narave, postala redna zaposlitev za nedoločen čas. To lahko vključuje tako posvete z nekdanjimi brezposelnimi osebami kot tudi sestanke z delodajalci (Noordzij, Hooft, et al., 2013).

4.2 Rezultati

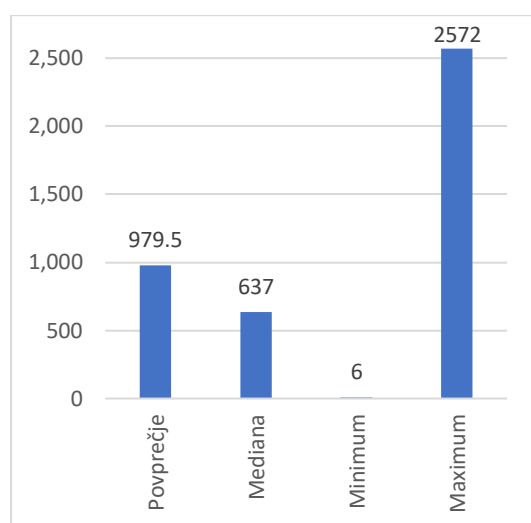
4.2.1 Pregled opisnih statistik

4.2.1.1 Značilnosti zaposlitev svetovalcev za mlade

V analizo je bilo zajetih skupaj 51 svetovalcev za mlade, pri čemer so bili prvi svetovalci zaposleni na projektu leta 2015, in sicer 16.12. 2015, projekt pa naj bi trajal (zaposlitev svetovalcev je predvidena do 30.11.2022).

Svetovalci so bili na projektu zaposleni od 6 do 2572 dni (kot zadnji datum zaključka je bil upoštevan datum predvidenega zaključka, kar je največ 30.11.2022). Svetovalec, ki je bil na projektu zaposlen samo 6 dni, je bil zaposlen od 11. do 17.5. 2018. Svetovalec, ki je bil zaposlen 2572 dni, pa je bil zaposlen od 16.12.2015 do 31.12.2022. V povprečju so bili svetovalci zaposleni 979 dni, polovica vseh svetovalcev je bila zaposlenih vsaj 637 dni (51 opazovanj) (Slika 23).

Slika 23: Skupno trajanje zaposlitve na projektu v dnevih*



*V analizo vključenih 51 svetovalcev. Svetovalci, ki so v času trajanja projekta prekinili delo na projektu in se na projekt vrnili, so bili vključeni z vsoto trajanj dejanskih zaposlitev brez vmesnih prekinitev.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Za vsakega svetovalca smo najprej izračunali število dni dela na projektu ter opredelili obdobja dela, ki smo jih potem združevali z obdobji brezposelnosti. Isti posamezniki so se lahko pojavili v bazi večkrat, saj so vmes prekinili delo posebnega svetovalca, nato pa se na projekt vrnili. Takih posameznikov, ki so vstopali in izstopali iz projekta, je bilo 10. Skupaj je bilo zato opazovanj na področju prometa svetovalcev 69 (Tabela 22). Največ vstopov med svetovalce (kar vključuje tudi ponovne »vrnitve« na projekt) je bilo v letu 2015 z začetkom projekta ter v letih 2018 in 2021. Največ prekinitev je bilo v letu 2021.

Tabela 22: Število in odstotek svetovalcev, ki so pristopili k projektu, končali delo na projektu ali prekinili delo na projektu v določenem letu*

	Število opazovanj			Odstotek vseh		
	Začetek	Konec	Prekinitev	Začetek	Konec	Prekinitev
2015	14			20.3	0.0	0.0
2016	5			7.2	0.0	0.0
2017	6	3	5	8.7	4.3	16.1
2018	14	9	5	20.3	13.0	16.1
2019	9	4	5	13.0	5.8	16.1
2020	6	4	3	8.7	5.8	9.7
2021	12	3	11	17.4	4.3	35.5
2022	3	46	2	4.3	66.7	6.5
	69	69	31	100	100	100

* Posameznik, ki je prekinil delo na projektu, nato pa spet začel z delom na projektu, je štet dvakrat – torej vsak vstop je zabeležen kot poseben vstop.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

V povprečju je imel svetovalac v opazovanem obdobju, ki zajema obdobje 2017-2021 (samo osebe vpisane od začetka 2017 dalje), slabih 400 strank, s povprečno starostjo 38 let, pri čemer je bilo povprečno trajanje brezposelnosti 194 dni, in sicer samo pri tistih, ki so se v opazovanem obdobju zaposlili. Povprečni svetovalac za mlade je imel okoli 100 strank več, pri čemer je bila vsaka stranka brezposelna 163 dni.

Tabela 23: Število strank svetovalcev glede na »tip« svetovalca, povprečna starost strank in trajanje brezposelnosti v dneh med vsemi in pa samo med mladimi*

		Opazovanja	Povprečje	Std.odklon	Min	Max
		Vsi svetovalci Zavoda in vse stranke				
Vsi	Število strank	389528	397.4	189.5	1	971
	Starost strank	389528	38.2	12.4	14	66
	Trajanje brezposelnosti	333573	194.8	226.8	0	1810
		Ni svetovalac s projekta				
Samo mladi	Število strank	74167	400.4	191.8	1	971
	Starost strank	74167	25.0	3.5	14	54
	Trajanje brezposelnosti	66435	165.0	198.1	0	1762
	Svetovalac s projekta "Krepitev ...z mladimi"					
	Število strank	52018	495.6	184.0	1	884
	Starost strank	52018	24.5	3.3	15	34
	Trajanje brezposelnosti	45623	163.6	176.1	0	1741

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.2.1.2 Značilnosti prometa brezposelnih oseb in brezposelnih mladih oseb

Prva baza, ki smo jo analizirali bolj natančno, je baza »Fact_promet_BO«, torej baza, ki povzema promet brezposelnih oseb. Baza podatkov, ki smo jo pridobili, je zajemala podatke 1.1.2017 do 31.12.2021. V povprečju je bilo v opazovanje zajetih 164 tisoč opazovanj letno oziroma slabih 14 tisoč na mesec (Tabela 24).

Tabela 24: Število opazovanj po mesecih in letih v podatkovni bazi »Fact_promet_BO« – celotno število opazovanj (vsaka oseba se pojavi ob vpisu in ob izpisu, če do njega pride)

Mesec/ Leto	2017	2018	2019	2020	2021	Skupaj
1	21,845	19,565	18,449	18,027	16,804	94,690
2	14,235	12,522	12,372	12,701	12,980	64,810
3	17,934	14,971	14,268	15,325	14,551	77,049
4	14,482	13,129	12,492	18,045	11,133	69,281
5	13,852	11,996	10,983	14,089	11,539	62,459
6	12,912	11,117	9,525	16,154	11,118	60,826
7	13,293	11,865	11,317	16,424	11,325	64,224
8	10,885	9,651	8,840	11,779	9,035	50,190
9	15,239	13,603	13,214	17,426	12,402	71,884
10	17,343	16,679	16,358	17,974	13,252	81,606
11	13,488	12,423	12,089	14,227	11,267	63,494
12	13,805	12,161	13,011	12,326	11,322	62,625
Skupaj	179,313	159,682	152,918	184,497	146,728	823,138

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 25 prikazuje promet brezposelnih oseb v opazovanem obdobju. Vpisanih oseb je bilo največ v letu 2020, ko se je na novo vpisalo skupaj 183 tisoč oseb, najmanj novo vpisanih oseb pa je bilo leta 2021, skoraj pol manj. Izpisanih oseb je bilo največ leta 2017, skupaj dobrih 96 tisoč, najmanj pa leta 2019, dobrih 78 tisoč.

Tabela 25: Promet brezposelnih oseb v opazovanem obdobju – celotno število opazovanj (vsaka oseba se pojavi ob vpisu in ob izpisu, če do njega pride)

			2017	2018	2019	2020	2021
VPIS	Delitev glede na starost ob vpisu po letu vpisa	Ostali	107,538	97,334	96,216	125,539	64,318
		Mladi ob vpisu v evidenco	54,375	51,505	46,719	58,319	29,585
	Delitev glede na starost v danem koledarskem letu	Ostali	109,443	99,023	97,527	127,024	64,789
		Mladi po starosti	52,470	49,816	45,408	56,834	29,114
	Skupaj		161,913	148,839	142,935	183,858	93,903
IZPIS	Delitev glede na starost po letu vpisa	Ostali	63,755	54,879	53,263	59,193	57,296
		Mladi ob izpisu v evidenco	32,721	27,517	25,077	26,989	24,548
	Delitev glede na starost v danem koledarskem letu	Ostali	67,047	57,348	55,351	61,042	59,383
		Mladi po starosti	29,429	25,048	22,989	25,140	22,461
	Skupaj		96,476	82,396	78,340	86,182	81,844

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Mladi (do vključno 29 let) so v povprečju predstavljali slabo tretjino vseh opazovanih oseb, pri čemer je njihov delež med letoma 2017 in 2021 v povprečju nekoliko padel (*Tabela 26*). Največjo skupino med mladimi (15-29 let) so predstavljali ob vpisu tisti mladi, ki so bili stari 26 let (3.96 % vseh), sledile so starostne skupine 27-29 let, ki so predstavljale med 3,3 in 3,5% vseh novo prijavljenih oseb. Podobno velja tudi za dejansko starost ob izpisu. Osebe, ki so bile stare ob izpisu 26 let, so predstavljale največjo skupino, okoli 3,7% vseh izpisanih, sledili so mladi stari med 27 in 29 let (Podatki ZRSZ, 2022).

Tabela 26: Delež mladih v % glede na starost ob vpisu in delež mladih glede na dejansko starost v koledarskem letu med vsemi opazovanimi osebami

	Vpis		Izpis	
	Mladi po starosti ob vpisu	Mladi po starosti v koledarskem letu	Mladi glede na starost ob vpisu ob izpisu iz evidence	Mladi ob izpisu iz evidence glede na koledarsko leto
2017	33.6	32.4	33.9	30.5
2018	34.6	33.5	33.4	30.4
2019	32.7	31.8	32.0	29.3
2020	31.7	30.9	31.3	29.2
2021	31.5	31.0	30.0	27.4

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 27 in Tabela 28 prikazujeta razloge vpisa in izpisa iz evidence brezposelnih oseb. V obeh skupinah je glavni razlog za vpis ponovno iskanje zaposlitve, pri čemer pa je pričakovano med mladimi bistveno bolj pomemben tudi razlog prve prijave po dokončanju ali prekinitvi šolanja, ki je glavni razlog vpisa za tretjino vseh iskalcev zaposlitve. Med razlogi za izpis pa je glavni razlog za dejanski izpis (pri čemer se v opazovanem obdobju polovica iskalcev v povprečju ni izpisala) zaposlitev, sledi odjava iz evidence, nato neaktivnost pri iskanju (kar je zanimivo, bolj izrazito pri mladih), upokožitev, vključitev v javna dela ter starševsko varstvo. Zanimivo je, da je pri mladih nekaj manj samozaposlitev in zaposlitev / samozaposlitev v tujini, predvsem pa tudi več (kot že omenjeno) neaktivnosti.

Tabela 27: Razlogi vpisa v evidenco BO v celotnem opazovanem obdobju kot % vseh posameznikov v izbrani skupini (prikazani samo razlogi, ki so relevantni za vsaj 1% oseb v skupini, osebe upoštevane samo ob vpisu)

	Ostali	Mladi ob vpisu
Prva prijava po dokončanju / prekinitvi šolanja	3.34	32.54
Iskalec ponovne zaposlitve	96.05	67.26
Ostali	0.62	0.20
Skupaj	100	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Če analiziramo posameznike, ki so se v analiziranem obdobju vpisali v bazo iskalcev zaposlitve (Tabela 29), je največji delež mladih, slabih 26%, končal srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje, sledili so mladi z osnovnošolskim izobraževanjem višje stopnje, ki so v celotnem obdobju predstavljali 24,5% vseh vpisov. Mladi s srednjim poklicnim izobraževanjem so predstavljali okoli 14,7%, mladi s srednjim splošnim pa slabih 8% vseh novo vpisanih mladih. Če mlade, ki so se vpisali v opazovanem obdobju, primerjamo z ostalimi novo vpisanimi, vidimo, da je:

- Približno enak delež oseb z osnovnošolsko izobrazbo višje stopnje (24,5% pri mladih v primerjavi s 25,1% pri vseh)
- Da je med mladimi bistveno manj oseb s srednjim poklicnim izobraževanjem (14,7 v primerjavi s 23,1%),
- Da je več oseb s srednjim splošnim izobraževanjem (7,8% v primerjavi s 4,9%) ter
- Da je več oseb z visokošolsko izobrazbo (18,9 med mladimi v primerjavi s 15,3 % med ostalimi)

Tabela 28: Razlogi izpisa iz evidence BO v celotnem opazovanem obdobju kot % vseh posameznikov v izbrani skupini (prikazani samo razlogi, ki so relevantni za vsaj 1% oseb v skupini, osebe upoštevane v trenutku izpisa)

	Ostali	Mladi ob vpisu	Skupaj
Oseba še ni odjavljena	47.91	48.05	47.96
Odjava osebe iz evidence	3.44	3.36	3.41
Ni aktivni iskalec zaposlitve	1.90	2.95	2.24
Upokojitev (starostna, invalidska, trajna vdovska)	4.45		3.02
Status dijaka, vajenca, študenta, udeleženca izobraževanja odraslih, mlajšega od 26 let		1.59	
Starševsko varstvo/ starševski dodatek /dodatek za izgubljeni dohodek		2.56	1.30
Samozaposlitev	1.53	1.47	1.51
Zaposlitev	31.46	35.49	32.76
Vključitev v javna dela (P)	2.27	1.18	1.92
Zaposlitev/samozaposlitev v tujini	1.83	1.10	1.60
Ostali	5.20	2.25	4.28
Skupaj opazovanj	557,782	265,356	823,138

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Analiza izpisanih oseb (Tabela 30) kaže, da je med izpisanimi struktura podobna vpisanim. Med izpisanimi je tako največji delež mladih, dobrih 26%, končal srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje, sledili so mladi z osnovnošolskim izobraževanjem višje stopnje, ki so v celotnem obdobju predstavljali 22,4% vseh vpisov. Mladi s srednjim poklicnim izobraževanjem so predstavljali okoli 14,7%, mladi s srednjim splošnim pa slabih 7,7% vseh novo vpisanih mladih. Če mlade, ki so se izpisali v opazovanem obdobju, primerjamo z ostalimi izpisanimi, vidimo, da je:

- nekoliko manjši delež oseb z osnovnošolsko izobrazbo višje stopnje (22,4% pri mladih v primerjavi s 24,8% pri vseh);
- da je med mladimi bistveno manj oseb s srednjim poklicnim izobraževanjem (14,7 v primerjavi s 23,6%),
- da je več oseb s srednjim splošnim izobraževanjem (7,7% v primerjavi s 4,6%) ter
- Da je več oseb z visokošolsko izobrazbo.

Tabela 29: Vpisane brezposelne osebe po izobrazbi kot % vseh (posamezniki upoštevani samo ob vpisu)

		Ostali						Mladi ob vpisu					
		2017	2018	2019	2020	2021	Skupaj	2017	2018	2019	2020	2021	Skupaj
7	Osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje/nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	2.4	2.3	2.4	2.6	3.7	2.6	2.3	2.2	2.8	3.1	4.6	2.9
9	Izpolnjena osnovnošolska obveznost/nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
13	Osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje/osnovnošolska izobrazba	24.8	24.6	25.3	25.6	25.0	25.1	22.8	23.1	25.7	26.2	24.9	24.5
17	Nižje poklicno izobraževanje/nižja poklicna izobrazba	4.8	4.5	4.2	4.1	4.1	4.3	2.5	2.3	2.5	2.1	2.4	2.3
21	Srednje poklicno izobraževanje/srednja poklicna izobrazba	24.3	22.7	22.5	23.5	22.2	23.1	14.5	14.0	14.0	15.7	14.9	14.7
25	Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje/srednja strokovna izobrazba	19.6	20.2	19.9	20.5	20.3	20.1	26.0	26.2	25.4	26.2	25.6	25.9
26	Srednje splošno izobraževanje/srednja splošna izobrazba	4.3	4.9	4.8	5.3	4.9	4.9	8.2	8.3	7.8	7.7	6.9	7.8
30	Višje strokovno izobraževanje/višja strokovna izobrazba	2.4	2.5	2.8	2.5	2.4	2.5	2.2	2.3	2.4	2.6	2.6	2.4
31	Višješolsko izobraževanje (prejšnje)/višješolska izobrazba (prejšnja)	1.9	1.9	2.0	1.8	1.9	1.9	0.4	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3
34	Specialistično izobraževanje po višješolski izobrazbi (prejšnje)/specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
35	Visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje)/visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	3.3	3.0	3.0	2.9	2.8	3.0	1.1	0.7	0.6	0.5	0.5	0.7
36	Visokošolsko strokovno izobraževanje, visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	1.5	1.8	2.0	1.9	2.2	1.9	4.3	4.8	4.4	3.9	4.7	4.4
37	Visokošolsko univerzitetno izobraževanje, visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	0.9	1.2	1.4	1.5	1.8	1.3	6.2	6.5	6.0	5.3	5.4	5.9
41	Specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
42	Visokošolsko univerzitetno izobraževanje, visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)	8.0	8.2	7.5	5.7	5.9	7.0	3.9	2.0	0.9	0.6	0.4	1.6
43	Magistrsko izobraževanje (druga bolonjska)	0.8	1.2	1.4	1.4	1.9	1.3	5.5	6.9	7.0	5.6	6.7	6.3
47	Specialistično izobraževanje po univerzitetni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
48	Magistrsko izobraževanje (prejšnje)	0.5	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
51	Doktorsko izobraževanje (prejšnje)/doktorat znanosti (prejšnji)	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
52	Doktorsko izobraževanje(tretja bolonjska stopnja)/doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
56	Temeljno stopenjsko izobraževanje/izobrazba, druge nerazporejeno	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.1
	Število opazovanj	54885	50422	50729	67741	43457	267234	27494	26156	24109	30503	19250	127512

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 30: Izobrazba izpisanih (osebe upoštevane samo v trenutku izpisa)

	Ostali						Mladi ob vpisu					
	2017	2018	2019	2020	2021	Total	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje/nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	2.7	2.6	2.8	3.0	3.3	2.9	1.9	2.3	2.8	3.0	3.6	2.7
Izpolnjena osnovnošolska obveznost/nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje/osnovnošolska izobrazba	24.4	24.1	25.0	25.4	24.8	24.8	21.4	19.8	23.1	24.9	23.1	22.4
Nižje poklicno izobraževanje/nižja poklicna izobrazba	4.9	4.7	4.3	4.2	4.1	4.4	2.8	2.4	2.3	2.2	2.5	2.4
Srednje poklicno izobraževanje/srednja poklicna izobrazba	24.6	23.3	22.7	23.9	23.2	23.6	15.0	13.9	13.9	15.0	15.6	14.7
Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje/srednja strokovna izobrazba	19.3	20.1	19.7	20.1	20.3	19.9	26.2	27.0	25.4	26.3	26.3	26.2
Srednje splošno izobraževanje/srednja splošna izobrazba	4.1	4.3	4.6	4.8	5.0	4.6	7.6	8.0	7.9	7.4	7.4	7.7
Višje strokovno izobraževanje/višja strokovna izobrazba	2.4	2.5	2.6	2.4	2.6	2.5	2.4	2.7	2.8	2.6	3.1	2.7
Višješolsko izobraževanje (prejšnje)/višješolska izobrazba (prejšnja)	1.9	2.0	2.0	1.8	1.9	1.9	0.4	0.4	0.3	0.4	0.3	0.4
Specialistično izobraževanje po višješolski izobrazbi (prejšnje)/specializacija po višješolski izobrazbi (prejšnja)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Visokošolsko strokovno izobraževanje visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	3.3	3.2	3.0	2.7	2.8	3.0	1.4	1.0	0.7	0.6	0.5	0.9
Visokošolsko strokovno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)/visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	1.4	1.7	1.9	1.9	2.1	1.8	4.5	5.1	5.0	4.3	4.8	4.7
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje, visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	0.7	1.0	1.3	1.3	1.7	1.2	5.3	6.6	6.3	5.6	5.6	5.9
Specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi, specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje)/visokošolska univerzitetna izobrazba (prejšnja)	8.3	8.3	7.8	6.2	5.8	7.3	5.4	3.1	1.5	0.7	0.5	2.4
Magistrsko izobraževanje (druga bolonjska stopnja)/magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)	0.9	1.1	1.4	1.4	1.6	1.3	5.4	7.5	7.9	6.8	6.8	6.8
Specialistično izobraževanje po univerzitetni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						
Magistrsko izobraževanje (prejšnje)/magisterij znanosti (prejšnji)	0.5	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Doktorsko izobraževanje (prejšnje)/doktorat znanosti (prejšnji)	0.2	0.2	0.2	0.1	0.1	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Doktorsko izobraževanje(tretja bolonjska stopnja)/doktorat znanosti (tretja bolonjska stopnja)	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
Temeljno stopenjsko izobraževanje/izobrazba, druge nerazporejeno	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0
Število opazovanj	64,086	55,463	52,957	59,185	58,857	290,548	32848	27641	25123	27068	25164	137844

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 31: Poklic vpisanih na prvem nivoju (ISCO-1) (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)

ISCO 1	isco1	Ostali						Mladi					
		2017	2018	2019	2020	2021	Total	2017	2018	2019	2020	2021	Total
0	Vojaški poklici	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0						
1	zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke	2.3	2.3	2.5	2.3	2.0	2.3	0.5	0.4	0.4	0.5	0.5	0.5
2	strokovnjaki/strokovnjakinje	9.4	9.8	9.5	8.1	9.1	9.1	8.6	9.7	9.4	8.3	10.0	9.1
3	tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehničarji in druge strokovne sodelavke	9.4	9.6	9.8	9.2	9.5	9.5	6.1	6.2	6.3	5.6	5.8	6.0
4	uradniki/uradnice	8.5	9.4	9.4	8.8	9.7	9.1	4.6	4.6	5.3	5.7	5.1	5.1
5	poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	15.8	16.7	16.4	19.8	16.6	17.2	14.9	15.5	15.7	21.0	16.2	16.8
6	kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	0.9	0.9	0.9	0.6	0.7	0.8	0.5	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4
7	poklici za neindustrijski način dela	18.8	17.0	17.3	16.9	16.5	17.3	9.8	9.2	10.0	11.5	10.2	10.2
8	upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljalci	7.2	6.9	7.9	8.1	7.6	7.6	3.8	4.2	4.7	4.7	4.8	4.4
9	poklici za preprosta dela	21.5	21.6	21.0	21.1	22.0	21.4	12.9	12.8	13.3	14.5	14.1	13.5
	Ni poklica	6.1	5.8	5.4	5.1	6.2	5.7	38.4	36.9	34.6	27.9	33.0	34.0
	Total	54,885	50,422	50,729	67,741	43,457	267,234	27,494	26,156	24,109	30,503	19,250	127,512

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 32: Vpisani mladi brez poklica po razlogu vpisa (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)

IDVpisaBO	2017	2018	2019	2020	2021	Total	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Prva prijava po dokončanju / prekinitvi šolanja	10,202	9,356	8,011	7,915	5,867	41,351	97	97	96	93	92	95
Iskalec ponovne zaposlitve	367	302	317	579	403	1,968	3	3	4	7	6	5
Prehod iz drugih evidenc	0	0	0	8	67	75	0	0	0	0	1	0
Prijava po EvZN	2	1	2	0	14	19	0	0	0	0	0	0
Total	10,571	9,659	8,330	8,502	6,351	43,413	100	100	100	100	100	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 33: Vpisani mladi brez poklica po izobrazbi (osebe upoštevane samo v trenutku vpisa)

	Število						Odstotki					
	2017	2018	2019	2020	2021	Total	2017	2018	2019	2020	2021	Total
Osnovnošolsko izobraževanje nižje stopnje/nepopolna nižja stopnja osnovnošolske izobrazbe	485	416	435	430	443	2,209	4.59	4.31	5.22	5.06	6.98	5.09
Izpolnjena osnovnošolska obveznost/nepopolna višja stopnja osnovnošolske izobrazbe	0	12	0	1	0	13	0.00	0.12	0.00	0.01	0.00	0.03
Osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje/osnovnošolska izobrazba	2,402	2,237	2,127	1,889	1,400	10,055	22.72	23.16	25.53	22.22	22.04	23.16
Nižje poklicno izobraževanje/nižja poklicna izobrazba	195	154	171	163	128	811	1.84	1.59	2.05	1.92	2.02	1.87
Srednje poklicno izobraževanje/srednja poklicna izobrazba	1,102	1,038	931	1,029	822	4,922	10.42	10.75	11.18	12.10	12.94	11.34
Srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje/srednja strokovna izobrazba	2,518	2,341	1,951	2,175	1,604	10,589	23.82	24.24	23.42	25.58	25.26	24.39
Srednje splošno izobraževanje/srednja splošna izobrazba	1,191	1,107	831	906	555	4,590	11.27	11.46	9.98	10.66	8.74	10.57
Višje strokovno izobraževanje/višja strokovna izobrazba	243	236	215	261	188	1,143	2.30	2.44	2.58	3.07	2.96	2.63
Višješolsko izobraževanje (prejšnje)	24	13	23	29	18	107	0.23	0.13	0.28	0.34	0.28	0.25
Visokošolsko strokovno izobraževanje (prejšnje)/visokošolska strokovna izobrazba (prejšnja)	62	39	29	36	34	200	0.59	0.40	0.35	0.42	0.54	0.46
Visokošolsko strokovno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)/visokošolska strokovna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	425	425	353	350	302	1,855	4.02	4.40	4.24	4.12	4.76	4.27
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prva bolonjska stopnja)/visokošolska univerzitetna izobrazba (prva bolonjska stopnja)	1,000	873	664	676	474	3,687	9.46	9.04	7.97	7.95	7.46	8.49
Specialistično izobraževanje po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po visokošolski strokovni izobrazbi (prejšnja)	0	0	1	0	0	1	0.00	0.00	0.01	0.00	0.00	0.00
Visokošolsko univerzitetno izobraževanje (prejšnje)	184	83	38	43	18	366	1.74	0.86	0.46	0.51	0.28	0.84
Magistrsko izobraževanje (druga bolonjska stopnja)/magistrska izobrazba (druga bolonjska stopnja)	734	675	556	503	358	2,826	6.94	6.99	6.67	5.92	5.64	6.51
Specialistično izobraževanje po univerzitetni izobrazbi (prejšnje)/specializacija po univerzitetni izobrazbi (prejšnja)	0	0	0	0	1	1	0.00	0.00	0.00	0.00	0.02	0.00
Magistrsko izobraževanje (prejšnje)/magisterij znanosti	1	5	0	1	2	9	0.01	0.05	0.00	0.01	0.03	0.02
Doktorsko izobraževanje (prejšnje)/doktorat znanosti (prejšnji)	1	1	1	1	0	4	0.01	0.01	0.01	0.01	0.00	0.01
Doktorsko izobraževanje(tretja bolonjska stopnja)	0	4	1	2	3	10	0.00	0.04	0.01	0.02	0.05	0.02
Temeljno stopenjsko izobraževanje/izobrazba, druge	4	0	3	7	1	15	0.04	0.00	0.04	0.08	0.02	0.03
	10,571	9,659	8,330	8,502	6,351	43,413	100	100	100	100	100	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 31 prikazuje strukturo in število novo vpisanih mladih in ostalih ob vpisu v evidenco brezposelnih. Pri posameznikih, ki imajo definiran poklic, je večja razlika pri kategorijah na nivoju ISCO 7 (poklici za neindustrijski način dela), ISCO 8 (upravljavci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljavci) ter ISCO 9 (poklici za preprosta dela). Kar 34% mladih nima definiranega poklica.

Če analiziramo vpisane po poklicu (Tabela 31), med mladimi prevladujejo takšni brez poklica, v povprečju jih je bilo v opazovanem obdobju 34% (večina njih zaradi prvega vpisa v evidenco po šolanju, Tabela 32). Sledijo mladi v poklicih za storitve, prodajalci in prodajalke (16,8%), mladi v poklicih za neindustrijski način dela (10,2%) ter strokovnjaki in strokovnjakinje (9,1%). Med ostalimi vpisanimi pa je bilo največ oseb s poklici za neindustrijski način dela, tehnikov in drugih strokovnih sodelavcev (9,5%), strokovnjakov ter uradnikov (po 9,1%).

Večina mladih brez poklica (95% v celotnem obdobju) je zaključila srednje tehniško in drugo strokovno izobraževanje ali srednje strokovno izobraževanje, teh je bilo dobrih 24%. Sledijo mladi, ki so končali osnovnošolsko izobraževanje višje stopnje, teh je bilo okoli 23%. Mladih z nižjim srednjim poklicnim izobraževanjem je bilo dobrih 11%, tistih, s srednjim splošnim pa okoli 10.5%. Višje izobraženih mladih je bilo skupaj (vsi univerzitetni programi, ne glede na stopnjo) je bilo skupaj okoli 20%, med njimi pa so prevladovali visokošolsko izobraženi mladi (prva bolonjska stopnja), ki jih je bilo okoli 8%, ter magistrsko izobraženi mladi, ki jih je bilo dobrih 6% (Tabela 33).

4.2.2 Značilnosti mladih brezposelnih oseb ter vključenost v projekt

4.2.2.1 Priprava podatkov za analizo vloge posebnih svetovalcev skozi analizo prometa BO

Podatkovna baza, ki je bila uporabljena za analizo vključenosti v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, je nastala kot kombinacija več podatkovnih baz:

- Promet BO. Baza vsebuje podatke o novih vključitvah in tudi odlivih. Na ta način smo v bazo pripeljali osebe, ki so prišle naknadno, predvsem pa smo za osebe, ki so bile v bazi BO že januarja 2017 (torej so bile vključene takrat ali prej), pridobili tudi točen podatek o morebitnem izpisu, izračunali število dni brezposelnosti in pa pridobili tudi podatek o razlogu izpisa. V bazi »Stanje BO« je namreč podatek o trajanju podan v mesecih (sedaj smo ga lahko izračunali v dnevih).
- Posebej smo ločili osebe, ki so:
 - a. Bile »mlade« ob vpisu v bazo BO (stare največ 29 let);
 - b. Bile »mlade« v točki opazovanja (stare največ 29 let recimo 1.1.2017, čeprav je bila oseba v bazi še leta 2021, ker vmes ni pridobila zaposlitve)
- Baza SvetovalciProjektMladi, ki vsebuje podatek o svetovalcih, ki so sodelovali v projektu, pri čemer so podatki ustrezno zaščiteni, svetovalci so podani z zaporednimi številskimi. Bazo svetovalcev za mlade, ki vsebuje tudi podatek o času trajanja dela svetovalca na projektu, smo povezali z bazo brezposelnih oseb ter na podlagi tega izračunali, ali je:
 - brezposelna oseba delala s svetovalcem za mlade cel čas trajanja brezposelnosti;
 - brezposelna oseba delala s svetovalcem za mlade v prvem delu obdobja brezposelnosti;
 - brezposelna oseba delala s svetovalcem za mlade samo v drugem delu trajanja brezposelnosti;
 - ni sodelovala s posebnim svetovalcem za mlade
- Baza UAPA, ki vsebuje podatke o vključenosti posameznikov v ukrepe APZ. Ukrepe APZ smo združili s pomočjo nasvetov Zavoda RS za zaposlovanje v nekaj smiselnih skupin (najprej 7, nato samo še 4), ki so:
 - Neformalno izobraževanje in usposabljanje "NIU"
 - Nacionalne poklicne kompetence "NPK"
 - Formalno izobraževanje "FI" 4
 - Javna dela "JD"
 - Drugo
- Baza »obiskov strank Zavoda RS za zaposlovanje«, pri čemer smo zaradi velika števila različnih razlogov obiskov tudi te s pomočjo nasvetov Zavoda RS za zaposlovanje združili v nekaj osnovnih skupin:

- Svetovalno delo – individualno
 - Svetovalno delo – skupinsko
 - Posebno svetovanje
 - Administrativni obiski
 - Evidenca
 - Razgovori/postopki zaposlovanja
 - Usposabljanje
 - Zdravje
 - Komisije
 - Delo
 - Drugo
- Baza napotitev na delovna mesta, pri čemer smo bazo, ki vsebuje podatke o 4,2 milijona napotitvah v obdobju 2017 do 2021. Te smo združili v naslednje skupine:
 - Nesodelovanje, nemotivacija
 - Ne izpolnjuje pogojev
 - Ni povratne informacije, ni znano
 - Ni izbran
 - Zaposlitev
 - Drugo

Žal je bilo od vseh 4,3 milijona zapisov v bazi napotitev več kot 97% takih, kjer je rezultat »Ni povratne informacije, ni znano«. Zato bomo v empirični analizi upoštevali predvsem število napotitev kot indikator intenzivnosti iskanja zaposlitve.

Zaradi združevanja baz smo morali ustrezno »očistiti« podatkovne baze, pri čemer smo izločili:

- opazovanja, ki so se v bazi »promet« pojavila dvakrat, pa je bilo eno od podvajanj posledica »napake pri vnosu« (npr. idizpisabo==59)
- osebe, ki so imele za isti datum vpisa in isti datum izpisa navedenih več razlogov izpisa (npr. zaposlitev in samozaposlitev). V teh primerih smo upoštevali zaposlitev. V ostalih primerih podvajanja (torej samo če je šlo za isto osebo v istem opazovanem obdobju)
- Ker so bili prvi svetovalci na projektu zaspoleni šele 16.12.2015, bi lahko vključili vse, ki so bili vpisani pred 16.12.2015. Mladi, ki so bili vpisani že prej, so imeli manjše možnosti za vključitev v projekt (prehodov k svetovalcem malo). Vendar pa nismo imeli podatkov o tistih, ki so vstopili in izstopili med 2015 in 2017, zato smo se odločili, da vključimo v analizo samo osebe, ki so bile vključene od 1.1.2017 dalje.
- V tem obdobju so se spremenile tudi makroekonomske razmere, zato je izločitev brezposelnih, ki so se vpisali že prej, tudi vsebinsko smiselna.
- Nekateri svetovalci za mlade so pred zaposlitvijo na projektu delali z drugimi brezposelnimi osebami. Te primere smo obravnavali ločeno in smatrali, da so ti isti svetovalci (za mlade) v času, ko niso bili zaposleni na projektu) delali kot »navadni svetovalci«.

V podatkovni bazi so tako ostale osebe:

- ki so prišle v bazo brezposelnih oseb med letoma 2017 in 2021 in
- so se v tem času izpisale
- ali pa se v tem času še niso izpisale

Za analizo tega obdobja in s tem oseb, ki so se vpisale v tem obdobju (in ne tudi prej) smo se odločili zato, ker bi z vključitvijo oseb, ki so bile v bazi »Stanje BO« januarja 2017 (podatki so bili razpoložljivi) vključili osebe, ki so se vpisovale v bazo iskalcev zaposlitve v času pred gospodarsko ekspanzijo in hitrim padanjem brezposelnosti in so ostajale brezposelne tudi še leta 2017. S tem bi vnesli v bazo dodatno pristranost. Na primer, ena oseba, ki je bila še v bazi in se je izpisala šele 2019, se je npr. vpisala 1982. S tem bi v bazo vnesli precejšnje število dolgotrajno brezposelnih, ki bi otežili realno primerjavo. V bazi stanja januar 2017 je bilo čez 500 oseb, ki so bile vpisane pred letom 2000, dobrih 8000 oseb pa je bilo vpisanih pred 2010, vsi so bili vpisani med iskalce tudi vsaj do januarja 2017.

V bazi podatkov, ki smo jo analizirali, je ostalo po čiščenju podatkov 389 556 opazovanj oseb različnih starosti, tudi starejših. Med opazovanimi primeri je 56,6 tisoč primerov (14,55 % vseh opazovanj v opazovanem obdobju) obravnaval eden od svetovalcev, ki so bili zaposleni na projektu »Krepitev svetovalnega dela za mlade«, 332,8 tisoč opazovanj pa so obravnavali ostali svetovalci.

Kot mlade osebe smo identificirali vse tiste, ki so bili ob vpisu v bazo stari 29 let ali manj. Te osebe smo povezali s svetovalci in tako določili mlade, ki so imeli svetovalca, ki je bil zaposlen na projektu »Krepitev svetovalnega dela za mlade«.

Vsaka oseba je opazovana samo enkrat za posamezen dogodek brezposelnosti, pri čemer pa se lahko pojavi v bazi večkrat, če se večkrat ponovno prijavi v bazo brezposelnih oseb.

4.2.2.2 Značilnosti vzorca

V analizo je bilo zajetih 389 556 opazovanj posameznikov, ki so se v času od 1.1. 2017 do konca leta 2021 vpisali v bazo brezposelnih oseb in v njej ali ostali ali pa se izpisali. Vsaka oseba se je sicer pojavila vsaj enkrat, so se pa določene osebe pojavile večkrat, saj se je obdobje zaposlitve večkrat prekinilo, čemur je sledil ponovni vpis v bazo brezposelnih oseb. Dobrih 32% vseh opazovanj je bilo starih 29 let ali manj (Tabela 34), osebe, stare med 30 do vključno 39 let, so bile druga največja skupina, in sicer so predstavljali dobro četrtno vseh analiziranih brezposelnih primerov. Osebe, stare 40 do vključno 49 let, ter osebe, stare 50 do vključno 59 let, pa so predstavljale vsaka slabo petino vseh

Tabela 34: Število opazovanj, ki so bili vključeni v analizo, po starosti (starostnih skupinah) ter struktura v %

Starost	Število opazovanj	Odstotek vseh opazovanj
14	2	0.00
15	545	0.14
16	451	0.12
17	941	0.24
18	4601	1.18
19	6507	1.67
20	8014	2.06
21	8120	2.08
22	9029	2.32
23	10168	2.61
24	10718	2.75
25	12371	3.18
26	15329	3.93
27	13576	3.48
28	13063	3.35
29	12752	3.27
30-39	103143	26.48
40-49	74122	19.03
50-59	71369	18.32
60+	14735	3.78
	389556	100

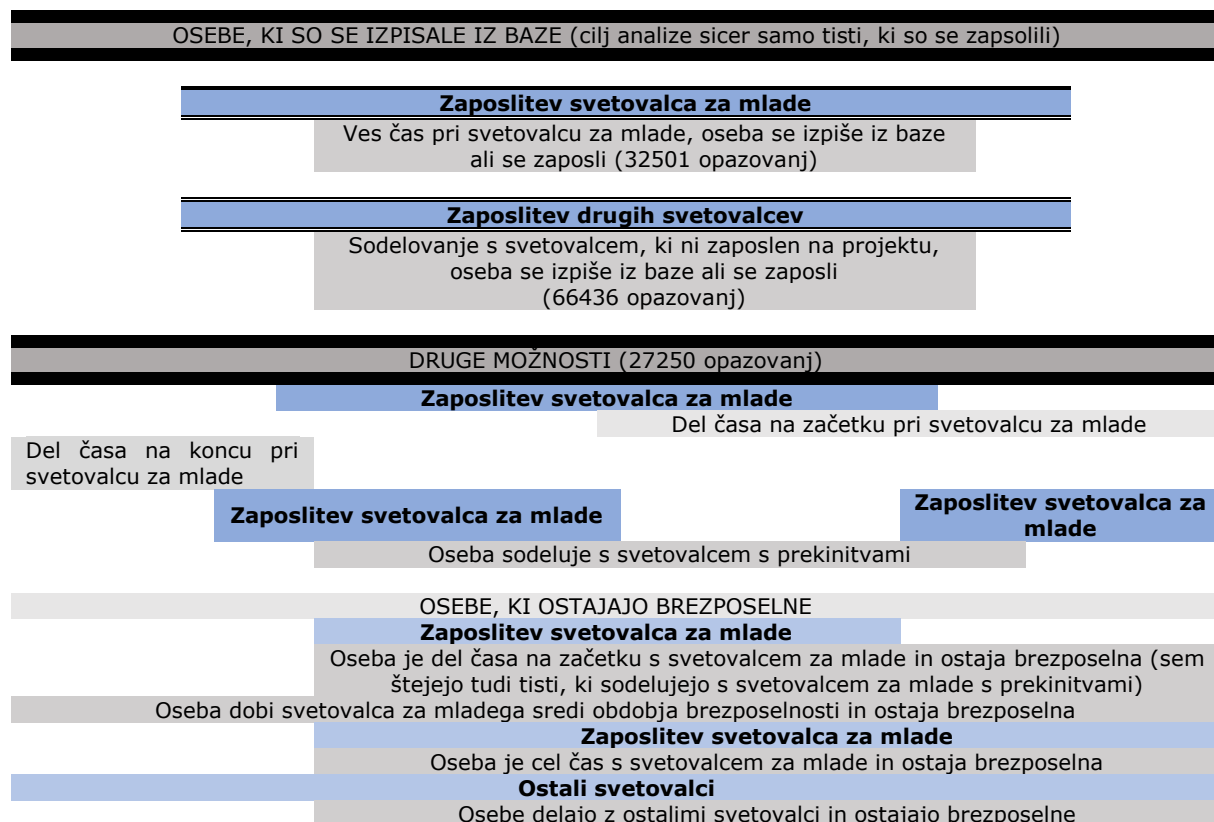
Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.2.2.3 Sodelovanje svetovalcev za mlade z brezposelnimi osebami

Error! Reference source not found. prikazuje možne situacije, na katere smo naleteli v podatkovni bazi in na podlagi katerih smo klasificirali možne situacije. V osnovi se pojavljajo tri širše skupine mladih, ki jih je možno deliti naprej:

1. Mladi, ki niso sodelovali s svetovalcem, ki je zaposlen na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« in so se v opazovanem obdobju zaposlili. Takih mladih je bilo 66436.
2. Mladi, ki so sodelovali s svetovalcem, ki je bil zaposlen na projektu, in so se v opazovanem obdobju tudi zaposlili. Takih mladih je bilo 32501;
3. Ostale možnosti, ki vključujejo (27250 opazovanj)
 - a. Osebe, ki se niso zaposlile v opazovanem obdobju in zato za njih ni mogoče izračunati trajanja brezposelnosti. Te osebe so lahko delale s svetovalcem za mlade ali drugim svetovalcem.
 - b. Osebe, ki so delale s svetovalcem za mlade del časa in so se zaposlile (na začetku ali koncu ali s prekinitvami). Zaradi vstopov novih svetovalcev in prekinitev primerjava učinkovitosti svetovanja z učinkovitostjo dela v primeru stalnega, neprekinjenega sodelovanja z isto osebo ne bi bila korektna. Zato smo to skupino vključili med ostale.
 - c. Osebe, ki niso sodelovale s svetovalcem za mlade in se niso zaposlile.

Slika 24: Možne situacije glede prisotnosti/obravnave stranke, ki je ob vpisu mlada, s strani svetovalcev za mlade ali drugih svetovalcev*



V podatkovni bazi, ki smo jo po opisanem »čiščenju« analizirali, je skupaj dobrih 126 tisoč opazovanj mladih ob vpisu. Od tega jih je 52 tisoč sodelovalo s svetovalcem za mlade, 74 tisoč pa ne (Tabela 35). Večina jih je sodelovala s svetovalcem za mlade ves čas, čez 30 tisoč, kar je dobri 2/3, pri čemer je možno, da bodo tudi številni tisti, ki so v kategoriji »drugo« in sodelujejo s svetovalcem za mlade, dejansko ostali za cel čas trajanja svoje brezposelnosti pri svetovalcu za mlade. Žal zaradi omejene podatkovne baze, ki se zaključí konec leta 2021, ne vidimo, kdo se je morda zaposlil kasneje ali pa se še bo pred koncem projekta.

Tabela 35: Mladi, ki so bili ob vpisu v evidenco BO stari 29 let ali manj, glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu in zaposlitev

	Število	Odstotek
Osebe, ki so ves čas trajanja vpisanosti v evidenco sodelovale s svetovalcem za mlade	32501	25,76
Osebe, ki so ves čas trajanja vpisanosti v evidenco sodelovale z ostalimi svetovalci	66436	52,65
Ostale skupine	27250	21,59
	126187	100,00

*V bazi so posamezniki, ki so se vpisali v evidenco v zadnjem obdobju (npr. 2021) in so še vedno brezposelni. Za te stanja še ne moremo določiti, zato smo jih združili v kategoriji »drugo«. Ta kategorija vsebuje tudi osebe, ki so deloma sodelovale s svetovalcem za mlade, deloma pa z drugim svetovalcem.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 36 prikazuje mlade, ki so delali s svetovalcem, zaposlenim na projektu »Krepitev svetovalnega dela za mlade«, in tiste, ki so sodelovali z drugimi svetovalci. V povprečju je tretjina mladih, ki so se izpisali, delala s posebnim svetovalcem za mlade. Delež tistih, ki so delali s specializiranim svetovalcem in se izpisali iz evidence, je bil malenkostno višji pri mlajših, v povprečju pa po starostni strukturi zelo primerljiv.

Tabela 36: Število mladih in odstotek mladih po starosti, ki so delali s svetovalcem zaposlenim na projektu glede na status izpisa

Starost	Število				Struktura			
	Izpisani iz evidence BO				Izpisani iz evidence BO			
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj
14	0	2	0	2	0.00	0.00	0.00	0.00
15	105	205	235	545	0.32	0.31	0.86	0.43
16	104	202	145	451	0.32	0.30	0.53	0.36
17	234	407	300	941	0.72	0.61	1.10	0.75
18	1,126	2,202	1,273	4,601	3.46	3.31	4.67	3.65
19	1,681	3,188	1,638	6,507	5.17	4.80	6.01	5.16
20	2,105	4,074	1,835	8,014	6.48	6.13	6.73	6.35
21	2,161	4,182	1,777	8,120	6.65	6.29	6.52	6.43
22	2,358	4,590	2,081	9,029	7.26	6.91	7.64	7.16
23	2,706	5,187	2,275	10,168	8.33	7.81	8.35	8.06
24	2,891	5,504	2,323	10,718	8.90	8.28	8.52	8.49
25	3,409	6,294	2,668	12,371	10.49	9.47	9.79	9.80
26	4,324	7,740	3,265	15,329	13.30	11.65	11.98	12.15
27	3,767	7,052	2,757	13,576	11.59	10.61	10.12	10.76
28	3,301	7,246	2,516	13,063	10.16	10.91	9.23	10.35
29	2,229	8,361	2,162	12,752	6.86	12.59	7.93	10.11
Skupaj	32,501	66,436	27,250	126,187	100	100	100	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 37: Število mladih in odstotek mladih po starosti ob vpisu v evidenco BO glede na status izpisa ter sodelovanje s svetovalci

	Izpisani iz evidence BO				Izpisani iz evidence BO			
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj
14	0	2	0	2	0	100	0	100
15	105	205	235	545	19.27	37.61	43.12	100
16	104	202	145	451	23.06	44.79	32.15	100
17	234	407	300	941	24.87	43.25	31.88	100
18	1,126	2,202	1,273	4,601	24.47	47.86	27.67	100
19	1,681	3,188	1,638	6,507	25.83	48.99	25.17	100
20	2,105	4,074	1,835	8,014	26.27	50.84	22.90	100
21	2,161	4,182	1,777	8,120	26.61	51.50	21.88	100
22	2,358	4,590	2,081	9,029	26.12	50.84	23.05	100
23	2,706	5,187	2,275	10,168	26.61	51.01	22.37	100
24	2,891	5,504	2,323	10,718	26.97	51.35	21.67	100
25	3,409	6,294	2,668	12,371	27.56	50.88	21.57	100
26	4,324	7,740	3,265	15,329	28.21	50.49	21.30	100
27	3,767	7,052	2,757	13,576	27.75	51.94	20.31	100
28	3,301	7,246	2,516	13,063	25.27	55.47	19.26	100
29	2,229	8,361	2,162	12,752	17.48	65.57	16.95	100
Skupaj	32,501	66,436	27,250	126,187	25.76	52.65	21.59	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 37 prikazuje še strukturo analiziranega vzorca po starostih za vsako starost posebej. V povprečju je delež tistih, ki so delali s svetovalcem za mlade in so se izpisali iz baze, naraščal s starostjo, padal je predvsem delež primerov, kjer so posamezniki menjali svetovalce ali pa ostajali brezposelni. Izjema so mladi, ki so bili ob vpisu že stari 29 let, tukaj je bistveno večji delež sodelovanj (in izhodov) z ostalimi svetovalci.

Tabela 38 prikazuje število in odstotek mladih, ki so delali s svetovalcem, zaposlenim na projektu »Krepitev svetovalnega dela za mlade«, in tiste, ki so sodelovali z drugimi svetovalci in se izpisali iz evidence, ter ostale. Leta 2017 je od tistih, ki so se leta 2017 vpisali v bazo BO in se potem tudi izpisali, delala s posebnim svetovalcem dobra četrtnina mladih, nato pa je delež mladih, ki so delali s svetovalcem za mlade, v povprečju naraščal do leta 2020, nato pa je upadel. Upad je tudi posledica dejstva, da opazujemo v kategoriji »svetovalci za mlade« osebe, ki so se vpisale in izpisale. To pomeni, da za leto 2021 opazujemo tiste, ki so se v tem letu vpisali in se tudi že izpisali. Ker pa se obdobje zajema podatkov zaključni 31.12.2021, je manj takih, ki so se izpisali (zaposlili), saj je čas opazovanja kratek.

Tabela 38: Število mladih in odstotek mladih po letih vpisa glede na status izpisa ter sodelovanje s svetovalci

Leto vpisa v BO	Izpisani iz evidence BO			Skupaj	Izpisani iz evidence BO			Skupaj
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo		Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	
2017	7,153	16,221	3,890	27,264	26.24	59.50	14.27	100
2018	6,708	14,832	4,461	26,001	25.80	57.04	17.16	100
2019	6,817	13,310	3,821	23,948	28.47	55.58	15.96	100
2020	8,401	16,229	5,607	30,237	27.78	53.67	18.54	100
2021	3,422	5,844	9,471	18,737	18.26	31.19	50.55	100
Skupaj	32,501	66,436	27,250	126,187	25.76	52.65	21.59	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 39 prikazuje načine izhoda iz baze iskalcev zaposlitve glede na to, ali je iskalec zaposlitve sodeloval s posebnim svetovalcem ali ne. Pri posameznikih, ki so imeli specializiranega svetovalca »ves čas«, je nujno, da je prišlo do izhoda, saj smo zaradi trenutka izhoda lahko določili, da gre za »celotno obdobje«. Samo trajanje brezposelnosti pa se razlikuje, prikazano je v nadaljevanju. V opazovanem obdobju se je zaposlilo ali samozaposlilo (izhodi po kategorizaciji Zavoda RS za zaposlovanje po spremenljivki idizpisabomin=1 in idizpisabomin=68) 78.5% mladih, ki so delali z redno zaposlenim svetovalcem, in 79,8% mladih, ki so delali s svetovalcem, ki je bil zaposlen na projektu. Pri svetovalcih za mlade je bil nižji delež kršitev, prehodov v druge evidence ter ostalih razlogov. Sicer pa so razlike v načinih izhoda med skupinama zelo majhne, prevladuje zaposlitev, kar je pričakovano glede na starost. Večje razlike se pojavijo v trajanju brezposelnosti.

Tabela 39: Načini izhoda iz baze iskalcev zaposlitve glede na svetovalca, s katerim je brezposelna oseba sodelovala, število in odstotek

		Število				Struktura			
		Izpisani iz evidence BO				Izpisani iz evidence BO			
ID Izpisa BO		Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj
Ni izpisa	Ni izpisa	0	0	14,127	14,127	0.00	0.00	51.84	11.20
1	Zaposlitev	24,942	50,305	9,642	84,889	76.74	75.72	35.38	67.27
4	Kršitev, odklonitev, itd.	1,309	2,878	748	4,935	4.03	4.33	2.74	3.91
41	Izobraževanje, nezmožnost, starševstvo, itd.	2,673	5,443	1,162	9,278	8.22	8.19	4.26	7.35
43	Ostalo	2,471	5,583	1,078	9,132	7.60	8.40	3.96	7.24
54	Prehod v druge evidence zavoda	118	379	135	632	0.36	0.57	0.50	0.50
68	Samozaposlitev	988	1,848	358	3,194	3.04	2.78	1.31	2.53
Skupaj		32,501	66,436	27,250	126,187	100	100	100	100

*Pri posameznikih, ki so imeli specializiranega svetovalca »ves čas«, je nujno, da je prišlo do izhoda, saj smo zaradi trenutka izhoda lahko določili, da gre za »celotno obdobje«. Samo trajanje brezposelnosti pa se razlikuje, prikazano je v nadaljevanju. Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

V povprečju je imel svetovalec v opazovanem obdobju (glej metodološka pojasnila o pripravi podatkov), ki zajema obdobje 2017-2021 (samo osebe vpisane od začetka 2017 dalje), slabih 400 strank, s povprečno starostjo 38 let, pri čemer je bilo povprečno trajanje brezposelnosti 195 dni, in sicer samo pri tistih, ki so se v opazovanem obdobju zaposlili. Povprečni svetovalec za mlade je imel okoli 100 strank več, pri čemer je bila vsaka stranka brezposelna 164 dni (Tabela 40).

Če primerjamo svetovalce za mlade, ki so sodelovali z mladimi, ki so se izpisali iz BO, ter ostale svetovalce, ki so delali z mladimi (ne pa nujno samo z mladimi), vidimo, da so imeli svetovalci za mlade precej več strank na leto, pri čemer pa je bil čas trajanja brezposelnosti (prisotnosti v evidenci BO) krajši od strank, ki so sodelovale z ostalimi svetovalci. Povprečno trajanje brezposelnosti je bilo pri prvih 141 dni, pri drugih pa 165 dni, kar je primerljivo s celotnim vzorcem. Seveda pa je to trajanje odraz delovanja številnih dejavnikov, kar bomo podrobneje preučili v nadaljevanju.

Tabela 40: Število strank svetovalcev na leto glede na »tip« svetovalca, povprečna starost strank in trajanje brezposelnosti v dneh med vsemi in pa samo med mladimi*

		Število strank v povprečju	Trajanje brezposelnosti v dneh	Povprečna starost strank ob vpisu
Svetovalci za mlade, izpisani	Povprečje	514.6	141.4	24.2
	Mediana	512.0	91.0	25.0
	Std.odklon	179.2	149.1	3.2
	Št.opazovanj	32501	32500	32501
Ostali svetovalci, izpisani	Povprečje	395.8	165.0	24.5
	Mediana	382.0	95.0	25.0
	Std.odklon	188.5	198.1	3.3
	Št.opazovanj	66436	66435	66436
Ostali	Povprečje	457.1	218.6	23.9
	Mediana	475.0	146.0	24.0
	Std.odklon	195.6	220.2	3.4
	Št.opazovanj	27250	13123	27250
Skupaj mladi	Povprečje	439.6	164.4	24.3
	Mediana	430.0	98.0	25.0
	Std.odklon	194.3	189.4	3.3
	Št.opazovanj	126187	112058	126187
Niso mladi	Povprečje	377.2	210.2	44.1
	Mediana	355.0	111.0	43.0
	Std.odklon	183.8	242.1	9.6
	Št.opazovanj	263369	221515	263369
Vsi	Povprečje	397.4	194.8	37.7
	Mediana	380.0	106.0	36.0
	Std.odklon	189.5	226.8	12.3
	Št.opazovanj	389556	333573	389556

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 41 prikazuje strukturo strank po poklicni skupini SKP (ISCO) na prvem nivoju. Kot kažejo podatki, so imeli svetovalci, ki so bili zaposleni na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« večji delež mladih, ki so bili brez poklica (so se vključili iz izobraževalnega programa), nekoliko manj je bilo poklicnih skupin, ki so povezane z nižjimi kvalifikacijami (7-9). Tabela 42 prikazuje razloge vpisa glede na tip svetovalca. Med tistimi, ki so delali s svetovalcem za mlade in se zaposlili, je nekoliko več tistih, ki so se prijaviili prvič. Prvič prijavljenih pa je sicer največ v skupini »drugo«, kar vključuje tiste, ki ob zaključku časovne vrste še niso našli zaposlitve, je bistveno večji delež tistih, ki se vpisali v evidenco iskalcev zaposlitve prvič, ker so zaključili šolanje. Takih je 58% vseh »prvič prijavljenih« v tej skupini. (*)

Tabela 41: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po poklicni skupini

ISCO	Število				Struktura			
	Izpisani iz evidence BO				Izpisani iz evidence BO			
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj
1	152	307	122	581	0.5	0.5	0.4	0.5
2	3,543	6,338	1,668	11,549	10.9	9.5	6.1	9.2
3	2,115	4,155	1,372	7,642	6.5	6.3	5.0	6.1
4	1,615	3,446	1,367	6,428	5.0	5.2	5.0	5.1
5	5,623	11,721	3,947	21,291	17.3	17.6	14.5	16.9
6	112	282	77	471	0.3	0.4	0.3	0.4
7	3,032	7,661	2,172	12,865	9.3	11.5	8.0	10.2
8	1,237	3,224	1,102	5,563	3.8	4.9	4.0	4.4
9	3,942	9,665	3,513	17,120	12.1	14.5	12.9	13.6
Ni poklica	11,130	19,637	11,910	42,677	34.2	29.6	43.7	33.8
Skupaj	32,501	66,436	27,250	126,187	100	100	100	100.0

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 42: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po razlogu vpisa

	Število				Struktura			
	Izpisani iz evidence BO				Izpisani iz evidence BO			
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	Skupaj
Prva prijava po šolanju	10,741	18,666	11,501	40,908	33.0	28.1	42.2*	32.4
Iskalec ponovne zaposlitve	21,717	47,690	15,623	85,030	66.8	71.8	57.3	67.4
Prehod iz evidence DZ	8	3	3	14	0.0	0.0	0.0	0.0
Prehod iz drugih evidenc	30	63	106	199	0.1	0.1	0.4	0.2
Prijava po izteku prost. Zavarov....	1	0	1	2	0.0	0.0	0.0	0.0
Prijava po APZ – brez DR	0	1	0	1	0.0	0.0	0.0	0.0
Prijava po EvZN	4	13	16	33	0.0	0.0	0.1	0.0
Total	32,501	66,436	27,250	126,187	100	100	100	100

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 43 kaže, da je bila med regijami precejšnja razlika glede odstotka mladih, ki so v času iskanja zaposlitve delali s svetovalcem s projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Od celotnega opazovanega vzorca je bila petina vseh, ki so delali s svetovalcem za mlade in se tudi zaposlili, iz Podravja ter še petina iz Osrednjeslovenske regije.

Tabela 45 kaže strukturo po regijah za vsako regijo posebej, in sicer loči med osebami, ki so se izpisale in so sodelovale s svetovalcem za mlade, in osebami, ki so ves čas sodelovali z ostalimi svetovalci in so se izpisali. Delež oseb, ki se je izpisal in je sodeloval s posebnim svetovalcem, je bil v Južno-primorski regiji, sledita Podravska in Posavska, kjer je okoli 40%.

Tabela 43: Število strank in odstotek strank glede na status izpisa in tip svetovalca po regiji

regija	Število				Struktura			
	Izpisani iz evidence BO			Skupaj	Izpisani iz evidence BO			Skupaj
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo		Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo	
1	2970	3324	3075	9369	9,2	5,0	11,3	7,4
2	7431	11565	4093	23089	22,9	17,4	15,0	18,3
3	582	2314	2139	5035	1,8	3,5	7,9	4,0
4	4049	10768	3710	18527	12,5	16,2	13,6	14,7
5	125	2656	1230	4011	0,4	4,0	4,5	3,2
6	1601	2492	1069	5162	4,9	3,8	3,9	4,1
7	3015	6312	2169	11496	9,3	9,5	8,0	9,1
8	6482	11727	5757	23966	20,0	17,7	21,2	19,0
9	2494	7119	1399	11012	7,7	10,7	5,1	8,7
10	163	2633	298	3094	0,5	4,0	1,1	2,5
11	1460	2684	1134	5278	4,5	4,0	4,2	4,2
12	2040	2741	1128	5909	6,3	4,1	4,1	4,7
Total	32412	66335	27201	125948	100	100	100	100

*podatek ni na voljo za vseh 126187 oseb, manjka za 881 oseb, gre za osebe iz tujine (regija=0, občina=0).

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 44: Število strank in odstotek izpisanih glede na tip svetovalca po regijah

	Število		Skupaj samo izpisani	Delež vseh izpisanih, ki je delal s svetovalcem za mlade ves čas
	Izpisani iz evidence BO			
	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci		
1	2970	3324	6294	47,2
2	7431	11565	18996	39,1
3	582	2314	2896	20,1
4	4049	10768	14817	27,3
5	125	2656	2781	4,5
6	1601	2492	4093	39,1
7	3015	6312	9327	32,3
8	6482	11727	18209	35,6
9	2494	7119	9613	25,9
10	163	2633	2796	5,8
11	1460	2684	4144	35,2
12	2040	2741	4781	42,7
Total	32412	66335	98747	32,8

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 45 kaže strukturo oseb, s katerimi so delali svetovalci, po izobrazbi, Podatki kažejo, da so imeli tisti, ki so delali ves čas s svetovalcem za mlade, nekoliko višjo izobrazbo v povprečju oziroma je bil med njimi nekoliko nižji delež nizko izobraženih ter nekoliko višji delež višje izobraženih, medtem ko je bil med osebami, ki so se izpisale iz evidence BO, pa so delale z ostalimi svetovalci, nekoliko višji delež tistih, ki so imeli OŠ ali srednjo nižjo poklicno ali poklicno izobrazbo.

Tabela 45: Število strank in odstotek strank glede na tip svetovalca in po izobrazbi BO

Raven	Število				Struktura		
	Izpisani iz evidence BO			Skupaj	Izpisani iz evidence BO		
Izobrazba	Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo		Svetovalci za mlade	Ostali svetovalci	Drugo
OŠ	7380	17340	8502	33222	22,7	26,1	31,2
Srednje nižje in poklicno	5111	11743	4793	21647	15,7	17,7	17,6
Srednje tehnično, splošno	11577	22210	8838	42625	35,6	33,4	32,4
Višje strokovno izobraževanje	970	2019	718	3707	3,0	3,0	2,6
Bolonjsko I.	3921	7496	2757	14174	12,1	11,3	10,1
Magistrsko bolonjsko	3513	5566	1626	10705	10,8	8,4	6,0
Magistrsko staro	11	20	6	37	0,0	0,0	0,0
Doktorsko	18	42	10	70	0,1	0,1	0,0
Total	32501	66436	27250	126187	100	100	100

*Kategorije izobrazbe so bile pripravljene na podlagi spremenljivke klasiussrv, prekodirane v statistični nivo izobrazbe. Celotna imena spremenljivk so: Osnovnošolska izobrazba, Srednje nižje poklicno in poklicno izobraževanje, Srednje tehnično, splošno izobraževanje, Višje strokovno izobraževanje/stara višješol., Specialistično (staro po višji), bolonjsko izobraževanje, prva stopnja, Specialistično po višji (staro), univerzitetno staro, magistrsko bolonjsko izobraževanje, Specialistično po univerzitetni (staro), magistrsko staro, Doktorsko izobraževanje
Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.2.2.4 Opis razlik v trajanju brezposelnosti med BO glede na demografske značilnosti BO in tip svetovalca

V nadaljevanju podajamo pregled razlik v trajanju brezposelnosti glede na značilnosti posameznika. Končni cilj analize je sicer ugotoviti, ali je specializacija svetovalcev za posamezno skupino brezposelnih oseb pripomogla k hitrejši zaposlitvi, Ob tem se zavedamo, da lahko na razlike v trajanju obdobja brezposelnosti vplivajo številni dejavniki, kar bomo v naslednjem poglavju ustrezno upoštevali v empirični analizi prispevka posameznih dejavnikov k trajanju brezposelnosti.

Najprej podajamo samo značilnosti razlik v trajanju brezposelnosti glede na značilnosti skupine (ne glede na vključenost v projekt). V analizo so zajete samo osebe, ki so se vpisale v evidenco brezposelnih oseb od 1.1.

2017 dalje in se v obdobju do konca leta 2021 tudi izpisale iz evidence BO. Kot izhod upoštevamo izhode v zaposlitev.

Tabela 46 kaže, da čas trajanja brezposelnosti (do izhoda v zaposlitev v skladu s klasifikacijo Zavoda RS za zaposlovanja, idizhodbomin=1+68) narašča s starostjo, Poseben izziv so starejši od 30, Osebe, ki smo jih opazovali in so bile starejše od 30 let, so bile ob vpisu v evidenco BO stare 29 let ali manj. Če se mlajši posameznik zaposli v obdobju 120-140 dni (velja kot povprečje za stare od 18-29 let), pa so starejše osebe, ko dobijo zaposlitev, v povprečju že blizu dolgotrajni brezposelnosti. Četrtnina (p75) jih je brezposelnih več kot 460 dni. Ženske so v povprečju brezposelne nekoliko dlje Tabela 46. Na čas trajanja vpliva tudi izobrazba, pri čemer je čas trajanja najdaljši pri osebah s 4.stopnjo izobrazbe po statistični klasifikaciji (t.j. višjo strokovno izobrazbo).

Tabela 46: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na osnovne demografske značilnosti

	p25	povprečje	p50	p75	Std.odklon	število opazovanj
	Starostna skupina					
15-17	23.0	104.4	52.0	153.0	114.4	157
18-24	37.0	126.4	81.0	158.0	143.2	34749
25-29	44.0	142.8	88.0	177.0	164.4	45825
30-39*	104.0	332.6	237.0	464.0	299.9	4157
	Spol					
M	40.0	139.2	84.0	169.0	168.5	40993
Ž	45.0	150.9	91.0	187.0	173.4	43895
	Izobrazba					
OŠ	39.0	139.4	82.0	165.0	175.5	18345
Srednje nižje in poklicno	41.0	146.2	88.0	181.0	172.8	15331
Srednje tehnično, splošno	43.0	145.6	90.0	181.0	166.8	29390
Višje strokovno izobraž.	48.0	166.6	100.0	207.0	193.6	2774
Bolonjsko I.	46.0	154.1	95.0	194.0	174.1	10165
Magistrsko bolonjsko	44.0	138.0	83.0	167.0	161.7	8812
Magistrsko staro	46.5	127.0	81.0	153.0	137.4	24
Doktorsko	62.0	154.9	96.0	249.0	134.7	47
Skupaj	42.0	145.3	88.0	179.0	171.2	84888

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 47 kaže, da so v povprečju brezposelni najdlje tisti, ki nimajo poklica, sledijo uradniki in uradnice in pa posamezniki iz poklicne skupine 1, torej zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji (teh je sicer v celotni opazovani skupini le 360), Med mladimi je za zaposlitev zelo pomembna tudi delovna doba, saj je čas trajanja brezposelnosti pri nekom, ki ima 3-4 leta delovne dobe 115 dni, pri osebah brez delovne dobe pa kar 185 dni, Pridobivanje delovnih izkušenj se zato zdi zelo pomembno, Zaposlitvene priložnosti so ključno odvisne tudi od regije, V povprečju je bil posameznik brezposeln najmanj, 123 dni, v JV Sloveniji, sledi Gorenjska s 126 dnevi v povprečju,

Tabela 47: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na poklic in delovne izkušnje ter regijo

	p25	povprečje	p50	p75	std,odklon	število opazovanj
	ISCO 1					
zakonodajalci/zakonodajalke, visoki uradniki/visoke uradnice, menedžerji/menedžerke	46,5	149,4	90	192	165,5	360
strokovnjaki/strokovnjakinje	36	105,4	68	125	119,9	9164
tehniki in drugi strokovni sodelavci/tehnice	44	133,2	88	163	150,4	5456
uradniki/uradnice	50	156,6	103	197	170,3	4559
poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	46	141,1	90	176	156,9	14895
kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči/ribičke, lovci/lovke	43	125,6	82	140	165,0	357
poklici za neindustrijski način dela	34	108,4	70	125	133,6	9641
upravljavci strojev in naprav, ind, izdelovalci, sestavljalci	39	132,6	83	165	155,8	4075
poklici za preprosta dela	41	139,1	85	168	165,4	11824
ni poklica	46	183,0	114	240	207,1	24558
	Del, doba					
Brez	46	185,8	117	243	209,8	23923
0-11 mesecev	43	140,1	83	170	166,6	19149
12-23 mesecev	42	131,9	85	159	151,1	15751
24-35 mesece	40	126,1	84	153	142,6	10480
3-4 leta	39	115,5	79	139	131,8	9875
5-9 let	37	116,0	79	150	130,3	5464
10-19 let	34	120,6	76	144	146,3	246
	Regija					
Pomurska	42	147,8	89	188	170,3	6473
Podravska	44	155,9	91	190	185,4	15579
Koroška	41	141,9	86	171	169,9	3495
Savinjska	44	150,5	90	185	177,5	12811
Zasavska	43	150,3	89	186	172,3	2731
Posavska	40	146,3	88	179	172,8	3558
Jugovzhodna Slovenija	34	123,3	72	145	156,2	7266
Osrednjeslovenska	45	154,6	92	193	179,9	15483
Gorenjska	41	126,5	83	153	144,0	7650
Primorsko-notranjska	40	132,0	88	166	148,5	2103
Goriška	42	135,7	86	168	155,8	3736
Obalno-kraška	43	137,7	89	177	148,1	3852
Skupaj	42	145,3	88	179	171,2	84737

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 48 pa povzema trajanje brezposelnosti glede na dimenzije, ki so pomembne tudi z vidika aktivnosti Zavoda RS za zaposlovanje. Osebe, ki jih je Zavod klasificiral kot neposredno zaposljive, so bile v povprečju brezposelne 91 dni, osebe, ki potrebujejo dodatne aktivnosti, pa že 190 dni. Osebe, ki so imele hitro pripravljen zaposlitveni načrt ali pa ga niso potrebovale, so se zaposlile v mesecu in pol ali manj, medtem ko so tisti, ki še niso imeli ZN, potrebovali bistveno več.

Tabela 48: Trajanje brezposelnosti v dneh, pri osebah, ki so se zaposlile, glede na prejeto denarno pomoč ter sodelovanje z Zavodom za zaposlovanje

	p25	povprečje	p50	p75	std,odklon	število opazovanj
Pomoč						
Ni pomoči	39	122,6	86	150	136,1	51319
DNDP	25	48,7	45	69	31,3	11944
CSD	92	252,3	182	337	229,3	21606
ZPIZ	197,5	416,8	372,5	518,5	287,6	20
Zaposlitveni načrt						
ZN ni potreben	4	7,9	8	12	4,3	3943
ZN še ni narejen	54	158,2	97	193	173,8	77345
V 14 dneh	7	16,2	13	18	29,0	3436
V več kot 14 dneh	20	46,0	28	46	83,3	165
Zaposljivost						
Neznano	9	41,2	23,5	55	52,1	286
Neposredno zaposljiva	32	91,7	64	117	93,3	41179
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	59	189,6	124	248	196,8	41188
Zaposljiva z intenzivno/poglobljeno podporo	76	327,8	194	481	338,6	2236
Razlog vpisa						
Prva prijava po dokončanju / prekinitvi šolanja	46	185,5	117	243	208,7	23393
Iskalec ponovne zaposlitve	41	130,0	83	158	151,8	61451
Prehod iz evidence DZ	25	105,7	72,5	145	100,7	10
Prehod iz drugih evidenc	23	84,2	74	120	62,6	29
Prijava po izteku prostovoljnega zavarovanja za brezposelnost	39	80,0	80	121	58,0	2
Prijava po APZ – brez delovnega razmerja	102	102,0	102	102	,	1
Prijava po evzn	26	47,3	43	73	23,8	3
Skupaj	42	145,3	88	179	171,2	84889

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

4.2.2.5 Analiza značilnosti razlik po skupinah

V nadaljevanju podajamo pregled razlik v trajanju brezposelnosti glede na tip svetovalca. Cilj je ugotoviti, ali je specializacija svetovalcev za posamezno skupino brezposelnih oseb pripomogla k hitrejši zaposlitvi. Ob tem se zavedamo, da lahko na razlike v trajanju obdobja brezposelnosti vplivajo številni dejavniki, kar bomo v naslednjem poglavju ustrezno upoštevali v empirični analizi prispevka posameznih dejavnikov k trajanju brezposelnosti. Analizo bomo izvedli s pomočjo več različnih metod in s tem preverili občutljivost rezultatov na metodologijo. Za začetni prikaz pa podajamo enostavne t-teste med skupinami.

V analizo so zajete samo osebe, ki so se vpisale v evidenco brezposelnih oseb od 1.1. 2017 dalje in se v obdobju do konca leta 2021 tudi zaposlile, Kot zaposlitev upoštevamo vse izhode iz evidence iskalcev brezposelnih oseb, ki so v bazi podatkov

V nadaljevanju se bomo osredotočili samo na primerjavo dveh skupin, in sicer tistih, ki so imeli svetovalca s projekta »Krepitev svetovalnega dela za mlade« ves čas, in tiste, ki so ga sploh niso imeli. Prav tako je kot ustrezen izhod upoštevan samo izhod v zaposlitev v skladu s klasifikacijo »idizhodbomin«. Analiza se osredotoča predvsem na razlike v trajanju v izbrani dimenziji (npr. izobrazbi) v povezavi s tipom svetovalca. Statistično značilne razlike so obarvane.

Tabela 49 prikazuje razlike v trajanju obdobja brezposelnosti glede na starost, Tabela 50 glede na nivo izobrazbe in Tabela 51 glede na spol. V vseh treh primerih se pojavijo značilne razlike v trajanju brezposelnosti, V primeru starosti je razlika največja pri najstarejših (teh opazovanj je sicer relativno malo), razlika je velika tudi pri mlajših od 18 let, vendar ni značilna (ponovno je opazovanj relativno malo). Če analiziramo razlike po izobrazbi, je razlika največja pri osebah s četrto stopnjo izobrazbe (razlika pri osebah s sedmo stopnjo ni statistično značilna).

Tabela 49: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po starosti BO

Starost razred	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovallec	Svetovallec s projekta		
15-17	100.3	85.4	-14.9	0.636
18-24	123.2	117.0	-6.2	0.001
25-29	137.8	129.9	-7.9	0.000
30-39*	343.5	247.8	-213.5	0.000

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 50: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po nivoju izobrazbe BO

Izobrazba - nivo	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovalec	Svetovalec s projekta		
OŠ	139.1	124.3	-14.8	0.000
Srednje nižje in poklicno	147.0	128.2	-18.8	0.000
Srednje tehnično, splošno	145.4	126.7	-18.7	0.000
Višje strokovno izobraž.	171.5	141.9	-29.6	0.000
Bolonjsko I.	154.0	133.6	-20.4	0.000
Magistrsko bolonjsko	140.3	118.5	-21.7	0.000
Magistrsko staro	118.7	109.5	-9.2	0.900
Doktorsko	148.7	157.1	8.4	0.885

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 51: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po spolu BO

Spol	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovalec	Svetovalec s projekta		
M	139.0	122.4	-16.6	0.000
Ž	152.0	130.8	-21.3	0.000

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 52: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po poklicu BO (SKP, nivo 1)

ISCO1	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovalec	Svetovalec s projekta		
Zakonodajalci, visoki uradniki, menedžerji/menedžerke	147.5	144.3	-3.2	0.873
strokovnjaki/strokovnjakinje	105.2	95.4	-9.9	0.008
tehnik in drugi strokovni sodelavci	134.7	119.4	-15.3	0.002
uradniki/uradnice	159.3	136.1	-23.2	0.000
poklici za storitve, prodajalci/prodajalke	141.7	126.1	-15.7	0.000
kmetovalci/kmetovalke, gozdarji/gozdarke, ribiči, lovci	123.9	118.8	-5.0	0.799
poklici za neindustrijski način dela	104.9	104.0	-0.9	0.808
upravljalci strojev in naprav, industrijski izdelovalci, sestavljalci	134.5	119.6	-14.9	0.014
poklici za preprosta dela	141.5	119.5	-21.9	0.000
ni poklica	187.6	150.2	-37.4	0.000

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 52 prikazuje trajanje brezposelnosti glede na poklic. Razlike glede na to, ali je posameznik sodeloval s specializiranim svetovalcem ali ne, so značilne pri približno polovici poklicnih skupin, izstopajo po neznačilnih razlikah predvsem najvišji poklici, kmetijski poklici (v obeh primerih je vzorec opazovanja majhen, glej Tabela 41) ter poklici za neindustrijski način dela. Po regijah razlike niso povsod značilne, najmanj razlik je v Zasavju in na Goriškem (Tabela 53).

Tabela 53: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po regiji BO

Regija	Trajanje brezposelnosti		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovallec	Svetovallec s projekta		
Pomurska	148.5	123.1	-25.4	0.000
Podravska	154.1	143.6	-10.5	0.000
Koroška	155.1	84.9	-70.2	0.000
Savinjska	152.0	113.3	-38.6	0.000
Zasavska	161.7	151.3	-10.5	0.531
Posavska	149.4	134.9	-14.5	0.016
Jugovzhodna Slovenija	130.0	106.2	-23.8	0.000
Osrednjeslovenska	154.0	136.8	-17.2	0.000
Gorenjska	124.8	116.8	-8.1	0.066
Primorsko-notranjska	130.4	110.2	-20.2	0.182
Goriška	132.9	116.9	-15.9	0.008
Obalno-kraška	132.2	122.6	-9.6	0.088

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 54 in Tabela 55 prikazujeta razlike glede na razlog vpisa in delovne izkušnje. Pri razlogih za vpis v evidenco BO velja, da so razlike statistično značilne tako ob prvi prijavi kot pri ponovnem iskanju zaposlitve.

Tabela 54: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po razlogu za vpis v evidenco BO

Razlog vpisa v BO	Trajanje brezposelnosti		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovallec	Svetovallec s projekta		
Prva prijava po dokončanju / prekinitvi šolanja	190.6	151.5	-39.1	0.000
Iskalec ponovne zaposlitve	130.5	116.1	-14.3	0.000
Prehod iz evidenc DZ	242.5	76.5	-166.0	0.215
Prehod iz drugih evidenc	86.3	87.4	1.1	0.987
Prijava po izteku prostovoljnega zavarovanja za brezposelnost	Premajhno število opazovanj za pripravo testa.			
Prijava po APZ – brez delovnega razmerja				
Prijava po EVZN				

Kot kaže Tabela 55, so razlike značilne tudi pri delovni dobi, in sicer dokler ta ne doseže vsaj 5 let. Največja razlika se pojavi pri posameznikih, ki nimajo delovnih izkušenj,

Tabela 55: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po delovni dobi BO

Delovna doba razred	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovalec	Svetovalec s projekta		
Brez	190.8	151.6	-39.1	0.000
0-11 mesecev	143.5	118.8	-24.6	0.000
12-23 mesecev	131.9	119.3	-12.6	0.000
24-35 mesece	126.4	115.4	-11.0	0.003
3-4 leta	116.8	104.6	-12.2	0.002
5-9 let	114.5	109.7	-4.8	0.386

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 56 in Tabela 57 prikazujeta razlike glede na status oseb. Razlike so značilne predvsem pri osebah, ki ali ne prejemajo pomoči ali pa so prejemniki CSD. Med prejemniki ZPIZ, ki so v tej starostni skupini zelo majhna skupina (v analizi 20 takih opazovanj), so razlike sicer značilne, vendar pa je vzorec izjemno majhen. Razlike so značilne tudi glede na status zaposljivosti, razen v primeru »neznane« zaposljivosti.

Tabela 56: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po prejemanju pomoči

Pomoč	Trajanje v dneh		Razlika	Značilnost
	Redno zaposleni svetovalec	Svetovalec s projekta		
Ni pomoči	122.0	110.1	-11.9	0.000
DNDP	48.8	48.7	-0.1	0.972
CSD	260.3	212.5	-47.9	0.000
ZPIZ**	480.8	147.3	-333.5	0.000

**samo 20 opazovanj,

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

Tabela 57: Trajanje brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem na projektu »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, razlike in statistična značilnost razlik po kategoriji zaposljivosti

ID zaposljivosti	Trajanje brezposelnosti		Razlika	Značilnost
	Redno zap, svetovalec	Svetovalec s projekta		
Neznano	39.1	40.1	1.0	0.957
Neposredno zaposljiva	90.5	86.1	-4.4	0.012
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	195.1	159.1	-35.9	0.000
Zaposljiva z intenzivno/pogloblj, podporo	365.1	197.9	-167.1	0.000

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

4.3 Vključevanje v programe APZ

V nadaljevanju predstavljamo razlike v vključevanju mladih v programe APZ, pri čemer nas zanima predvsem razlika med posameznimi tipi svetovalcev in vpliv načina dela na uspešnost izhoda iz zaposlitev.

4.3.1 Priprava podatkov in opis vzorca

Analiza temelji na naslednjih podatkovnih bazah:

1. Promet BO
2. Stanje BO
3. APZ
4. Napotitve
5. Obiski
6. Prosta delovna mesta

Osnova za pripravo podatkov sta podatkovni bazi Stanje BO ter Promet BO, iz katerih je mogoče opazovati značilnosti posameznika. K tem bazam smo priključili baze, ki vsebujejo podatke o napotitvah, vključenosti v APZ ter podatke o intenzivnosti sodelovanja med brezposelno osebo in Zavodom, kar je razvidno iz podatkov o obiskih.

V nadaljevanju se bomo osredotočili samo na primerjavo dveh skupin, in sicer tistih, ki so imeli svetovalca s projekta »Krepitev svetovalnega dela za mlade« ves čas, in tiste, ki so ga sploh niso imeli, prav tako je kot ustrezen izhod upoštevan samo izhod v zaposlitev v skladu s klasifikacijo »idizhodbomin«. Analiza se osredotoča predvsem na razlike v trajanju po izbrani dimenziji (npr. izobrazbi) v povezavi s tipom svetovalca, Statistično značilne razlike so obarvane.

V analizo smo zajeli 840 tisoč opazovanj oseb, ki so se vpisali med letoma 2017 in 2021 in se v tem obdobju tudi izpisali (izhod v zaposlitev), hkrati pa so bili ob vpisu v evidenco »mladi«. Približno četrtna analiziranih oseb je sodelovala s svetovalcem, ki je bil zaposlen na projektu »Krepitev

svetovalnega dela z mladimi«, ostali pa ne. Po letih je delež vključenih naraščal do leta 2020, leta 2021 pa ponovno upadel

Tabela 58: Vzorec za analizo: Osebe, ki so bile ob vpisu v evidenco, »mlade« ter katerih izhod iz evidence je bil izhod v zaposlitev

	Niso imeli svetovalca	So imeli svetovalca	Ostali	Skupaj	Niso imeli svetovalca	So imeli svetovalca	Ostali
2017	6,737	3,251	916	9,988	67.5	32.5	9.2
2018	10,617	4,943	2,668	15,560	68.2	31.8	17.1
2019	10,287	4,772	2,227	15,059	68.3	31.7	14.8
2020	12,024	6,544	1,441	18,568	64.8	35.2	7.8
2021	10,640	5,432	2,390	16,072	66.2	33.8	14.9
Leto	50,305	24,942	9,642	75,247	66.9	33.1	12.8

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni,

4.3.2 Razlike v sodelovanju z Zavodom glede na tip svetovalca

Tabela 59 prikazuje značilnost razlik v sodelovanju med Zavodom in brezposelno osebo glede na tip svetovalca, s katerim je brezposelna oseba delala. Za vsak tip aktivnosti (napotitve, obiski in ukrepi) smo najprej prešteli (določili število vseh tipov aktivnosti za določeno brezposelno osebo, nato pa to število preračunali glede na dolžino trajanja brezposelnosti v dneh, saj je število aktivnosti odvisno najprej od dolžine trajanje brezposelnosti. Nato je bila izračunana razlika v vrednostih med obema skupinama ter izračunana statistična značilnost razlik ob upoštevanju neenakosti varianc, Gre samo za izhodiščni test razlik, ki seveda pokaže razlike in njihovo značilnost, so pa te razlike lahko rezultat več dejavnikov, kar je pomembno za nadaljnjo analizo.

Opaziti je mogoče, da je bilo pri svetovalcih za mlade v primeru analize napotitev nekoliko manj nesodelovanja in nemotivacije, tudi manj primerov, ko posamezniki niso izpolnjevali pogojev, več pa primerov, ko rezultat ni bil znan. To nakazuje na možnost bolj intenzivnega napotovanja med svetovalci za mlade ter večji interes za zaposlitev, kar je lahko tudi rezultat svetovalnega dela.

Pri obiskih je bilo statistično značilno manj skupinskega dela in posebnega svetovanja, nekoliko manj (značilnost $p < 0,05$) tudi administrativnih obiskov. Ker so se ti mladi v povprečju zaposlili nekoliko hitreje, je tak rezultat pričakovan. Pri individualnih obiskih, preračunano na dolžino trajanja brezposelnosti, ni statistično značilnih razlik. Ostale razlike (evidenca, komisije in drugo) niso značilne.

Nekaj razlik je tudi pri usposabljanju, in sicer je možno zaznati nekaj več neformalnega usposabljanja in izobraževanja, pa tudi nekaj več formalnega izobraževanja.

Ostale razlike sicer niso značilne, vseeno pa so številne pozitivne, kar na koncu, ko se seštejejo vse aktivnosti po posameznem tipu, pripelje do značilnega rezultata, da je sodelovanje med brezposelno osebo in svetovalcem za mlade nekoliko bolj intenzivno, predvsem z vidika obiskov in vključevanja v ukrepe. To je lahko posledica več dejavnikov, od razpoložljivosti v OS, do strukture skupine, s katero dela svetovalac in mora kvoto ukrepov ustrezno razporejati – tudi glede na težave pri zaposlovanju ostalih brezposelnih oseb, s katerimi tak svetovalac dela.

*Tabela 59: Značilnost razlik v sodelovanju med brezposelno mlado osebo (ki se je zaposlila) in Zavodom**

		Število enot aktivnosti glede na dan brezposelnosti		Razlika svetovalac mladi glede na ostale	Značilnost razlike
		Brez svetovalca za mlade	S svetovalcem		
Napotitve	"Nesodelovanje, nemotivacija"	0.00087	0.00079	-0.00007	
	"Ne izpolnjuje pogojev"	0.00018	0.00020	0.00003	
	"Ni povratne informacije, ni znano"	0.08684	0.09053	0.00370	***
	"Ni izbran"	0.00028	0.00032	0.00005	-
	"Zaposlitev"	0.00027	0.00034	0.00007	-
	"Drugo"	0.00021	0.00023	0.00002	-
Obiski	Svetovalno delo - individualno	0.02340	0.02386	0.00046	-
	Svetovalno delo - skupinsko	0.00769	0.00683	-0.00086	***
	Posebno svetovanje	0.00025	0.00010	-0.00015	***
	Administrativni obiski	0.00008	0.00015	0.00007	***
	Evidenca	0.04340	0.04879	0.00540	***
	Razgovori/postopki zaposlovanja	0.00062	0.00082	0.00020	***
	Komisije	0.00000	0.00000	0.00000	-
	Drugo	0.02319	0.02258	-0.00061	-
UAPA	NIU (neformalno izobr, in usposabljanje)	0.00670	0.00777	0.00107	***
	NPK	0.00597	0.00670	0.00073	-
	FI (formalno izobraževanje)	0.00020	0.00021	0.00002	*
	Drugo	0.00002	0.00004	0.00002	***
Skupaj	Število napotitev na dan trajanja brezposelnosti	0.06382	0.06408	0.00025	-
	Število obiskov glede na trajanje brezposelnosti	0.09832	0.10270	0.00438	***
	Vključenost v ukrepe glede na trajanje brezposelnosti	0.00229	0.00271	0.00042	***

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.4 Ocena učinka sodelovanja z specializiranim svetovalcem na trajanje brezposelnosti pri mladih

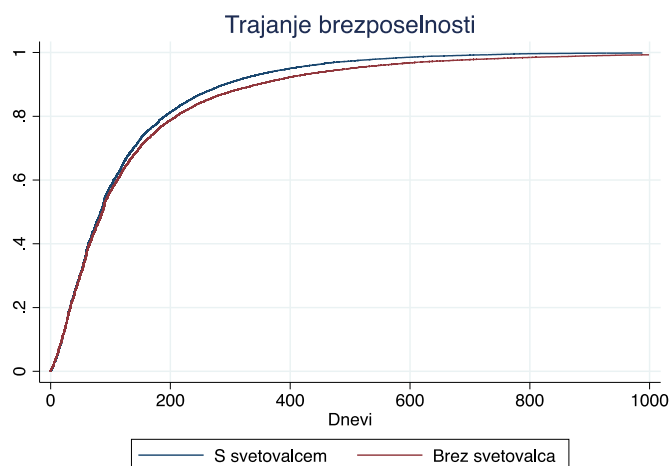
V nadaljevanju podajamo rezultate statistične analize učinka sodelovanja s specializiranim svetovalcem na trajanje brezposelnosti pri mladih, Primerjali bomo dve možni situaciji: (1) osebe, ki so imele svetovalca za mlade ves čas in (2) osebe, ki takšnega svetovalca sploh niso imele, V obeh primerih bomo analizirali samo tiste, katerih izhod je bil »zaposlitev«.

Pri analizi bomo uporabili metodo »matchinga« oziroma »statističnega uparjanja« in klasično regresijo. Več vrst analiz bomo uporabili z namenom preverjanja stabilnosti smeri vpliva dela s svetovalci za mlade.

4.4.1 Trajanje brezposelnosti in delo s svetovalci za mlade

Kot uvod v vse vrste analize prikazujemo najprej porazdelitve trajanja brezposelnosti glede na različne preseke. Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. Kot kaže Slika 25, ki je sicer zaradi dolžine možnih trajanj nekoliko majhna, je kumulativna distribucija tistih mladih, ki niso delali s svetovalcem za mlade, nekoliko bolj desno, kar kaže, da njihovo obdobje do zaposlitve oziroma brezposelnost traja dlje.

*Slika 25: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade**



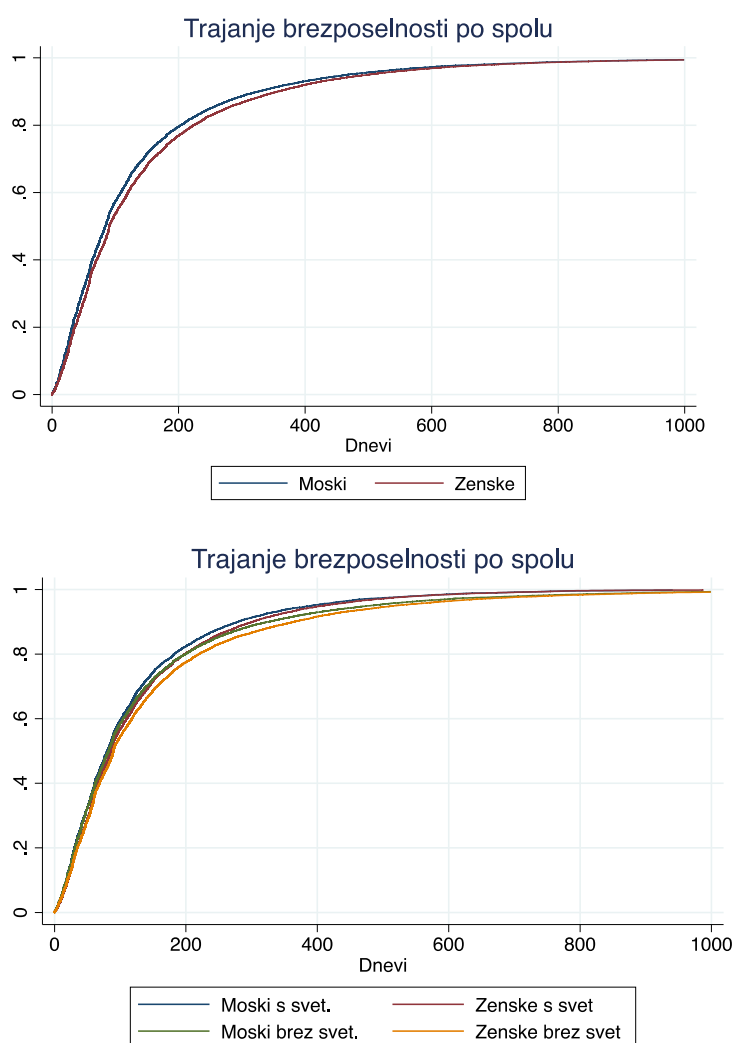
*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Seveda so med skupinami mladih glede na njihove demografske značilnosti precejšnje razlike. V nadaljevanju predstavljamo preseke po spolu, starosti, izobrazbi, itd. in pa analiziramo grafično razlike med skupinami glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade. Slika 26 prikazuje razlike po

spolu. V povprečju je kumulativna porazdelitev za ženske nekoliko bolj desno (zgornja slika), kar kaže na to, da ima spol vpliv na trajanje, pri čemer je razlika odvisna tudi od dolžine trajanja brezposelnosti. Tudi na spodnji sliki, ki prikazuje razlike med spoloma tudi glede na zaposlitev svetovalca za mlade kaže, da razlike so, sicer niso zelo velike, v obeh primerih pa je sodelovanje s svetovalcem za mlade koristno in je povezano s krajšim obdobjem brezposelnosti.

*Slika 26: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade po spolu**



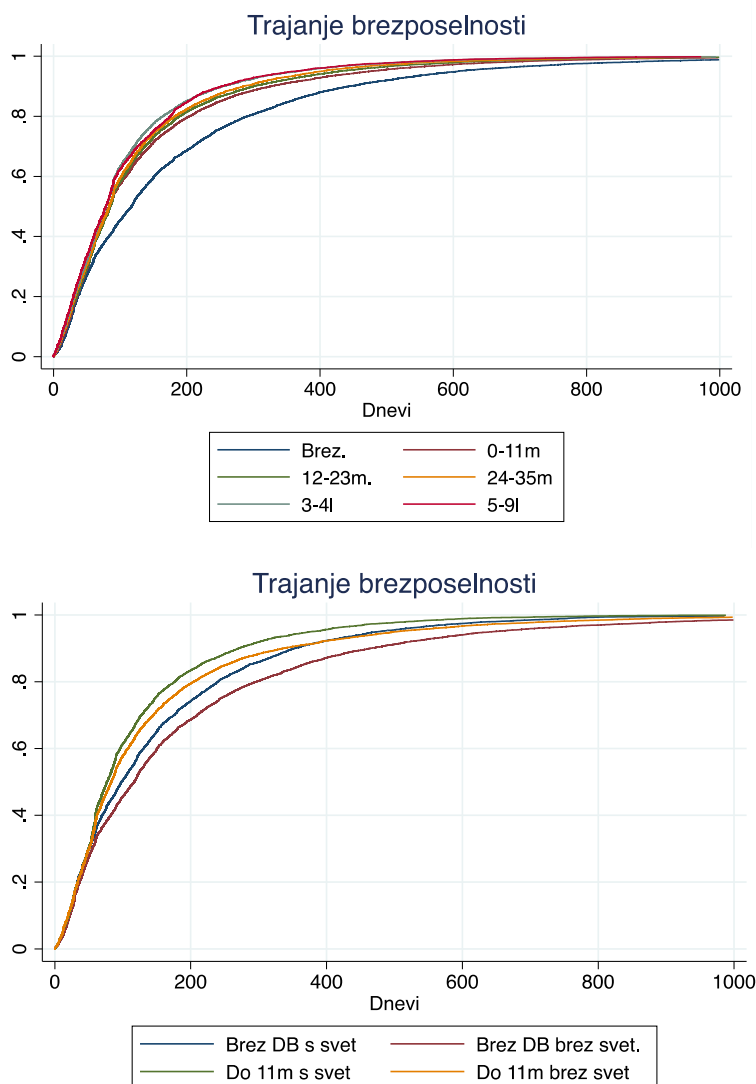
*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Na dolžino trajanja brezposelnosti vplivajo tudi delovne izkušnje, ki jo prikazujemo s kategorijami delovne dobe (spremenljivka deldobarazred) (Slika 27). Kot lahko vidimo, izraziteje izstopajo tisti, ki so brez delovnih izkušenj. Če pogledamo še podatke o trajanju obdobja brezposelnosti glede

na sodelovanje s svetovalcem za mlade, kar prikazujemo samo za skupini brez delovne dobe in za skupino z do 11 mesecev delovne dobe. Kot lahko vidimo, je večja razlika v položaju obeh porazdelitev pri mladih brez delovnih izkušenj, najbolj desno je položaj porazdelitve trajanja brezposelnosti za mlade brez delovnih izkušenj, ki hkrati ne sodelujejo s svetovalcem za mlade (Slika 27, spodaj).

*Slika 27: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na delovno dobo**



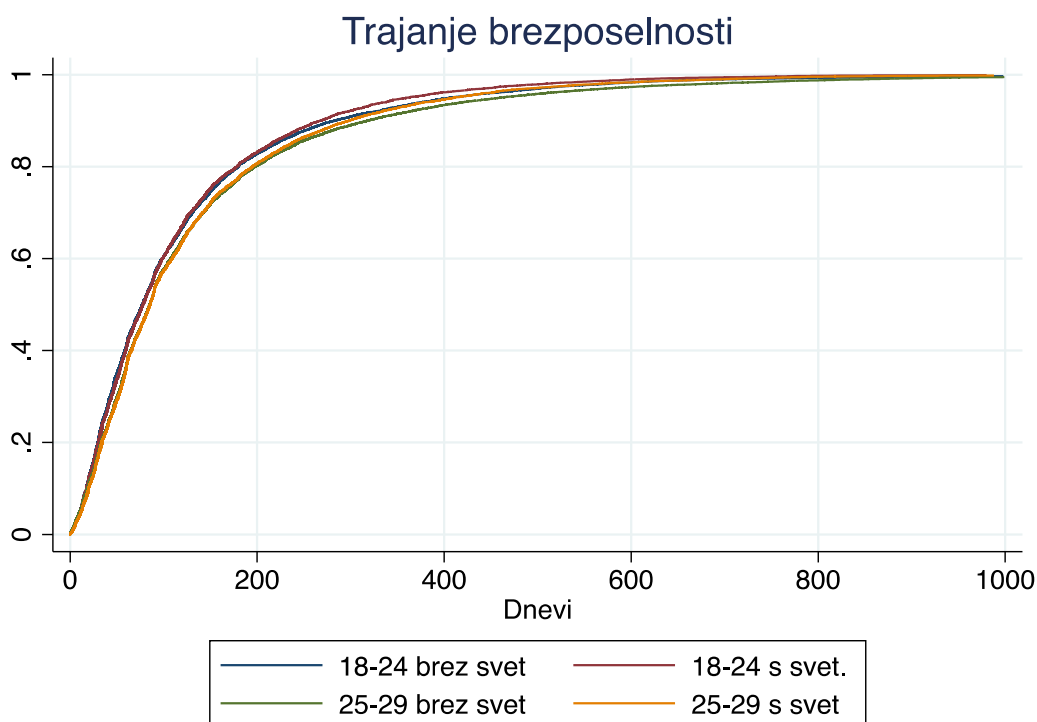
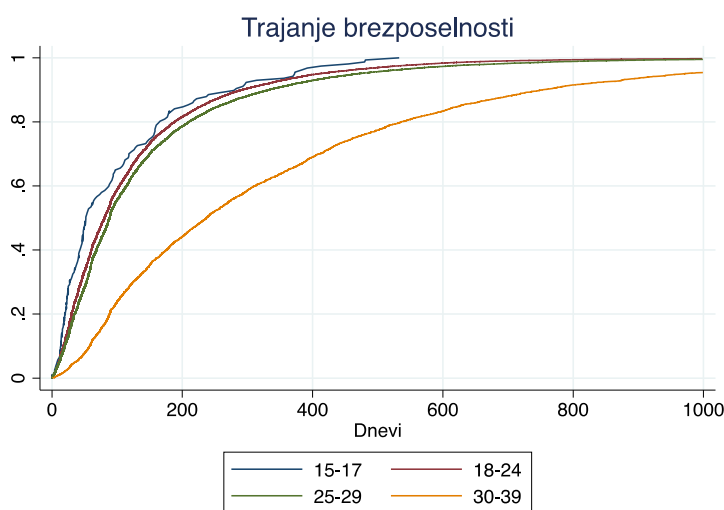
*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Slika 28 prikazuje razlike glede na starost posameznikov ob vpisu v evidenco BO ter sodelovanje s svetovalcem za mlade. Opazimo lahko, da (če ne upoštevamo sodelovanja s svetovalcem) nekoliko izstopajo starejši, sicer pa se zdi, da s starostjo trajanje brezposelnosti nekoliko raste, čeprav

so razlike majhne. Spodnji del slike pa prikazuje za obe največji starostni skupini (24-29 ter 25-29) razlike glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade. Opaziti je mogoče, da so krivulje sicer precej podobne, vseeno pa prihaja do razlik, če pogledamo dele krivulj, ki se nanašajo na dalja obdobja brezposelnosti. Tam je učinek bolj viden.

Slika 28: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na starost

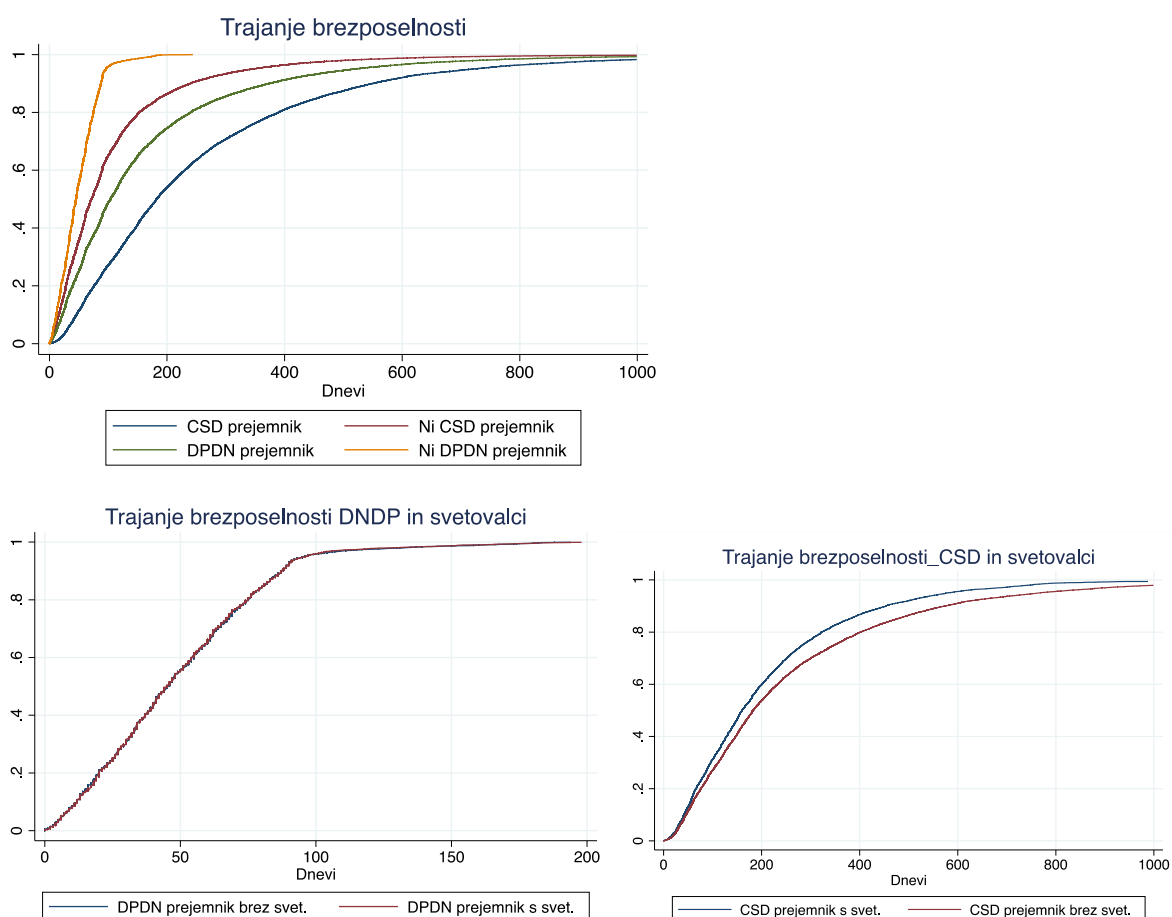


*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y =delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Kot kaže Slika 29, se dolžina trajanja brezposelnosti močno razlikuje glede na prejemanje različnih nadomestil. Seveda so v ozadju še drugi razlogi, ki pogojujejo prejemanje, vseeno pa so razlike zelo izrazite. Kot kažejo podatki, se praktično 95% mladih, ki ne prejemaajo DPDN, zaposli v okoli 100 dneh. Tisti, ki nadomestilo prejemaajo, se zaposlijo kasneje, slabih 80% v okoli 200 dneh. Najdlje traja, da zaposlitev najdejo tisti, ki so prejemniki nadomestila CSD, kjer jih je po pol leta zaposlenih samo dobra polovica. Spodnji dve sliki prikazujeta še razlike glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade. Kot lahko vidimo, pri prejemnikih DPDN praktično ni razlik, so pa očitnejše razlike pri prejemnikih CSD, ponovno predvsem v osrednjem delu krivulje, torej je učinek večji pri daljšem trajanju brezposelnosti. **Ponovno pa želimo poudariti, da daljšega trajanja pri prejemnikih CSD ne smemo vzeti kot »razlog« za zmanjševanje pravic, pač je potreben natančen razmislek o tem, kako osebam, ki potrebujejo poglobljeno pomoč, ustrezno pomagati.**

Slika 29: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na prejemanje nadomestil

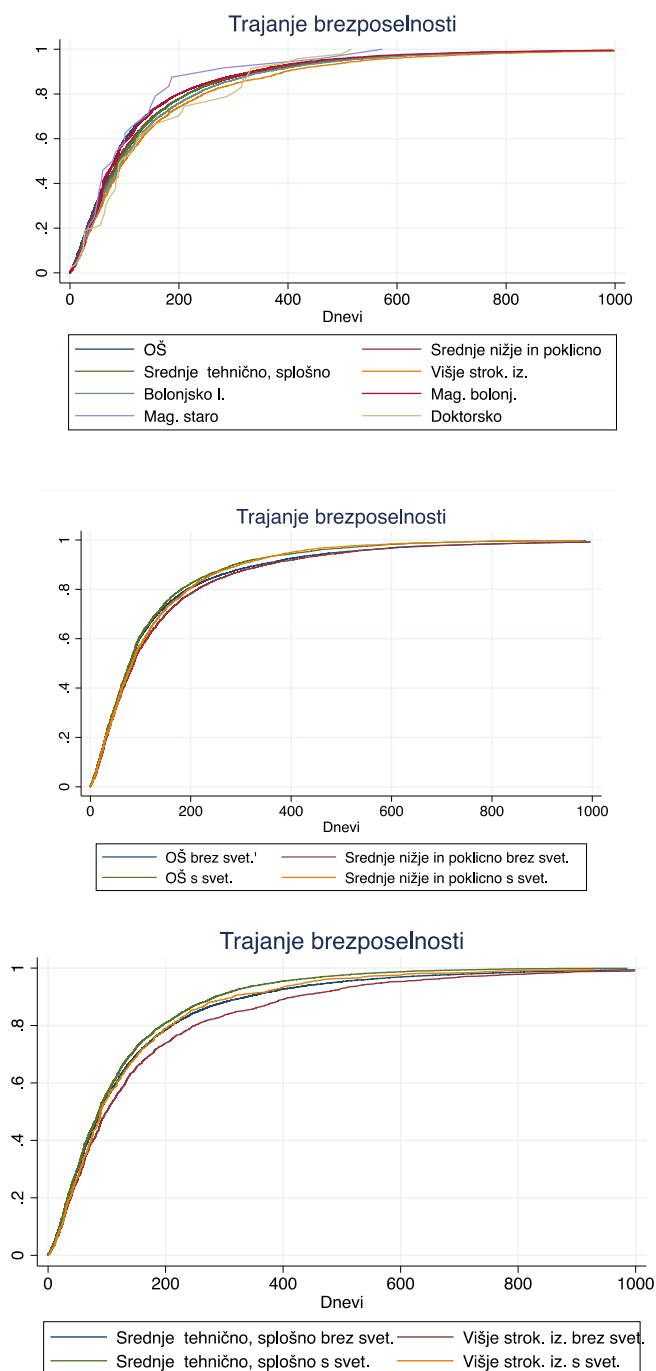


*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Slika 30 prikazuje razlike še glede na izobrazbo. Kot lahko vidimo, se najhitreje (krivulja najbolj levo) zaposlujejo posamezniki z bolonjsko izobrazbo. Najslabše pa posamezniki z višjo strokovno izobrazbo. Sodelovanje s svetovalci je pomembno tudi ob upoštevanju izobrazbe. Spodnji sliki prikazujeta učinke za prve štiri izobrazbene stopnje. Učinek je bolj izrazit v primeru višje strokovne izobrazbe, je pa izrazit tudi v primeru srednje tehnične in splošne.

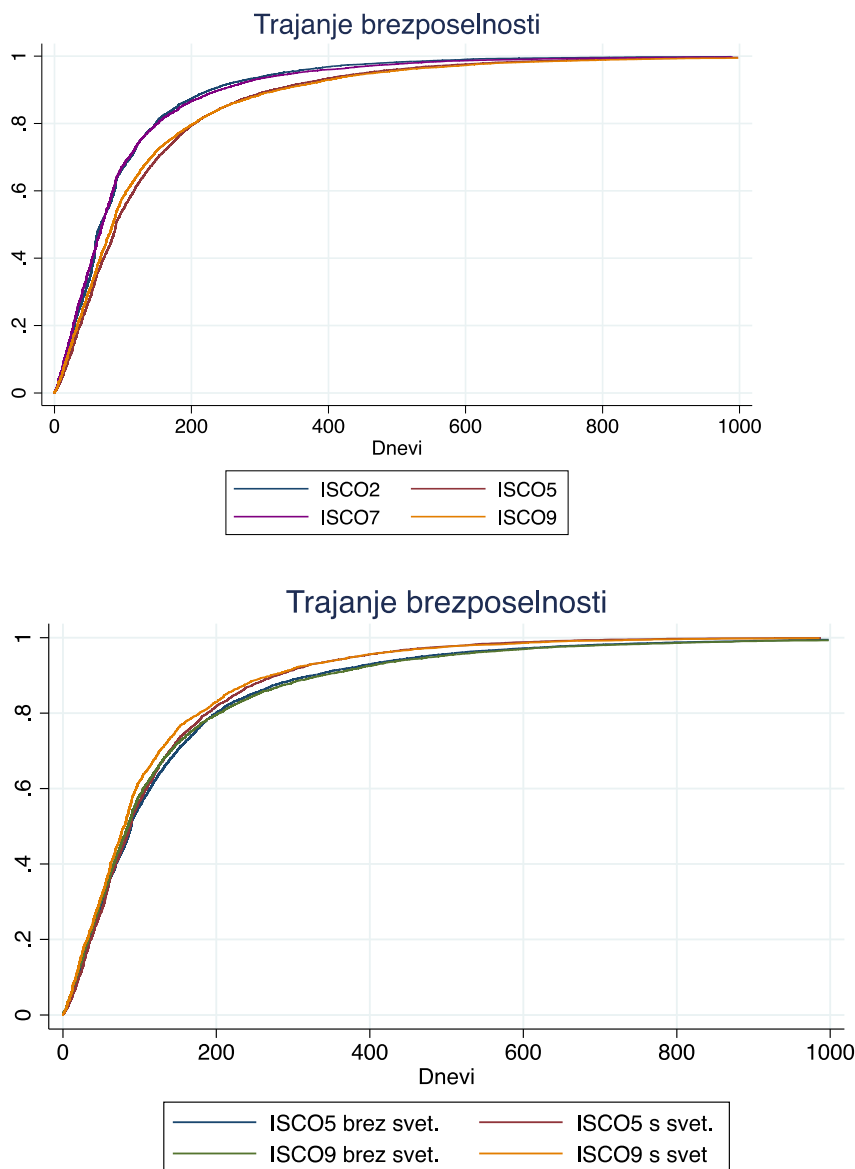
*Slika 30: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na izobrazbo**



*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)
Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Slika 31 prikazuje razlike še glede na poklic, prikazane so skupine, kjer je največ brezposelnih oseb, torej ISCO2, ISCO5, ISCO7 in ISCO9. Kot lahko vidimo, sta slabše zaposljivi skupini 5 in 9, zato ti dve skupini prikažemo še ločeno glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade. Učinek svetovalca je bolj izrazit, ko se obdobje brezposelnosti povečuje, v obeh primerih pa se krivulja v primeru sodelovanja s svetovalcem za mlade premakne levo, torej se obdobje brezposelnosti skrajša.

*Slika 31: Kumulativne porazdelitve trajanja brezposelnosti v dneh glede na sodelovanje s svetovalcem za mlade glede na poklic**



*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. (os y = delež oseb, ki dobi zaposlitev v danem številu dni)

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.4.2 Regresijska analiza

V nadaljevanju najprej podajamo analizo učinkov zaposlovanja s pomočjo regresijske analize. Dejansko trajanje brezposelnosti je namreč poleg učinka sodelovanja s svetovalcem rezultat še številnih drugih dejavnikov, od spola, starosti, delovnih izkušenj, poklica posameznika, regionalnih zaposlitvenih priložnosti, aktivnosti pri iskanju zaposlitve, tudi leta zaradi gospodarske konjunktura, odvisno še od česa. Videli smo tudi, da je učinek sodelovanja s svetovalcem za mlade različen glede na trajanje brezposelnosti.

Metodologije lahko zaradi različnih pristopov podajo različne ocene vpliva posameznih spremenljivk na odvisno spremenljivko. Tudi zaradi analize občutljivosti bomo zato prikazali učinke skozi več pristopov:

- navadno regresijo,
- kvantilno regresijo,
- analizo preživetja in
- metodo matchinga.

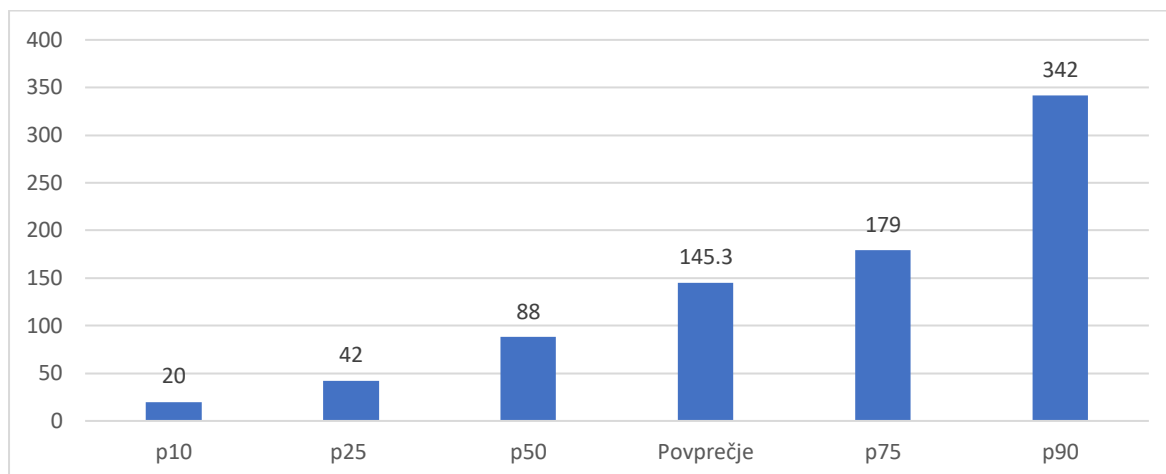
Navadna regresijska analiza bo upoštevala naslednjo specifikacijo:

$$Dnevi = \alpha + \sum \beta_{ii}x_{ij} + e_{ij}$$

Pojasnjevalne spremenljivke, ki jih bomo upoštevali, zajemajo spol, starost, poklic, delovne izkušnje, prejemanje pomoči ali nadomestil, aktivnosti pri iskanju zaposlitve (napotitve, obiski, ukrepi aktivne politike), pa tudi dejstvo, da se lahko pojavijo razlike v zaposljivosti zaradi regije ali pa gospodarske konjunktura v določenem letu. Ključna spremenljivka, ki nas zanima, pa je vpliv sodelovanja s svetovalcem za mlade.

Slika 32 prikazuje percentile trajanja brezposelnosti. 10% vseh, ki so ob vpisu mladi in se ob izhodu iz BO zaposlijo, se zaposli v 20 dneh ali manj. Četrtnina se jih zaposli v 42 dneh ali manj, polovica v 88 dneh ali manj. 25% tistih, ki so brezposelni se zaposli po več kot 179 dneh (četrti kvartil). 10% tistih, ki pa so brezposelni najdlje, pa se zaposli po 342 dneh ali več. V povprečju so brezposelni 145 dni. Nekateri so se zaposlili takoj, oseba, ki je bila v bazi najdlje, pa se je zaposlila šele po 1741 dneh.

Slika 32: Percentili trajanja brezposelnosti in povprečna dolžina trajanja

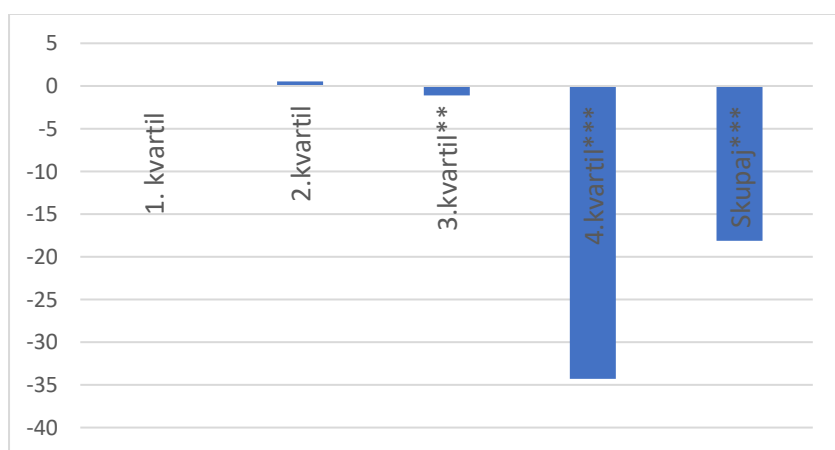


*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Ker podatki kažejo, da se vpliv lahko razlikuje glede na dolžino trajanja brezposelnosti, bomo brezposelne osebe razdelili v štiri skupine in moč vpliva sodelovanja s svetovalcem za mlade določili ločene tudi glede na to, v kateri kvartil trajanje brezposelnosti posameznik pade. Slika 33 povzema ocenjene koeficiente vpliva sodelovanja s svetovalcem za mlade na trajanje brezposelnosti. Sodelovanje naj bi imelo največji učinek pri tistih, ki so brez dela daljši čas, predvsem pri tistih, ki padejo v četrti kvartil, torej so brezposelni 250 dni ali več (podrobni podatki - Tabela 22).

Slika 33: Ocena učinkov sodelovanja s svetovalcem za mlade s pomočjo navadne regresijske analize (* označujejo značilnost)



*Značilno pri: *5%, **1% in ***0.1% tveganju.

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 22 kaže rezultate navadne regresijske analize. Pri spremenljivkah, ki so kategorične, so uporabljene nepravne spremenljivke, pri čemer je kot referenčna vrednost vedno upoštevana prva vrednost. Rezultati kažejo, da se učinki razlikujejo po kvartilih. Če pogledamo podatke o učinku svetovalcev, so ti, kot že omenjeno večji pri daljšem trajanju brezposelnosti, pri tistih, ki so brezposelni do 42 (1.kvartil) oziroma med 42 in 88 dnevi (2.kvartil) pa niso značilni. Pri osebah, ki so brezposelni dlje (3. in 4. kvartil) je bistveno bolj pomembna delovna doba, tam je vpliv značilen. Zanimiv pa je učinek prejemanja nadomestil. Prejemniki CSD se zaposlujejo značilno dlje od tistih, ki takšnega nadomestila ne prejema, medtem ko je učinek DNDP značilno negativen z daljšo brezposelnostjo, medtem ko je za prvi kvartil, torej tiste, ki se zaposlijo v 42 dneh ali manj, učinek prejemanja nadomestil daljši za prejemnike DNDP, kar bi lahko pomenilo, da prejemniki v času prejemanja niso pripravljeni sprejeti vsakega dela. Pomemben je tudi učinek delovne dobe, ki glede na osebe brez izkušenj skrajša trajanje brezposelnosti značilno. Razlike se pojavijo tudi po regijah in glede na poklic, a so manj sistematične.

Tabela 60: Regresijska analiza*

	1. kvartil b/se	2. kvartil b/se	3. kvartil b/se	4. kvartil b/se	Skupaj b/se
	b/se	b/se	b/se	b/se	b/se
Ženske	-0.254	0.09	0.231	-0.411	-1.145
	0.162	0.214	0.407	2.94	1.114
15-17 let					
18-24 let	2.746*	4.529*	-3.504	80.979*	52.404***
	1.321	2.286	4.284	38.887	11.418
18-24 let	2.833*	5.067*	-2.414	147.668***	91.663***
	1.329	2.293	4.297	38.948	11.456
18-24 let	3.823**	7.277**	1.881	280.783***	242.421**
	1.465	2.361	4.391	39.131	11.664
Izobrazba					
Srednje nižje in poklicno	0.254	-0.175	1.571**	4.363	12.287***
	0.219	0.297	0.597	4.351	1.584
Srednje tehnično, splošno	0.705***	-0.017	1.783***	-16.903***	5.317***
	0.201	0.273	0.535	3.985	1.442
Višje strokovno izobraž.	1.656***	0.943	1.502	-9.116	12.711***
	0.445	0.58	1.09	7.637	2.986
Bolonjsko I.	0.725*	0.141	2.510***	-24.068***	5.142*
	0.296	0.396	0.754	5.494	2.054
Bolonjsko I.	1.191***	-1.075*	2.265**	-26.204***	-3.721
	0.339	0.44	0.871	6.291	2.344
Bolonjsko I.	1.187	-5.001	4.825	-52.45	-17.506
	4.265	4.798	10.149	88.976	28.574
Doktorsko	-1.742	7.21	2.455	46.259	47.123*
	3.611	4.019	7.208	49.68	20.751
ISCO0					
ISCO1				15.447	
				30.479	
ISCO2	-0.663	-2.359	-6.684*	-15.982	-
	1.146	1.382	3.12	24.272	7.776
ISCO3	-0.049	-1.492	-5.125	11.915	-4.548
	1.16	1.398	3.131	24.255	7.842
ISCO4	-0.184	-1.204	-3.115	-6.52	-4.664
	1.171	1.414	3.145	24.171	7.883
ISCO5	-0.021	-1.334	-4.429	-2.831	-10.968
	1.139	1.372	3.09	23.804	7.698
ISCO6	0.69	0.637	-5.494	0	-15.047
	1.555	1.847	4.056	.	10.632
ISCO7	-0.573	-0.876	-6.829*	-1.869	-14.326
	1.147	1.384	3.124	24.045	7.776
ISCO8	-1.151	-1.148	-6.13	-0.481	-9.813
	1.168	1.422	3.177	24.371	7.944
ISCO9	-1.143	-1.091	-6.431*	-1.207	-13.309
	1.143	1.38	3.105	23.843	7.736
ISCO99	-0.007	-2.186	-3.408	11.229	-7.756
	1.243	1.527	3.358	26.14	8.515
	0.562	0.763	1.465	9.385	3.843
Brez					
0-11 mesecev	-0.326	0.899	-2.281	-49.268***	-
	0.568	0.774	1.473	9.513	13.978***
12-23 mesecev	-0.039	0.744	-2.67	-74.083***	-
					27.048***

	1. kvartil b/se	2.kvartil b/se	3.kvartil b/se	4.kvartil b/se	Skupaj b/se
24-35 mesece	0.582	0.793	1.513	9.968	3.998
	-0.389	0.855	-3.582*	-105.852***	-
					41.969***
3-4 leta	0.588	0.799	1.534	10.249	4.051
	-0.418	1.052	4.255**	-125.766***	-
					47.900***
5-9 let	0.622	0.844	1.649	11.095	4.318
	-0.53	-0.606	9.659**	-121.943***	-
					58.905***
10-19 let	1.316	1.71	3.664	29.11	9.633
	0	0	-15.689	0	-191.646
	.	.	24.897	.	133.884
Pomoči					
CSD	3.609***	0.685*	8.740***	43.480***	87.761***
	0.253	0.279	0.438	2.832	1.232
ZPIZ	-10.89	0	22.532	17.647	99.014**
	9.543	.	14.366	46.12	30.791
DNDP	1.565***	-1.334***	-18.137***	-90.973***	40.057***
	0.172	0.231	0.83	24.786	1.494
Neznano					
Iskalec ponovne zaposlitve	-0.625	1.084	2.774	3.515	-2.719
	0.732	0.976	1.855	13.977	5.103
Prehod iz evidence DZ	1.522	-6.18	10.382	4.309	-2.277
	6.776	9.017	17.646	126.335	47.59
Prehod iz drugih evidenc	-8.511*	-2.998	-9.979	-319.373**	-
					234.935**
					*
	4.305	4.824	9.463	103.576	28.748
Prijava po izteku prostovoljnega zavarovanja za primer brezposelnosti	0	0	2.811	0	30.348
	.	.	24.894	.	133.896
Prijava po APZ – brez delovnega razmerja	0	0	-23.154	0	-108.34
	.	.	24.887	.	133.888
Prijava po EvZN	0	-20.593	0	0	-163.605
	.	12.702	.	.	133.9
Sodelovanje s svetovalcem za mlade	0.039	0.501*	-1.082**	-34.328***	-
	0.151	0.2	0.395	3.031	1.076
Napotitve	4.253***	1.65	4.013	-36.47	26.096***
	0.414	0.876	2.134	22.36	4.329
UAPA	11.180***	-41.912*	425.786***	-3102.612***	-
					480.515**
					*
	3.06	18.066	50.444	575.598	40.472
Obiski	-23.123***	-52.561***	-87.900***	-509.888***	-
					189.928**
					*
	0.305	1.992	5.185	53.004	3.757
Neposredno zaposljiva	3.249***	1.384	7.809	45.802	7.582
	0.757	1.696	5.332	72.635	8.572
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	5.354***	2.46	13.004*	142.156	73.586***
	0.762	1.697	5.33	72.587	8.578
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	4.868***	2.494	11.150*	283.723***	179.048**
					*
	0.963	1.82	5.472	72.789	9.075
Regija 1					
Regija 2	-0.458	-0.018	-1.478	-3.222	-4.475*
	0.311	0.414	0.83	5.993	2.213
Regija 3	0.849	-0.669	-2.147	8.553	-9.971**
	0.471	0.631	1.301	9.636	3.434
Regija 4	0.889**	0.712	-1.535	-0.806	-2.817
	0.321	0.428	0.859	6.275	2.295
Regija 5	0.324	0.397	-2.14	7.301	8.226*
	0.51	0.684	1.34	9.017	3.538
Regija 6	0.117	0.152	-0.516	5.737	-4.026
	0.426	0.581	1.132	8.27	3.053
Regija 7	-0.046	-0.224	-0.751	2.973	-7.614**
	0.347	0.468	0.969	7.293	2.552
Regija 8	0.991**	0.648	0.341	24.400***	18.437***
	0.319	0.421	0.847	6.149	2.257
Regija 9	0.198	1.295**	-1.224	-11.207	-8.711***
	0.349	0.456	0.925	7.114	2.494
Regija 10	0.192	-0.246	-2.866*	-21.809*	-
					13.459***
Regija 11	0.491	0.678	1.282	9.865	3.541
	-0.52	-0.957	-3.045**	-38.620***	-
					24.172***
Regija 12	0.432	0.569	1.124	8.623	3.068
	0.656	0.316	-0.795	-20.341*	-6.568*
	0.419	0.556	1.089	8.32	2.98
_cons	19.057***	60.188***	122.099***	44.176	6.229
	1.975	3.252	7.661	86.872	16.698
N	18928	19157	19006	17739	74830
r2	0.267	0.058	0.088	0.282	0.352

*uporabljen je bila specifikacija s pomočjo slamnato spremenljivk. Pri spremenljivkah, ki so kategorične, so uporabljene nepravne spremenljivke, pri čemer je kot referenčna vrednost vedno upoštevana prva vrednost. Npr. Pri regiji 1 koeficienta ni, koeficient pri regiji 2 pa pomeni primerjavo glede na regijo 1. *Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO. Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Kot dodatno kontrolo smo upoštevali tudi logaritemsko specifikacijo, pri čemer je logaritmirana odvisna spremenljivka, kar implicira nelinearen odnos. Regresijska analiza bo upoštevala naslednjo specifikacijo:

$$\text{Logaritem_Dnevi} = \alpha + \sum \beta_{ii}x_{ij} + e_{ij}$$

Pojasnjevalne spremenljivke, ki jih bomo upoštevali, zajemajo spol, starost, poklic, delovne izkušnje, prejemanje pomoči ali nadomestil, aktivnosti pri iskanju zaposlitve (napotitve, obiski, ukrepi aktivne politike), pa tudi dejstvo, da se lahko pojavijo razlike v zaposljivosti zaradi regije ali pa gospodarske konjunktore v določenem letu. Ključna spremenljivka, ki nas zanima, pa je vpliv sodelovanja s svetovalcem za mlade.

Rezultati (Tabela 61) so podobni in potrjujejo pomen aktivnega iskanja dela preko napotitev in obiskovanja Zavoda, pa tudi vlogo svetovalcev, ponovno pa je učinek značilen pri daljšem trajanju brezposelnosti (vsaj 88 dni).

Tabela 61: Regresijska analiza s pol-logaritemsko specifikacijo (samo izbrani koeficienti)*

	1. kvartil b/se	2.kvartil b/se	3.kvartil b/se	4.kvartil b/se	Skupaj b/se
Sodelovanje s svetovalcem	0.008	0.007*	-0.006*	-0.062***	-0.057***
	0.009	0.003	0.003	0.006	0.006
Število napotitev na dan trajanja brezposelnosti	0.350***	0.038**	0.060***	-0.078	0.179***
	0.024	0.014	0.016	0.047	0.025
Število ukrepov UAPA na dan trajanja brezposelnosti	1.377***	-0.408	3.812***	-5.791***	-1.458***
	0.173	0.282	0.376	1.2	0.236
Število obiskov na dan trajanja brezposelnosti	-2.007***	-0.852***	-0.648***	-1.634***	-3.944***

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

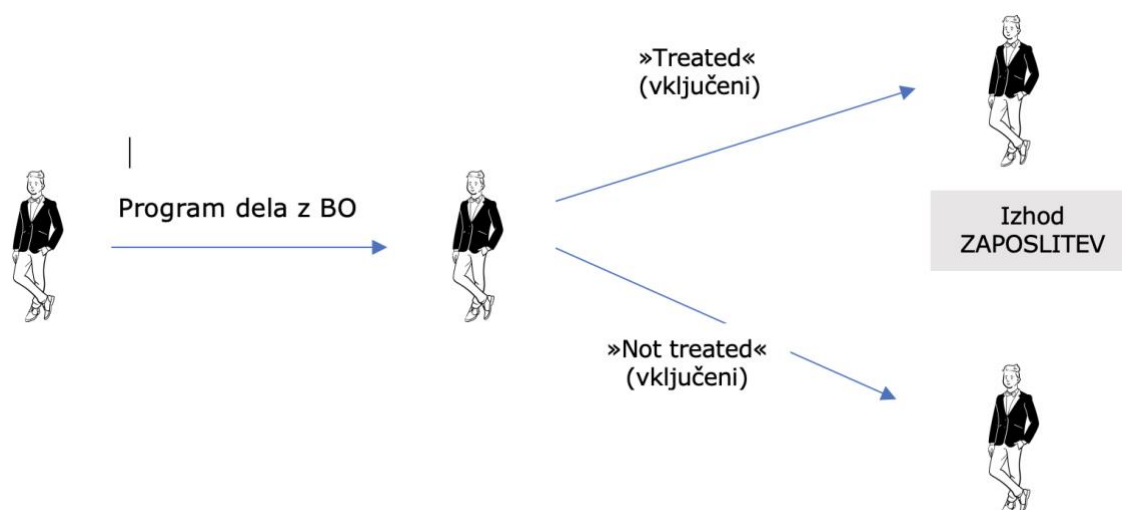
Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

4.4.3 Metodologija matchinga (statističnega uparjanja)

Metodologija statističnega uparjanja (angl. matching) se uporablja za analizo učinkov »obravnave«, Metoda se pogosto uporablja v medicini, naravoslovnih vedah, različnih eksperimentih, ipd. (Kemp-Benedict et al., 2010, 2010; Rahman et al., 2007).

V analizi bomo opazovali mlade osebe, ki so bile »vključene v delo z Zavodom« oziroma so bile vključene v »program dela z brezposelnimi osebami« (Slika 34). Nekatere od teh oseb so dobile »svetovalca za mlade«, so bile torej »vključene« (angl, treated), druge ne (angl, non treated). Zanima nas, kako je vključitev v projekt oziroma sodelovanje s specializiranim svetovalcem vplivala na zaposlitev oziroma njeno hitrost (trajanje v dneh).

Slika 34: Shema ideje matchinga



Prilagojeno po: (M&S Research Hub, 2019)

Na rezultat »zaposlitev«, ki smo ga merili preko trajanja brezposelnosti v dneh, poleg sodelovanja s specializiranim svetovalcem (ali redno zaposlenim), vpliva seveda še množica drugih dejavnikov, od starosti, izobrazbe, delovnih izkušenj, regije, ukrepov, v katere so vključeni, in drugih. Proces statističnega uparjanja (angl, matching) poišče ustrezne pare opazovanj, ki so podobni po ostalih dimenzijah, ki se razlikujejo samo po vključenosti v projekt. S pomočjo ustrezne regresijske analize se določi učinek »vključenosti« (angl, treatment effect).

Tudi v tem primeri smo v analizo zajeli 74 tisoč opazovanj oseb, ki so se vpisali med letoma 2017 in 2021 in se v tem obdobju tudi izpisali (izhod v zaposlitev), hkrati pa so bili ob vpisu v evidenco »mladi«. Približno tretjina je bila torej v opazovanem obdobju vključena v program in s tem deležna »treatment« učinka. Tem osebam se s pomočjo statistične analize poišče

ustrezne (enake) osebe v skupini, ki ni bila deležna posebnega svetovalca, in izračuna učinek, ki ga je na trajanje nezaposlenosti imel svetovalec.

Tabela 62: Vzorec za analizo

	Niso imeli svetovalca	So imeli svetovalca
2017	6,737	3,251
2018	10,617	4,943
2019	10,287	4,772
2020	12,024	6,544
2021	10,640	5,432
Leto	50,305	24,942

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

V analizo smo zajeli več spremenljivk, ki bi lahko vplivale na status zaposlenosti in katerih učinek je potrdila tudi statistična analiza (regresija). V vzorcu je bilo skupaj 46% moških, ostalo so bile ženske. Med moškimi je bilo posebnega svetovalca deležnih 32,2% vseh moških, nekoliko več med ženskami (Tabela 63). Svetovalca za mlade je imela približno tretjina oseb, ki so bile stare vsaj 18 let, ter petina mlajših. Tisti, ki so imeli svetovalca za mlade, pa so bili skoraj vsi stari več kot 18 let, več kot polovica jih je bilo starih 25 in več let. Po izobrazbi je bil delež tistih, ki so imeli svetovalca za mlade, nekoliko višji pri višjih stopnjah izobrazbe, vendar je bil povsod približno enak tretjini. Tudi pri poklicnih skupinah ni večjih razlik, deleži so povsod več kot četrtnina, večinoma pa okoli tretjinski, tako ne v deležu posamezne poklicne skupine, ki je imela svetovalca, kot tudi ne po strukturi med osebami, ki so jih obravnavali svetovalci za mlade in ostali svetovalci. Razlike (odstopanja od približno tretjine) so minimalne tudi glede na prejemanje nadomestil CSD, ZPIZ, DNPD.

Tabela 64 prikazuje še nekaj dodatnih strukture. Glede na razlog vpisa nasploh prevladujeta dva razloga – prva prijava in iskalec ponovne zaposlitve. Pri teh dveh kategorijah, ki predstavljata praktično 99% vseh primerov, je nekoliko večji poudarek pri uporabi svetovalca za mlade pri osebah, ki so se prijavile prvič. Povprečni svetovalec za mlade je imel okoli 30% takih strank, redno zaposleni svetovalec pa okoli 25%. Po zaposljivosti je imel povprečni svetovalec za mlade okoli 44% neposredno zaposljivih oseb, redno zaposleni svetovalec celo nekoliko več, okoli 51%. Svetovalci za mlade so imeli nekoliko večji delež oseb, ki so zahtevale dodatne aktivnosti. Nekaj več razlik je po regijah, saj svetovalci niso bili na voljo v vseh OS.

Tabela 63: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (I, SM=svetovalec za mlade)

		Število			Struktura glede na vse pri določenem tipu svetovalca, %			Struktura znotraj posamezne skupine, %		
		Ni SM	SM	Skupaj	Ni SM	SM	Skupaj	Ni SM	SM	Skupaj
spol	Spol									
	M	24,715	11,723	36,438	44.2	50.4	46.0	67.8	32.2	100
	Ž	25,590	13,219	38,809	45.8	56.8	49.0	65.9	34.1	100
Starost razred	15-17 let	107	34	141	0.2	0.1	0.2	75.9	24.1	100
	18-24 let	20,078	10,519	30,597	35.9	45.2	38.7	65.6	34.4	100
	25-29 let	26,765	13,878	40,643	47.9	59.6	51.3	65.9	34.1	100
	30-39 let	3,355	511	3,866	6.0	2.2	4.9	86.8	13.2	100
Izobrazba	OS	11,499	4,879	16,378	20.6	21.0	20.7	70.2	29.8	100
	Srednje nižje in poklicno	9,447	4,154	13,601	16.9	17.9	17.2	69.5	30.5	100
	Srednje tehnično, splošno	16,985	8,961	25,946	30.4	38.5	32.8	65.5	34.5	100
	Višje strokovno izobraž.	1,625	816	2,441	2.9	3.5	3.1	66.6	33.4	100
	Bolonjsko I.	5,888	3,049	8,937	10.5	13.1	11.3	65.9	34.1	100
	Magistrsko bolonjsko	4,815	3,064	7,879	8.6	13.2	10.0	61.1	38.9	100
	Magistrsko staro	14	8	22	0.0	0.0	0.0	63.6	36.4	100
	Doktorsko	32	11	43	0.1	0.0	0.1	74.4	25.6	100
ISCO	1	211	102	313	0.4	0.4	0.4	67.4	32.6	100
	2	5,287	3,000	8,287	9.5	12.9	10.5	63.8	36.2	100
	3	3,213	1,616	4,829	5.7	6.9	6.1	66.5	33.5	100
	4	2,718	1,312	4,030	4.9	5.6	5.1	67.4	32.6	100
	5	9,008	4,320	13,328	16.1	18.6	16.8	67.6	32.4	100
	6	233	96	329	0.4	0.4	0.4	70.8	29.2	100
	7	6,191	2,498	8,689	11.1	10.7	11.0	71.3	28.7	100
	8	2,596	1,020	3,616	4.6	4.4	4.6	71.8	28.2	100
	9	7,441	3,110	10,551	13.3	13.4	13.3	70.5	29.5	100
	Ni znano	13,407	7,868	21,275	24.0	33.8	26.9	63.0	37.0	100
	CSD	Ne	37,709	18,887	56,596	67.5	81.2	71.5	66.6	33.4
Da		12,596	6,055	18,651	22.5	26.0	23.6	67.5	32.5	100
ZPI Z	Ne	50,289	24,939	75,228	90.0	107.2	95.0	66.8	33.2	100
	Da	16	3	19	0.0	0.0	0.0	84.2	15.8	100
DNP D	Ne	42,562	21,604	64,166	76.2	92.8	81.1	66.3	33.7	100
	Da	7,743	3,338	11,081	13.9	14.3	14.0	69.9	30.1	100
	Skupaj število	50,305	24,942	75,247						

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 65 prikazuje še opisne statistike za zvezne spremenljivke. Oseba, ki je bila obravnavana pri redno zaposlenem svetovalcu, je bila v povprečju brezposelna 143 dni, mediansko pa 86, tisti, ki so imeli svetovalca za mlade, pa so bili v povprečju brez zaposlitve 127 dni, mediansko 83. Ta rezultat je sicer odraz številnih dejavnikov, ne samo dela svetovalcev. Oseba, ki je bila obravnavana pri redno zaposlenem svetovalcu, je imela v povprečju 20 mesecev delovne dobe, tisti, ki so imeli svetovalca za mlade, pa so imeli v povprečju 16 mesecev delovne dobe, mediansko pa le 9. Tabela povzema tudi statistike o obiskih, ki so deljeni na število dni brezposelnosti.

Tabela 64: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (II)

	Število			Struktura glede na vse pri določenem tipu svetovalca, %			Struktura znotraj posamezne skupine, %		
	Ni SM	SM	Skupaj	Ni SM	SM	Skupaj	Ni SM	SM	Skupaj
IDSpola									
Prva prijava po šolanju	12,676	7,565	20,241	22.7	32.5	25.6	62.6	37.4	100
Iskalec ponovne zaposlitve	37,612	17,359	54,971	67.3	74.6	69.5	68.4	31.6	100
Prehod iz evidence DZ	2	6	8	0.0	0.1	0.0	25.0	75.0	400
Prehod iz drugih evidenc	13	11	24	0.0	0.0	0.0	54.2	45.8	100
Prijava po izteku prost. zavarov.	0	1	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100
Prijava po APZ – brez delovnega razmerja	1	0	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100
Prijava po EvZN	1	0	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100
Neznano	129	130	259	0.2	0.6	0.3	49.8	50.2	100
Neposredno zaposljiva	25,957	11,081	37,038	46.4	47.6	46.8	70.1	29.9	100
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	22,772	13,231	36,003	40.8	56.9	45.5	63.3	36.7	100
Zaposljiva z intenzivno poglobljeno podporo	1,447	500	1,947	2.6	2.1	2.5	74.3	25.7	100
Posebna skupina	217	107	324	0.4	0.5	0.4	67.0	33.0	100
1	2,619	2,347	4,966	4.7	10.1	6.3	52.7	47.3	100
2	8,918	5,689	14,607	16.0	24.4	18.5	61.1	38.9	100
3	1,767	471	2,238	3.2	2.0	2.8	79.0	21.0	100
4	8,391	3,157	11,548	15.0	13.6	14.6	72.7	27.3	100
5	2,030	103	2,133	3.6	0.4	2.7	95.2	4.8	100
6	1,952	1,251	3,203	3.5	5.4	4.0	60.9	39.1	100
7	4,440	2,215	6,655	7.9	9.5	8.4	66.7	33.3	100
8	8,615	4,946	13,561	15.4	21.3	17.1	63.5	36.5	100
9	5,466	1,911	7,377	9.8	8.2	9.3	74.1	25.9	100
10	1,945	127	2,072	3.5	0.5	2.6	93.9	6.1	100
11	2,069	1,172	3,241	3.7	5.0	4.1	63.8	36.2	100
12	2,017	1,490	3,507	3.6	6.4	4.4	57.5	42.5	100
2017	6,737	3,251	9,988	12.1	14.0	12.6	67.5	32.5	100
2018	10,617	4,943	15,560	19.0	21.2	19.7	68.2	31.8	100
2019	10,287	4,772	15,059	18.4	20.5	19.0	68.3	31.7	100
2020	12,024	6,544	18,568	21.5	28.1	23.5	64.8	35.2	100
2021	10,640	5,432	16,072	19.0	23.3	20.3	66.2	33.8	100
Total	50,305	24,942	75,247	90.0	107.2	95.1	66.9	33.1	100

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 65: Opisne statistike posameznikov, zajetih v analizo (III)

	Brez svetovalca				S svetovalcem			
	Povprečje	Mediana	Std.odkl.	N	Povprečje	Mediana	Std.odkl.	N
Trajanje brezposelnosti v dnevih	145.6	86.0	178.6	50305	126.8	83.0	136.3	24941
Meseci delovne dobe	20.5	12.0	24.1	50305	16.2	9.0	20.7	24942
Število napotitev na dan trajanja brezposelnosti	0.064	0.027	0.121	50098	0.064	0.025	0.116	24869
Vključenost v ukrepe na dan trajanja brezposelnosti	0.002	0.000	0.012	50098	0.003	0.000	0.013	24869
Število obiskov na dan trajanja brezposelnosti	0.098	0.065	0.138	50098	0.103	0.069	0.137	24869

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Tabela 67 prikazuje rezultate matchinga, Slika 35 rezultate povzema. Rezultati kažejo, da so osebe, ki so imele posebnega svetovalca, v povprečju dobile zaposlitev prej, in sicer za okoli 18 oziroma 19 dni prej, odvisno od specifikacije in ob upoštevanju/izločitvi učinka drugih dejavnikov. Tabela 66 prikazuje različne specifikacije modela.

Tabela 66: Regresijski modeli

SCC	Model 1			Model 2			Model 3		
	Coeff.	Std.err.	p	Coeff.	Std.err.	p	Coeff.	Std.err.	p
Moški									
Ženske	0.004	0.011	0.729	0.001	0.011	0.957	0.000	0.011	0.965
15-17 let									
18-24 let	0.307	0.118	0.010	0.312	0.118	0.008	0.321	0.118	0.006
25-29 let	0.299	0.119	0.012	0.306	0.119	0.010	0.313	0.118	0.008
30-39 let	-0.424	0.122	0.001	-0.417	0.122	0.001	-0.414	0.121	0.001
Izobrazba 1									
Izobrazba 2	0.016	0.016	0.314	0.025	0.016	0.123	0.024	0.016	0.128
Izobrazba 3	0.099	0.014	0.000	0.097	0.014	0.000	0.095	0.014	0.000
Izobrazba 4	0.073	0.030	0.014	0.064	0.030	0.033	0.062	0.030	0.037
Izobrazba 5	0.091	0.021	0.000	0.080	0.020	0.000	0.077	0.020	0.000
Izobrazba 6	0.225	0.023	0.000	0.213	0.023	0.000	0.211	0.023	0.000
Izobrazba 7	0.167	0.279	0.550	0.151	0.279	0.589	0.142	0.279	0.611
Izobrazba 8	0.099	0.210	0.639	0.078	0.210	0.711	0.045	0.208	0.827
ISCO0									
ISCO1	-0.052	0.086	0.541	-0.055	0.086	0.518	-0.056	0.086	0.511
ISCO2	-0.040	0.043	0.351	-0.043	0.043	0.320	-0.041	0.043	0.336
ISCO3	-0.083	0.045	0.063	-0.080	0.044	0.071	-0.080	0.044	0.070
ISCO4	-0.093	0.045	0.040	-0.092	0.045	0.043	-0.089	0.045	0.048
ISCO5	-0.107	0.042	0.011	-0.102	0.042	0.015	-0.100	0.042	0.016
ISCO6	-0.123	0.086	0.153	-0.127	0.086	0.140	-0.125	0.086	0.144
ISCO7	-0.177	0.043	0.000	-0.170	0.043	0.000	-0.170	0.043	0.000
ISCO8	-0.172	0.046	0.000	-0.163	0.046	0.000	-0.163	0.046	0.000
ISCO9	-0.160	0.042	0.000	-0.152	0.042	0.000	-0.151	0.042	0.000
Meseči delovne dobe	-0.004	0.000	0.000	-0.003	0.000	0.000	-0.003	0.000	0.000
CSD	-0.071	0.012	0.000	-0.069	0.012	0.000	-0.075	0.012	0.000
ZPIZ	-0.063	0.358	0.859	-0.079	0.358	0.826	-0.078	0.358	0.827
DNDP	-0.027	0.015	0.075	-0.028	0.015	0.059	-0.022	0.015	0.143
Prva prijava po dokončanju / prekinitev šolanja									
Iskalec ponovne zaposlitve	0.082	0.041	0.048	0.083	0.041	0.045	0.079	0.041	0.057
Prehod iz evidence DZ	1.019	0.514	0.047	1.025	0.512	0.045	1.035	0.511	0.043
Prehod iz drugih evidenc	0.331	0.282	0.240	0.336	0.281	0.232	0.383	0.274	0.162
Število napotitev na dan brez.	0.347	0.041	0.000						
Vključenost v ukrepe na dan	-0.555	0.394	0.159						
Število obiskov glede na dan brez.	0.165	0.037	0.000	0.197	0.035	0.000			
Neznano									
Neposredno zaposljiva	-0.555	0.081	0.000	-0.528	0.081	0.000	-0.539	0.080	0.000
Zaposljiva z dodatnimi aktivnostmi	-0.326	0.081	0.000	-0.307	0.081	0.000	-0.322	0.080	0.000
Zaposljiva z intenzivno/poglobljeno podporo	-0.589	0.087	0.000	-0.587	0.087	0.000	-0.604	0.085	0.000
Posebna skupina	-0.069	0.076	0.358						
Regija 1									
Regija 2	-0.242	0.021	0.000	-0.240	0.021	0.000	-0.243	0.021	0.000
Regija 3	-0.802	0.035	0.000	-0.786	0.035	0.000	-0.784	0.035	0.000
Regija 4	-0.567	0.022	0.000	-0.558	0.022	0.000	-0.556	0.022	0.000
Regija 5	-1.632	0.051	0.000	-1.627	0.050	0.000	-1.629	0.050	0.000
Regija 6	-0.263	0.029	0.000	-0.253	0.029	0.000	-0.251	0.029	0.000
Regija 7	-0.390	0.024	0.000	-0.394	0.024	0.000	-0.397	0.024	0.000
Regija 8	-0.284	0.022	0.000	-0.273	0.021	0.000	-0.277	0.021	0.000
Regija 9	-0.638	0.024	0.000	-0.627	0.024	0.000	-0.629	0.024	0.000
Regija 10	-1.529	0.048	0.000	-1.523	0.048	0.000	-1.523	0.048	0.000
Regija 11	-0.388	0.029	0.000	-0.384	0.029	0.000	-0.387	0.029	0.000
Regija 12	-0.127	0.028	0.000	-0.130	0.028	0.000	-0.133	0.028	0.000
Leto 2018	-0.049	0.017	0.005	-0.050	0.017	0.004	-0.053	0.017	0.002
Leto 2019	-0.023	0.017	0.193	-0.026	0.017	0.138	-0.028	0.017	0.105
Leto 2020	0.141	0.017	0.000	0.132	0.017	0.000	0.127	0.017	0.000
Leto 2021	0.078	0.017	0.000	0.077	0.017	0.000	0.073	0.017	0.000
cons	0.093	0.145	0.522	0.077	0.144	0.592	0.111	0.143	0.439

*Prazne vrstice označujejo referenčno vrednost za vsako spremenljivko. *Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Testiranih je bilo več modelov, pri čemer je bil ATE (average treatment effect) okoli 19 dni. V model smo vključili najprej vse spremenljivke (Tabela 66), nato pa zaradi majhnega števila opazovanj izključili posebno skupino, nato pa še ukrepe (ker so vsaj vključevanje v UAP) povezani s trajanjem. Najprej smo pustili v modelu obiske (ker kažejo intenzivnost sodelovanja), nato pa izključili vse tri skupine ukrepov, Na končni rezultat te modifikacije niso imele bistvenega vpliva, Slika 35 povzema rezultate modela, ki vključuje vse spremenljivke. Rezultati regresij so podani v prilogi.

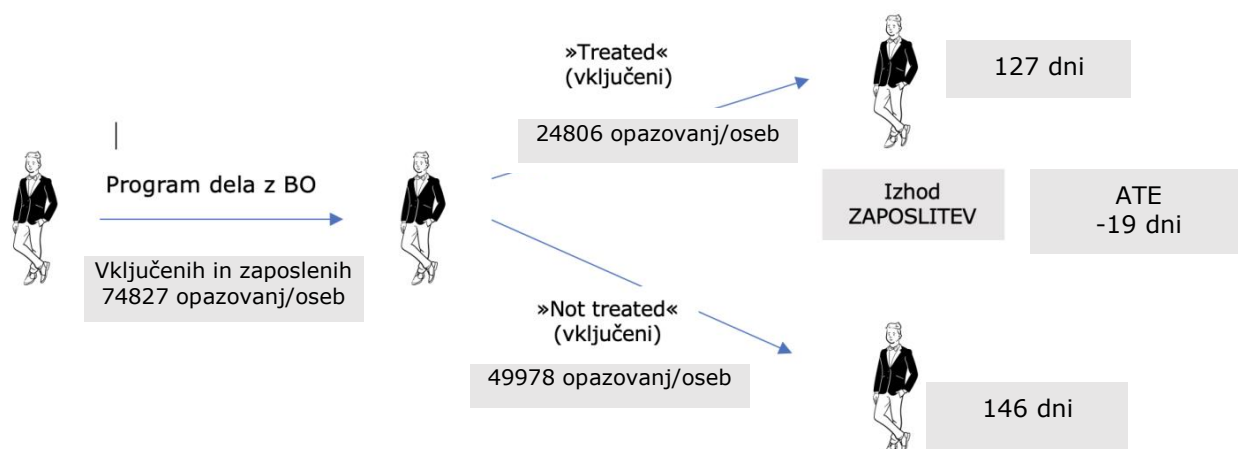
Tabela 67: Rezultati matchinga

Vključene vse spremenljivke					
Vzorec	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Unmatched	127.3	146.2	-19.0	1.288	-14.72
ATT	127.3	144.9	-17.7	1.783	-9.91
ATU	146.2	126.0	-20.1	.	.
ATE	-19.3
Samo obiski					
Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Unmatched	127.3	146.2	-19.0	1.288	-14.72
ATT	127.3	145.3	-18.0	1.782	-10.11
ATU	146.2	125.5	-20.6	.	.
ATE	-19.8
Brez skupine in sodelovanja					
Sample	Treated	Controls	Difference	S.E.	T-stat
Unmatched	126.9	145.6	-18.7	1.286	-14.57
ATT	126.9	146.4	-19.5	2.370	-8.22
ATU	145.6	127.6	-18.0	.	.
ATE	-18.5

*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

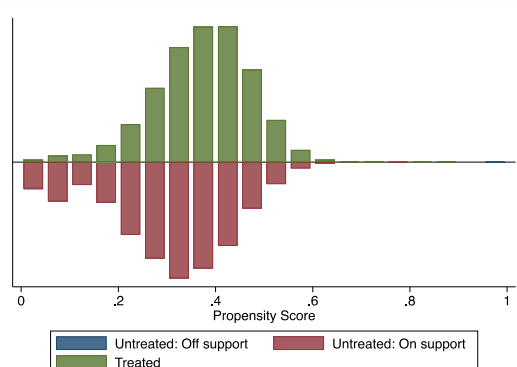
Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Slika 35: Povzetek rezultatov: analiza samo oseb, ki so se zaposlile*



Prilagojeno po: (M&S Research Hub, 2019), *ATE: average treatment effect

Slika 36: Propensity score rezultati za obravnavane in neobravane osebe (model z vsemi vključenimi spremenljivkami)



*Kot izhod je upoštevan samo izhod v zaposlitev, upoštevani so posamezniki, ki so bili mladi ob vpisu v evidenco BO.

Podatki: (Zavod RS za zaposlovanje, 2022), lastni izračuni.

Rezultati torej potrjujejo tudi na ta način, da je vloga sodelovanja s specializiranim svetovalcem pozitivna v smislu skrajševanja dolžine trajanja brezposelnosti. V kombinaciji z regresijskimi rezultati se kaže tudi, da je povezava odvisna od dolžine trajanja, učinek je večji pri daljšem trajanju brezposelnosti.

5 PROCES ISKANJA ZAPOSLOTITVE MED BREZPOSELNIMI MLADIMI OSEBAMI IN VLOGA ZAVODA ZA ZAPOSLOVANJE: ANKETA

5.1 Metodologija

Proces iskanja zaposlitve predstavlja precejšen izziv tudi za mlade brezposelne osebe ali prve iskalce zaposlitve, Zavod RS za zaposlovanje je v tem procesu iskanja prve ali ponovne zaposlitve izjemno pomembna podpora institucija, V nadaljevanju predstavljamo izsledke ankete med brezposelnimi mladimi, pri čemer so bili cilji analize naslednji:

- Analizirati proces iskanja zaposlitve med mladimi, njihove želje in motivacijo za iskanje dela in vključitev v APZ;
- Analizirati percepcije sodelovanja mladih brezposelnih z Zavodom za zaposlovanje in svetovalci in želje/ potrebe mladih pri svetovanju
- Ovrednotiti projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« s pomočjo izkušenj in ocen udeležencev

Podatke smo zbrali s pomočjo anketnega vprašalnika, ki smo ga s pomočjo Zavoda RS za zaposlovanje distribuirali med mlade iskalce zaposlitve,

Vprašalnik je vsebinsko zajemal več sklopov (kratka verzija vprašalnika v Prilogi 1):

- 1) Trenutno stanje z vidika delovne aktivnosti posameznika v trenutku izpolnjevanja ankete
- 2) Oris stanja prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje (trajanje brezposelnosti, območna služba)
 - a. Osebna situacija pred prijavo na Zavod RS za zaposlovanje (izobraževanje, izobraževalni program, uspešnost pri izobraževanju)
 - b. Osebna situacija pred prijavo na Zavod RS za zaposlovanje (zaposlitev, tip zaposlitve, zaposlovalec, zadovoljstvo z delom)
- 3) Sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje (zadovoljstvo, pričakovanja glede svetovalca, odnosa med svetovalcem in iskalcem zaposlitve)
- 4) Motivacija in zavzetost za iskanje zaposlitve
- 5) Vključevanje v programe APZ, razlogi za vključevanje, ocena zadovoljstva s programi APZ
- 6) Motivacija za delo in morebitno delo (tudi na črno), zaposlitvene želje (delovni čas, sektor, itd.)
- 7) Ovire pri zaposlovanju (izobrazba, okolje, dejavniki na ravni posameznika, itd.)
- 8) Demografske značilnosti (spol, starost, urbano/ruralno okolje, socio-ekonomsko ozadje, dohodek in viri dohodka, prejemniki DNDP, drugih pomoči)

Vprašalnik je temeljil vsebinsko na dimenzijah, ki so jih identificirali Noordzij et al. (2013), Domadenik et al. (2019) ter Kurdija et al. (2021).

Zbiranje podatkov je potekalo avgusta in septembra 2022, Vprašalnik je bil poslan posebej mladim, ki so bili vključeni v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, in posebej ostalim, vprašalnik pa je bil isto, kar nam je ob anonimnosti posameznikov vseeno omogočilo primerjavo izkušenj.

5.2 Modeliranje motivacije mladih za iskanje zaposlitve in izhoda iz brezposelnosti

Posamezniki, ki ne najdejo zaposlitve ali pa zaposlitev izgubijo, se poleg ekonomskih soočijo še s številnimi drugimi posledicami, ki so socio-ekonomske, psihološke in lahko tudi celo fizične (npr. zdravje) (2013). Posamezniki se v času iskanja zaposlitve soočajo z dodatnimi razočaranji, pri čemer ta lahko dodatno poslabšajo njihovo motivacijo za iskanje dela in zaposlitvene možnosti, s tem socio-ekonomsko stanje ter zdravje.

V času iskanja zaposlitve je seveda posameznikova zaposlitvena uspešnost ključno odvisna od več dejavnikov:

- 1) Splošnega ekonomskega stanja v gospodarstvu ter regionalnih ekonomskih značilnosti ter trenutne ekonomske situacije v okolju;
- 2) Delovanja podpornih služb (npr. Zavoda RS za zaposlovanje, APZ, itd.)
- 3) Posameznika (demografske značilnosti in osebne značilnosti v smislu zavzetosti in motivacije)

5.2.1 Teoretično ozadje modela obnašanja posameznika in uspešnosti pri iskanju zaposlitve

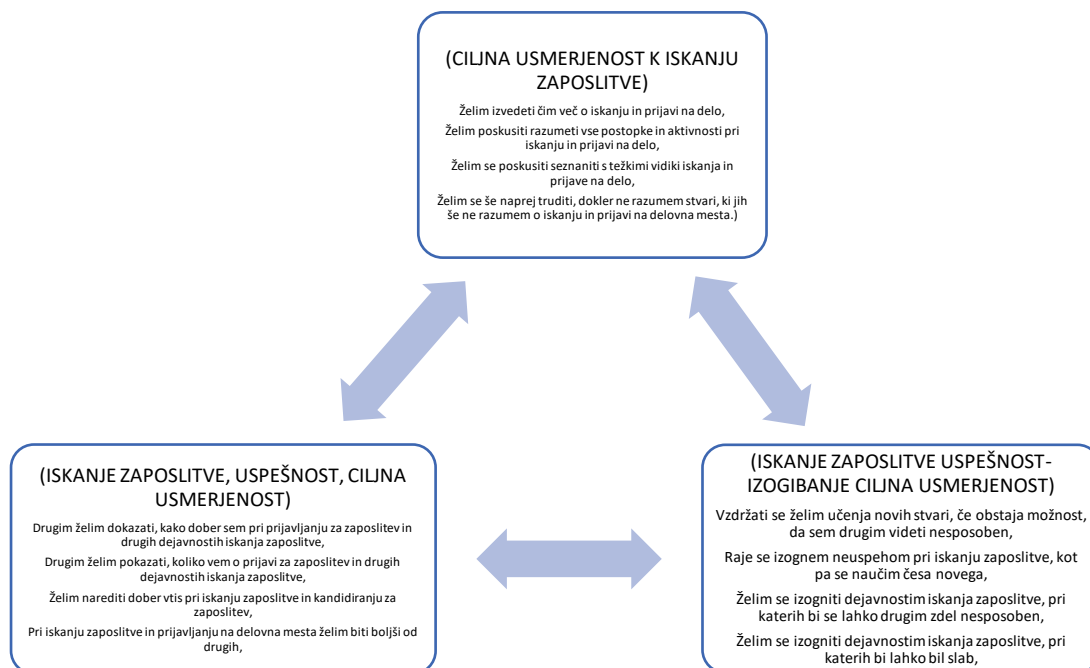
Pri modeliranju uspešnosti pri iskanju zaposlitve smo se oprli na model, ki so ga predstavili Noordzij et al. (2013), V modelu obnašanja posameznika povežejo več spremenljivk, ki opisujejo posameznika, med njimi predvsem:

- Samo-regulacija, ki jo definirajo kot samo-generirane misli, občutja in aktivnosti, ki so načrtovane in periodično prilagojene z namenom doseganja zadanih ciljev;
- Usmerjenost k cilju, ki pomembno vpliva na samoregulacijo posameznika in s tem na njegovo dolgoročno uspešnost, pri čemer opozarjajo avtorji, da je potrebno ločiti med dvema tipoma posameznikov:
 - o Tistimi, ki so usmerjeni k cilju in to s pomočjo učenja, torej želijo s pridobivanjem kompetenc dosegati cilje (angl. learning-approach goal orientation, LGO);
 - o Tisti, ki se ne želijo učiti (learning avoidance goal orientation, ALGO);

- Tisti, ki so usmerjeni v dokazovanje svojih kompetenc drugim in si želijo pozitivne ocene, pozitivnega imidža (angl. performance-approach goal orientation, PPGO);
- Tisti, ki ne želijo, da bi drugi opazili morebitno pomanjkanje kompetenc in se izogibajo negativnim ocenam (angl. performance-avoidance goal orientation, APGO)

Literatura kaže, da obstaja pozitivna povezava med LGO in intenzivnostjo iskanja zaposlitve, pri čemer je pomembno tudi to, kako si posameznik oblikuje cilje, kako usmerjen je k ciljem (motiviran) ali kako se obnaša v procesu iskanja zaposlitve.

*Slika 37: Model obnašanja posameznika**



Vir: Prilagojeno po Noordzij et al. (2013).

5.3 Rezultati

5.3.1 Pregled opisnih statistik

5.3.1.1 Demografske značilnosti anketirancev

Anketa je bila posredovana mladim, ki so bili skozi celotno obdobje ali delno vključeni v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« in ostalim, ki so imeli leta 2015 največ 29 let in bili prijavljeni v evidenco iskalcev zaposlitve na Zavodu za zaposlovanje. Na anketo se je odzvalo 7.292 posameznikov, ki so delno ali v celoti izpolnili anketo. Od teh je bilo 71 odstotkov žensk, 27,4 odstotkov moških ter 1,6 odstotka tistih, ki niso izbrali binarne opredelitve spola. 49 odstotkov respondentov ni bilo vključenih v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, 17 odstotkov jih je bilo vključenih delno, 34 odstotkov pa skozi celotno obdobje. 20 odstotkov respondentov je bilo v času anketiranja mlajših od 24 let, 46 odstotkov jih je bilo v starostni skupini med 25 in 29 let, 34 odstotkov pa med 30 in 34 let (Tabela 48). Zanimivo je, da je bilo nekoliko več mladih, ki v projektu niso sodelovali, iz ruralnega okolja, nekoliko več jih je živelo s starši v istem gospodinjstvu, v povprečju so bili nekoliko starejši in imeli višje dohodke.

Če primerjamo njihov status na trgu dela v času anketiranja, lahko vidimo, da jih je tretjina še vedno prijavljenih na Zavodu za zaposlovanje, dve tretjini pa ne. Od slednjih se je 86 odstotkov zaposlilo ali samozaposlilo, trije odstotki so se vključili v izobraževanje, pet odstotkov pa se jih je samih odjavilo. Natančnejša struktura po spolu, izobrazbi, okolju, tipu gospodinjstva, dohodku in območnih enotah je prikazana v tabeli 48.

Tabela 68: Demografske značilnosti vzorca* (strukture podane stolpično)

	Sodelovanje v projektu			Status na trgu dela				
	Ne	Delno	Da	Prijavljeni na ZRSZ	Zaposleni	Samozaposleni	Šolajoči	Ostali
	%	%	%	%	%	%	%	%
Spol								
Moški	27.1	26.7	28.5	28.18	25.80	33.85	38.89	26.07
Ženski	71.4	71.1	70.1	70.10	73.04	65.64	55.56	69.65
Ostalo	1.5	2.2	1.4	1.72	1.16	0.51	5.56	4.28
Starost								
15 do 24 let	18.5	17.9	21.4	25.84	14.24	12.44	42.65	13.10
25 do 29 let	45.9	50.1	45.2	45.45	46.95	42.49	47.06	54.76
30 do 34 let	35.6	32.0	33.4	28.71	38.80	45.08	10.29	32.14
Izobrazba								
Osnovna šola ali manj	6.3	8.8	6.2	11.16	3.31	2.55	1.39	7.72
Srednješolska izobrazba	45.5	44.4	43.2	51.59	36.45	44.90	56.94	49.03
Višješolska izobrazba	7.3	8.3	7.4	6.91	7.89	6.63	2.78	9.27
Visoka strokovna izobrazba	9.8	9.0	9.1	7.57	10.91	11.73	9.72	9.65
Univerzitetna izobrazba	15.3	14.9	16.6	11.82	19.38	15.82	20.83	14.29
Magisterij, doktorat	14.2	12.7	16.1	8.70	20.89	17.86	6.94	8.49
Ostalo	1.6	1.8	1.5	2.26	1.16	0.51	1.39	1.54
Okolje								
Urbano	47.4	57.9	54.1	53.13	50.09	53.61	50.00	50.00
Ruralno	52.6	42.1	45.9	46.88	49.91	46.39	50.00	50.00
Gospodinjstvo								
živim s starši	38.6	35.7	37.2	49.60	29.70	30.93	56.94	21.71
živim s partnerjem/možem, nimam otrok	18.2	20.0	22.0	11.56	27.43	23.20	18.06	16.67
živim s partnerjem/možem in otroci	26.5	22.1	22.8	20.36	24.64	30.41	11.11	43.41
živim sam	11.7	15.5	12.8	12.10	13.69	13.40	11.11	10.08
Drugo	5.0	6.7	5.2	6.38	4.54	2.06	2.78	8.14
Dohodek								
do 200 evrov	4.4	6.0	4.8	7.45	2.14	4.64	8.45	7.39
nad 200 do 300 evrov	6.0	6.3	6.0	9.86	2.73	2.06	5.63	8.95
nad 300 do 380 evrov	4.3	5.2	5.0	6.76	2.25	5.15	11.27	6.61
od 380 do 440 evrov	4.8	8.3	5.1	8.21	3.32	3.09	5.63	5.84
od 440 do 550 evrov	7.3	7.8	7.8	9.17	5.99	8.25	9.86	7.39
od 550 do 670 evrov	9.0	6.0	7.1	7.79	8.07	5.15	7.04	8.95
od 670 do 860 evrov	12.5	10.3	10.2	9.17	12.93	14.43	8.45	10.89
od 860 do 1000 evrov	13.3	12.9	13.4	7.03	18.86	14.95	9.86	10.51
nad 1000 evrov	15.6	14.3	17.6	4.34	25.56	24.74	7.04	17.12
Ne želim odgovoriti.	22.8	22.8	23.1	30.21	18.15	17.53	26.76	16.34

Nadaljevanje tabele 48

Območna enota								
	Sodelovanje v projektu			Status na trgu dela				
	Ne	Delno	Da	Prijavljeni na ZRSZ	Zaposleni	Samozaposleni	Šolajoči	Ostali
	%	%	%	%	%	%	%	%
Celje	11.2	9.3	11.0	11.96	9.80	11.04	6.94	12.20
Koper	7.3	4.0	6.7	5.91	6.46	8.17	6.25	9.06
Kranj	9.4	6.6	5.0	4.70	9.29	5.96	8.33	6.89
Ljubljana	25.4	32.5	27.2	26.21	27.75	32.45	29.86	25.79
Maribor	14.4	16.4	13.8	16.58	13.58	13.47	17.36	11.81
Murska Sobota	4.6	3.9	12.2	7.03	7.32	3.31	6.94	9.45
Nova Gorica	4.5	2.4	6.4	4.03	5.20	4.86	3.47	4.33
Novo mesto	5.0	3.4	5.3	4.30	4.80	4.86	4.17	6.30
Ptuj	7.4	6.1	3.9	6.00	5.94	6.40	4.17	6.30
Sevnica	2.5	2.3	3.1	3.41	2.31	2.87	2.08	2.36
Trbovlje	3.2	10.4	4.9	5.73	4.69	4.64	4.17	4.53
Velenje	5.1	2.6	0.6	4.12	2.86	1.99	6.25	0.98

Čas trajanja zadnje brezposelnosti respondentov je v povprečju znašal 8,25 mesecev, pri čemer so najdaljšo povprečno brezposelnost navajali tisti, ki so bili delno vključeni v projekt. Mladi, ki so bili vseskozi vključeni v program, so bili v povprečju brezposelni 7,71 meseca, vendar je to skoraj zagotovo tudi posledica tega, da so bili v povprečju mlajši. (tabela 49).

Tabela 69: Čas trajanja zadnje brezposelnosti (v mesecih)

	N	Povprečje	Standardni odklon
Mladi, ki niso bili vključeni v program	2.954	7,99	10,71
Mladi, ki so bili delno vključeni v program	1.059	10,02	11,12
Mladi, ki so bili vseskozi vključeni v program	2.054	7,71	9,62
Vsi	6.067	8,25	10,46

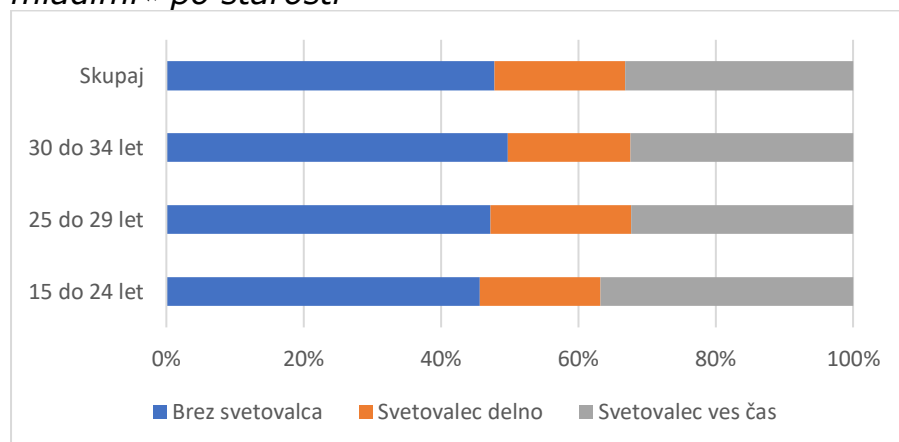
Zanimivo je tudi, da je skoraj petina mladih, ki niso bili vključeni v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«, prejela denarno nadomestilo za brezposelne ali denarno pomoč (tabela 50). Zgolj dva odstotka mladih, ki so bili vseskozi vključeni v program, je prejela tovrstno pomoč, kar nakazuje na to, da so se v večji meri v program vključili tisti, ki pred tem niso bili zaposleni in niso izpolnjevali pogojev za prejemanje denarnega nadomestila za brezposelne. To nakazuje tudi slika 19.

Tabela 70: Delež respondentov, ki so prejeli nadomestilo (v %)

	Denarno nadomestilo za brezposelne	Denarna pomoč	Pokojnina (delna ali polna)
Mladi, ki niso bili vključeni v program	17.97	18.29	14.71
Mladi, ki so bili delno vključeni v program	24.55	32.55	23.97
Mladi, ki so bili vseskozi vključeni v program	2.27	1.14	2.00

*Na vprašanje niso odgovorili vsi respondenti.

Slika 38: Vključitev mladih v program »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« po starosti



5.3.2 Stanje posameznika z vidika njegove delovne aktivnosti pred prijavo na ZRSR

Ker smo želeli razumeti motive za sodelovanje v programih, ki jih v okviru APZ ponuja Zavod za zaposlovanje RS, smo anketirance najprej povprašali o njihovem statusu pred prijavo na ZRSZ. Slaba polovica jih je bila zaposlena oziroma so delali po pogodbi, 30 odstotkov jih je bilo v procesu izobraževanja, osem odstotkov pa prekinilo študij (pavziralo). Med tistimi, ki so se vključili v program in ves čas imeli svetovalca, je bilo skoraj tretjina takšnih, ki so bili pred tem v procesu izobraževanja (Tabela 51).

Tabela 71: Status anketiranca pred prijavo na Zavodu za zaposlovanje

	Vsi	Vključenost v program		
		Ne	Delno	Da
	%	%	%	%
Bil v procesu izobraževanja	29.29	28.27	25.61	32.67
Zaposlen ali delal po pogodbi	49.83	52.44	50.96	45.45
Pavziral	8.25	7.56	7.87	9.45
Drugo	12.63	11.73	15.56	12.43
Delovne izkušnje				
Povprečno število let delovnih izkušenj	2,04	4,46	3,56	4,02

Od vseh, ki so bili zaposleni ali delali po pogodbi pred prijavo na Zavodu za zaposlovanje, jih je bilo 83 odstotkov zaposlenih za določen ali nedoločen čas. 3 odstotke jih je delalo na podlagi (podjemne ali avtorske) pogodbe, prav tako jih je 3 odstotke imelo bodisi svoje podjetje ali status samostojnega podjetnika. 4 odstotke anketirancev je pred prijavo na Zavodu koristilo dopust za nego in varstvo otroka.

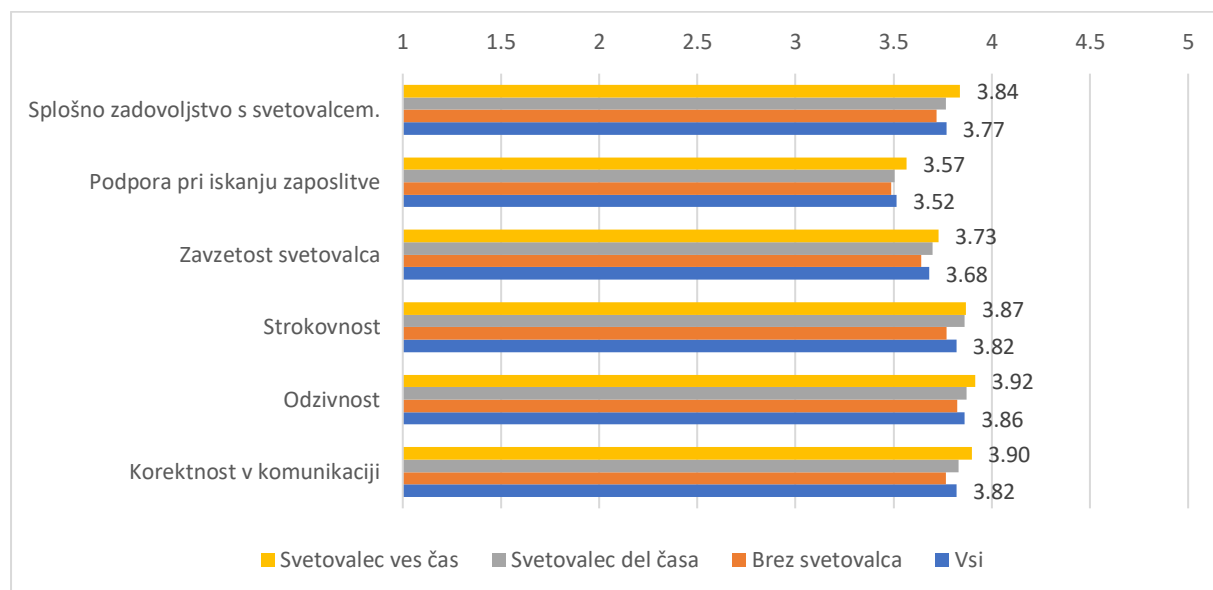
Od vseh, ki so bili pred prijavo na Zavodu za zaposlovanje, v procesu izobraževanja, jih je bilo 21 odstotkov vpisanih na magistrski študij, 33 odstotkov na program višješolskega ali visokega izobraževanja, 20 odstotkov v program srednjih strokovnih šol ali gimnazij, 23 odstotkov v program poklicnega izobraževanja (3 letni in 4+2), 4 odstotke pa v dokončevanje osnovne šole.

5.3.3 Sodelovanje z Zavodom RS za zaposlovanje (zadovoljstvo, pričakovanja glede svetovalca, odnosa med svetovalcem in iskalcem zaposlitve)

Respondenti so bili v splošnem zadovoljni s svetovalcem Zavoda RS za zaposlovanje (Slika 20). Povprečno splošno zadovoljstvo na lestvici med 1 (sploh nisem zadovoljen) in 5 (sem zelo zadovoljen) je bilo 3,77. Glede na povprečno zadovoljstvo odstopajo tisti, ki so bili ves čas vključeni v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Če pogledamo posamezne dimenzije zadovoljstva, so bili respondenti najbolj zadovoljni z odzivnostjo, korektnostjo v komunikaciji in strokovnostjo. Najmanj so bili zadovoljni (vendar ne izrazito nezadovoljni) s podporo pri iskanju zaposlitve.

Kar se tiče razlik v zadovoljstvu s svetovalcem, so bili respondenti, ki so bili vključeni v projekt »Krepitve svetovalnega dela z mladimi«, bolj zadovoljni s svetovalcem (razlike so statistično značilno različne pri 5-odstotni stopnji tveganja pri vseh dimenzijah, razen pri podpori pri iskanju zaposlitve). Ni pa statistično značilnih razlik v povprečnem zadovoljstvu med tistimi, ki so bili v projekt vključeni ves čas in tistimi, ki so bili vključeni zgolj delno.

Slika 39: Zadovoljstvo s svetovalcem (1=sploh nisem zadovoljen, 5=sem zelo zadovoljen)

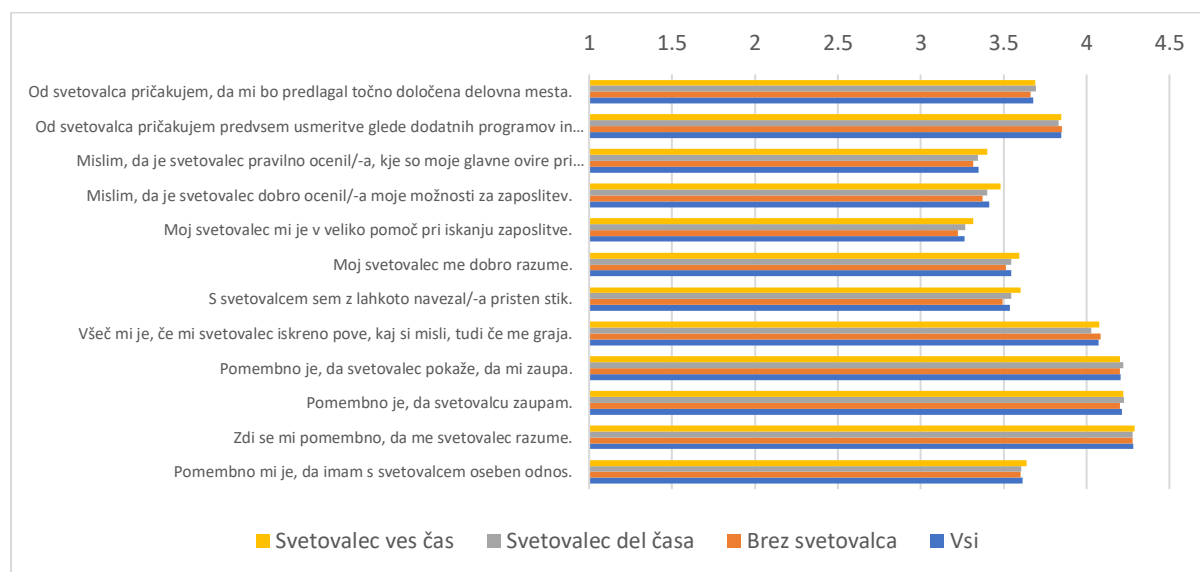


N=5413- 6349.

Kar se tiče odnosa s svetovalcem, pa so se anketiranci v največji meri strinjali s trditvijo, da je pomembno razumevanje svetovalca in obojestransko zaupanje (Slika 21). Prav tako je respondentom izjemno pomembna iskrenost (»Všeč mi je, če mi svetovalec iskreno pove, kaj si misli, tudi če me graja«) ter pomoč pri identificiranju ustreznih delovnih mest ter dodatnih programov in usposabljanj.

Kar se tiče razlik v odnosu s svetovalcem, so bili respondenti, ki so bili vključeni v projekt »Krepitve svetovalnega dela z mladimi«, pa te niso bile statistično značilno različne pri 5-odstotni stopnji tveganja, razen pri dimenzijah pristnega odnosa med svetovalcem in iskalcem zaposlitve, pomoči pri iskanju zaposlitve, možnostih in ovirah. Respondenti, ki so bili vključeni v projekt, so odnos svetovalca ocenjevali kot bolj pristnega, prav tako pa so ocenili, da jim je nudil veliko pomoči pri iskanju zaposlitve, bolje ocenil možnosti zaposlitve in glavne ovire iskalca zaposlitve.

Slika 40: Strinjanje anketirancev s trditvami o odnosu s svetovalcem (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)



Anketiranci so se povečini strinjali s trditvijo, da so samostojni pri iskanju zaposlitve in se vedno držijo dogovorov s svetovalcem glede posameznih korakov in aktivnosti. Prav tako menijo, da znajo napisati dober življenjepis, tudi postopki prijave na delovna mesta se jim povečini zdijo enostavni. Še najmanj respondentov se je strinjalo s trditvijo, da jim aktivnosti, pri katerih sodelujejo v okviru ZRSZ, pomagajo pri iskanju zaposlitve (Slika 22).

Slika 41: Strinjanje anketirancev z izbranimi trditvami glede iskanja zaposlitve (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)

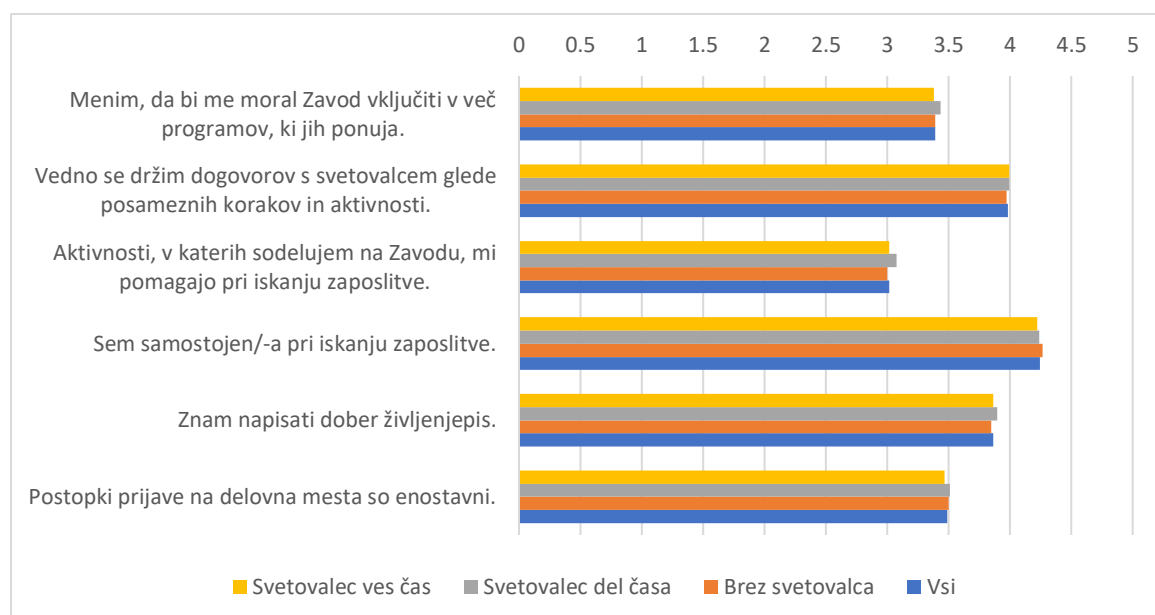


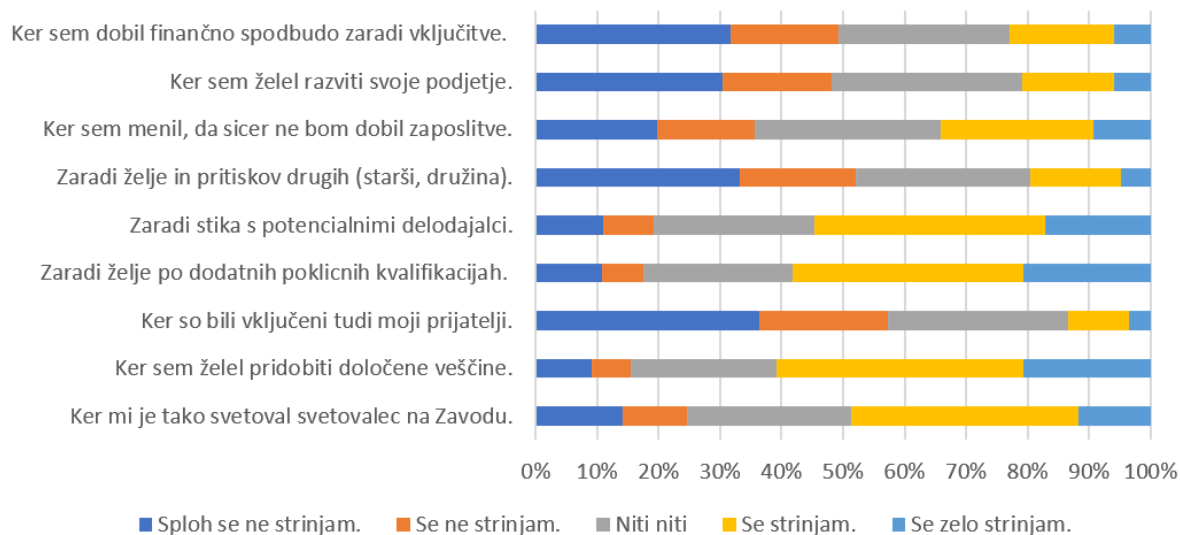
Tabela 72: Vključenost v programe, ki jih ponuja ZRSZ

	N	%
Usposabljanje na delovnem mestu za mlade	1459	28.32
Učne delavnice	523	10.15
Delovni preizkus	204	3.96
Neformalno izobraževanje in usposabljanje	85	1.65
NPK/TK – Preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij	35	0.68
PUM-O – Projektno učenje mlajših odraslih	14	0.27
Formalno izobraževanje	8	0.16
Javna dela	3	0.06
Spodbude za zaposlovanje – Učne delavnice	3	0.06
Spodbujanje samozaposlovanja	2818	54.7
Usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu	1459	28.32
Delavnice vseživljenjske karijerne orientacije (VKO)	523	10.15
Ni bil vključen v nobenega od programov	2818	54.7

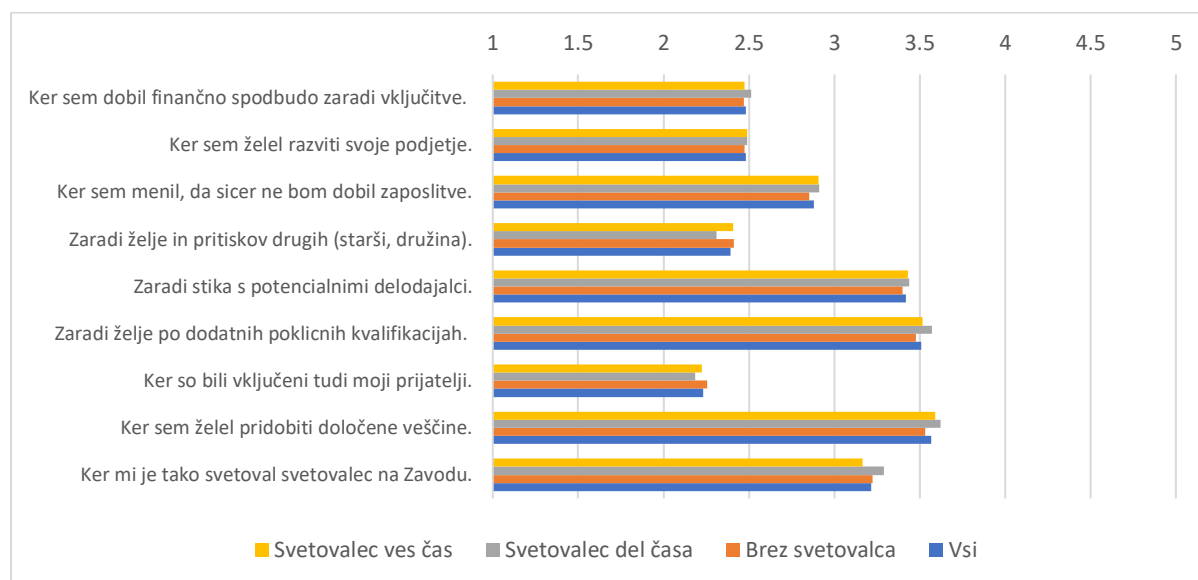
Od vseh, ki so sodelovali v anketi, jih je skoraj 55 odstotkov odgovorilo, da niso bili vključeni v nobenega od programov, ki jih ponuja ZRSZ (Tabela 52). Od preostalih 45 odstotkov, se jih je 28 odstotkov vključilo v en program, 10 odstotkov v dva in štirje odstotki v tri programe. V več kot štiri programe se je vključilo nekaj manj kot dva odstotka respondentov. Če pogledamo strukturo po programih, pa jih je bila skoraj tretjina vključenih v usposabljanje na delovnem mestu za mlade in usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu. Dobra desetina je sodelovala v učnih delavnicah in delavnicah vseživljenjske karijerne orientacije (VKO), ostali programi pa so imeli bistveno slabšo vključenost.

Respondenti so se glede motivov vključitve v program še najbolj strinjali s trditvijo, da so se vključili zaradi želje po dodatnih poklicnih kvalifikacijah, veščinah in stika s potencialnimi delodajalci (Slika 23). Kar 60 odstotkov respondentov se je namreč zelo strinjalo ali strinjalo s to trditvijo. V povprečju so še največ nestrinjanja so izrazili s trditvijo, da so se v program vključili zaradi prijateljev oziroma želje in pritiska drugih (staršev, družine) (Slika 24). Prav tako jih je skoraj polovica odgovorila, da se v program niso vključili zaradi finančne spodbude ali ker bi želeli razviti svoje podjetje. Svetovanje usposobljenega svetovalca, po drugi strani, predstavlja pomemben dejavnik za polovico anketiranih, vendar lahko na podlagi odgovorov sklepamo, da je proaktivnost iskalca zaposlitve bistveno pomembnejša.

Slika 42: Porazdelitev respondentov v povezavi s strinjanjem s trditvami glede vključitve v program oziroma kakšna so bila pričakovanja pred vključitvijo v program (Sploh se ne strinjam - popolnoma se strinjam)



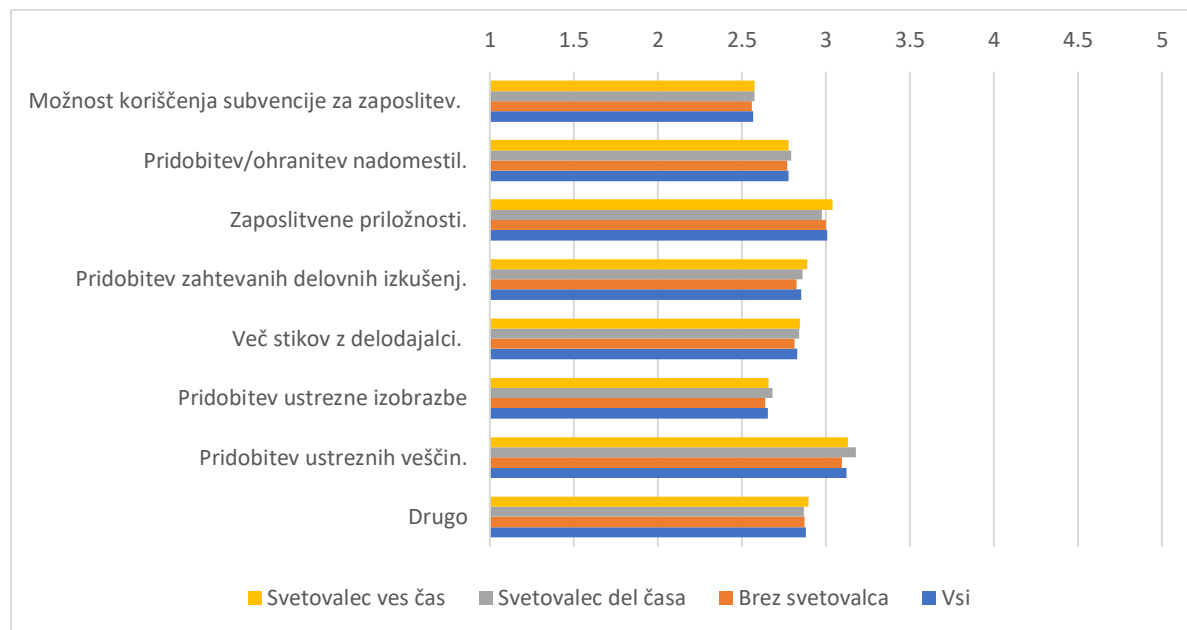
Slika 43: Strinjanje respondentov glede vključitve v program oziroma kakšna so bila pričakovanja pred vključitvijo v program (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)



Ko smo anketirance povprašali o tem kaj so pridobili z vključitvijo v program, se jih je največ strinjalo s trditvijo, da so pridobili ustrezne veščine in zaposlitvene priložnosti. Še največ respondentov je izrazilo nestrinjanje s trditvijo, da jim je vključitev v program omogočila finančne koristi (koriščenje subvencij ali nadomestil) ali pridobitev ustrezne izobrazbe. Slednje je tudi skladno s cilji projekta, ki niso bili usmerjeni v

aktivnosti pridobivanja višje formalne izobrazbe. Med drugimi koristmi, ki so jih pridobili z vključitvijo v program, so anketiranci navajali pridobitev delovne etike, novih kompetenc (tudi o tem, kako predstaviti svoje znanje in izkušnje), dodatnih znanj, izkušenj in mehkih veščin. Prav tako so delavnice predstavljale pomemben motivacijski dejavnik pri iskanju zaposlitve ter vplivale na samozavest. Prav tako je pomemben socializacijski vidik, saj je marsikateri anketiranec poudaril nova poznanstva.

Slika 44: Mnenje respondentov o tem kaj so pridobili z vključitvijo v vključitvijo v program (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)



Na podlagi odgovorov na odprta vprašanja, pri čemer smo jih prosili za navedbo programa, ki jim je najbolj koristil in razloge za izbiro, lahko ugotovimo, da anketiranci kot koristne prepoznajo programe praktičnih usposabljanj, pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, možnost opravljanja izpita iz poznavanja Zakona o upravnem postopku, učenje računalniških programov ali tujih jezikov (Tabela 53). Prav tako so pohvalili praktično usposabljanje pri delodajalcu, ki pa bi lahko trajalo več kot tri mesece.

Tabela 73: Vrsta programa, ki je najbolj koristil anketirancem z navedbo razloga (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Usposabljanje pri delodajalcu, ker dobiš največ izkušenj in medosebnih povezav, brez da bi bil breme delodajalcu.«	»Javna dela, ker pridobiš nove izkušnje in znanje pri poklicu, ki si ga izbereš.«
»Npk tečaj.. ker se veliko novega naučiš.«	»Bila sem samo na enem izobraževanju s temo kako dobiti službo (kako napisati življenjepis, kako predstaviti svoje prednosti, kako se obnašati na razgovoru...). program je bil ok, ampak sem pričakovala več, bolj konkretne rešitve.«
»Predstavitev zavoda za zaposlovanje. ker smo pridobili ustrezne usmeritve kje iskati delo, kako poteka iskanje zaposlitve.«	»Mladinski inkubator«
»Učne delavnice ker sem se naučila napisati dober življenjepis in prošnjo.«	»Usposabljanje na delovnem mestu, obdržala zaposlitev. Delodajalcu je bilo v korist da so bili oproščeni 3 mesece plačevanja plače in prispevkov in nato še 6 mesecev prispevkov.«
»Računovodstvo ter napredni računalniški analitik«	»Napoten samo na splošen tečaj za iskanje zaposlitve, mislim da je bilo 5-10 tečajev. Najbolj mi je koristil dostop do osebe, ki mi je slovnično pregledala življenjepis, ne pa sam tečaj.«
»Socialna aktivacija nove izkušnje.«	»Tečaj nemščine, ker sem obnovil in poglobil srednješolsko znanje.«
»Javna dela v OŠ in začetni tečaj nemškega jezika a1. Delo v OŠ je bila super delovna izkušnja, prav tako sem se veliko naučila, ko sem obiskovala tečaj nemščine.«	»Pum, ker sem zaradi njega naredila izpit za avto.«
»Pum-o zato ker sem spoznal veliko novih ljudi in se veliko novega naučil.«	»Javna dela. dobila sem prakso, znanje in delno delala v stroki.«
»Spodbude za zaposlovanje – učne delavnice«	»Delo v tujini kaj pripraviti kje se prijaviti, zelo koristne informacije.«
»Spodbujanje samozaposlovanja«	»Tečaj računalništva - ker je bil obsežen in sem si z njim zapolnil dan in se naučil nekaj novega.«
»Usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu.«	»Pum. v pomoč so pri iskanju zaposlitve in odkrivanju novih del in področij. Bi se dalo še naštevati.«
»Delavnice VKO«	»Iskanje dela.«
»Strokovni izpit zup. ker je eden izmed pogojev na delovnih mestih za katere kandidiram. zdaj sem korak bližje zeleni zaposlitvi.«	»Trajno zaposlovanje mladih, saj sem zaradi njega dobila pogodbo za nedoločen čas.«
»Vključena sem bila le v eno delavnico o tem, kako se znajti na trgu dela, ki ni bila najbolj uporabna, saj se nisem naučila skoraj nič novega. edina pozitivna stvar je bila, da sem na delavnici spoznala ljudi v podobni situaciji, s katerimi sem lahko navezala stike. želela bi si, da bi svetovalci bolj zavzeto opravljali svoje delo, dajali koristnejše nasvete in izbirali primernejše delavnice/programme, ki so bolj prilagojeni profilu posameznega iskalca zaposlitve. sama sem dobila občutek, da svetovalci ni pripomogel k mojemu iskanju zaposlitve in od obiskov na zavodu za zaposlovanje nisem imela koristi (odgovor se nanaša na obdobje, ko sem bila prvič prijavitelna na zavodu in je trajalo 2 leti, saj pozneje nisem bila brezposelna več kot dober mesec in nisem še imela svetovanj/delavnic).«	»Vključitev v program socialne aktivacije, zato ker sem spoznala veliko ljudi in prijateljev.«
	»Podjetniška delavnica, saj sem tam pridobil odgovore, ki so me zanimali za možnosti ustanovitve podjetja.«

Ko smo anketirance povprašali o programu, ki jim je najmanj koristil pa so anketiranci v splošnem poudarili, da so najmanj koristni programi, ki so neprilagojeni primanjkljaju kompetenc na ravni posameznika (*»Ne zdi se mi učinkovito, da smo vsi ne glede na izobrazbo, napoteni v enaka predavanja. kako napisati cv...«*). Ti tečajji bi morali biti bolj prilagojeni za ljudi z različno stopnjo izobrazbe, delovnimi izkušnjami, ipd. Prav tako so izjemno negativni do načina, na katerega se spodbuja udeležba na delavnicah, ki jih ne zanimajo (*»siljenje svetovalke«* na delavnici za podjetništvo), pogosto so (predvsem IT) programi tudi zastareli (*»Prijaviš se na program IT izobraževanja, sistemski administrator, leta 2016, izvaja se Windows server 2012, tekom izobraževanja pride na plano Windows server 2016 in izniči trenutno izobraževanje, ampak ga vseeno greš opravljat.«*). Več komentarjev je zbranih v tabeli 54.

Tabela 74: Vrsta programa, ki je najmanj koristil anketirancem z navedbo razloga (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Ne zdi se mi učinkovito, da smo vsi ne glede na izobrazbo, napoteni v enaka predavanja. kako napisati, cv, kako poteka razgovor, kako se prijaviti na razgovor,... saj so razlogi zakaj pristanemo na zavodu zelo različni.«	»Če lahko napišem brezvezne učne delavnice, v katere te silijo svetovalke. na primer nazadnje sem bil na delavnici bontona, ki jo organizira zavod. Pogovarjali smo se o stvareh katere so vsem poznane in samoumevne. mislim, da so takšne delavnice stran vržen denar.«
»Z vsemi, ker sploh ne spadajo pod moje možnosti zaposlitve.«	»Z usposabljanjem na delovnem mestu, zaradi počasne vključitve v naravo dela, veliko pridobljenih informacij in samotestiranju na delovnem mestu.«
»Vsi osnovni programi pomoči pri iskanju zaposlitve, kot je nastop na trgu dela, sestava življenjepisa, morebitnih delavnic za iskanje zaposlitve in podobno. menim sicer, da so takšni programi koristni za začetnike, tujce, osebe z nižjo stopnjo izobrazbe in vse ki morda trg dela ne poznajo dobro, ali pa se na delovna mesta ne znajo pravilno prijaviti. za ljudi z višjo stopnjo izobrazbe ali iskalci zaposlitve ki so že bili zaposleni pa menim, da so takšni programi izguba sredstev in mest ki so na voljo. obenem pa tudi izguba časa katerega bi lahko namenili iskanju zaposlitve in razvijanju kompetenc, ki jih še nimajo.«	»Bila sem samo na enem izobraževanju s temo kako dobiti službo (kako napisati življenjepis, kako predstaviti svoje prednosti, kako se obnašati na razgovoru...). - pričakovala sem bolj konkretne rešitve, npr. da bi ti dejansko pogledali tvoj življenjepis in ti povedali kje so napake, kaj bi se dalo izboljšat. - skupine so bile preveč mešane, od ljudi z končano osnovno šolo do ljudi z magisterijem, in pri tem se je svetovalo bolj za nižje izobražene na nas z magisterijem pa se ni posvečalo pozornosti (npr. za življenjepis se je zelo poudarjalo da je potrebno napisat vse kar znaš, medtem ko če imaš magisterij so nekatere stvari samoumevne, npr. Word ali Excel in podobni primeri in je potrebno dati poudarek drugje) - pričakovala sem, da bo predavatelj nekdo z izkušnjami (npr. kak kadrovnik) in ne nekdo ki je tam zaposlen in je po možnosti to edina služba na katero se je v življenju prijavljat.«
»Usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu (socialni oskrbovalec). ker mi ni bilo popolnoma nič predstavljeno kaj je to delo.«	»Prijaviš se na program IT izobraževanja, sistemski administrator, leta 2016, izvaja se Windows server 2012, tekom izobraževanja pride na plano Windows server 2016 in izniči trenutno izobraževanje, ampak ga vseeno greš opravljat. Ko ga opraviš, ne doprinese učinka, saj moraš biti updejtan, z drugim besedami, opravljeno moraš imeti 2016 Windows server izobraževanje da si lahko kompetenten. zavod

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
	me ni napotil da ga opravljam naprej. Drama absurda.«
»Predstavitev agencij za zaposlovanje, ker delajo pravzaprav isto kot Zavod in ne izveš nič novega.«	»Neke delavnice, kjer so nam predavali o pisanju življenjepisa, kar je bilo povsem nekoristno in čisto zapravljanje časa.«
»S pogovorom o vključitvi v program zaposlitvene rehabilitacije ker sem menja da sem dovolj sposobna da opravljam svoje delo in ne potrebujem nobenih prilavotrden.«	»Program v povezavi s podjetništvom, saj me ne zanima.«
»izkušnje imam samo z usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu.	»Javna dela so izkoriščanje. delo preko delovnega časa še po zaprtju organizacije, ob praznikih, delo po 9 ur na dan. zavod ne nadzira delodajalca samo, da se te znebijo.«
»Z vsemi. Bila sem na delavnici za življenjepis in prijavo na delovnem mestu. katastrofa! vodja delavnice se sploh ni posvetila udeležencem in gledala samo na to da čimprej konča. kako se nekdo ki ne zna napisati življenjepisa to nauči? to je sramota, da se temu reče delavnica. Udeležila sem se tudi tega 3 mesečnega programa za mlade za prvo zaposlitev. Čakala sem 3 mesece da sem sploh dobila pogodbo za to. v tem času bi že lahko delala. In da v tem obdobju ne teče delovna doba je nesprejemljivo!!!! ravno tako sem delala ko da bi bla zaposlena in ne dobim tega priznana? sramota samo to lahko rečem.«	»S strani zavoda mi ni bila ponujena nobena oblika izobraževanja, saj mi je svetovalka glede na moje izkušnje in izobrazbo rekla, da jaz si bom pa najbrž kar sama kaj našla, ker bolj poznam področje, kot ona. v času brezposelnosti tudi nisem bila napotena na noben razgovor.«
»Najmanj sem bila zadovoljna s tem, da je usposabljanje trajalo premalo časa in se nisem mogla vsega naučiti. saj sem mnjenja, da bi moralo trajati usposabljanje več mesecev ne pa samo tri mesece.«	»nprk - varnostnik ... nateg«
»Borštnikov program socialne aktivacije. delavnice so nezanimive, otročje in zame osebno nekoristne. tudi iz finančnega vidika je 0,80 eur/h katastrofa, da ne rečem norčevanje iz udeležencev.«	»Noben, premalo strokovnosti. vse se dela po šablonah. ni individualnega strokovnega pristopa za razvoj posameznikovih veščin in prepoznavanja kvalitet«
»Delavnice na katerih naj bi nas naučili pisanja življenjepisov in prošenj za zaposlitve. glede pisanja nismo dobili niti feedbacka, medtem ko je vodja delavnice propagirala zaposlitve v Hoferju in Mcdonaldsu in nas obravnavala, kot da smo umsko zaostali. Med drugim smo si morali podajati žogico in ob tem povedati pridevnik, ki se začne na črko našega imena.«	»Usposabljanje za izpit b kategorije. zaradi nestrokovnosti inštruktorja.«
»Zadovoljna nisem bila z nobeno delavnico, saj sem bila v času iskanja zaposlitve na zavodu vključena le v eno delavnico in še ta ni bila koristna, svetovalka pa se ni potrudila z iskanjem primernih programov zame in je tudi med obiski na svetovanju delovala odsotno.«	»Delavnice, predavanja na zavodu za zaposlovanju. nobenega novega, pomembnega znanja, informacije.«
»Ko sem se prvič vključila v usposabljanje na delovnem mestu je bilo delo, ki mi je bilo sicer ljubo in iz mojega področja zelo izkoriščevalsko, po treh mesecih pa, kljub temu, da smo se vse vključene punce trudile, smo bile odslovljene.«	»Bila sem samo na enem tečaju, ki pa zaradi nesodelovanja in nezainteresiranosti ostalih udeležencev ni bil preveč uspešen saj nismo izvedli vaj. »
»Poklicna rehabilitacija na Soči, ker sem ugotovil, da sem v praktičnih delih popolnoma nesposoben in ne dosegam niti minimalnih pričakovanj. Ni pa se iskalo dela, ki bi ustrezalo mojim pridobljenim znanjem in veščinam.«	

Na koncu tega sklopa vprašanj smo anketirance povprašali še o razlogih neudeležbe (Tabela 55) in predlogih programov, ki bi jim koristili pri zaposlovanju (Tabela 56). Razlogi neudeležbe so različni, od tega da so hitro našli novo zaposlitev, do tega, da z različnimi programi niso bili seznanjeni oz. so se jim le-ti zdeli nesmiselni ali nekoristni. Nekateri so izpostavili, da niso imeli zagotovljenega varstva otrok ali so pogodbeno delali..

Tabela 75: Razlogi, da se niso udeležili nobenega programa (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Zelo hitro dobila zaposlitev, preden sem imela karkoli s strani zavoda (imela samo predstavitven sestanek).«	»Nisem še dobila priložnosti - ni bilo potrebe.«
»Brezposelna bila le 2 meseca, sama našla zaposlitev, ni bilo niti ponujeno.«	»Niso mi niti predstavili nobenih programov.«
»Zdelo se mi je nesmiselno, nekoristno.«	»Ker sem si želel se zaposliti pri izbranem delodajalcu in čakal na priložnost.«
»Sem bila noseča.«	ni mi bilo ponujeno
»Nisem bila seznanjena s programom.«	»Zato, ker ko pokličeš na tiste telefonske številke, ko jih dobiš na zavodu pri osebnem in dodatnem svetovalcu sploh potem nihče ne ve nič, se samo izgovarjajo na drug drugega, tudi v njihovih sistemih glede delovnih dob nič ni prav tako kot imaš papirje sam v rokah.«
Nisem potreboval.«	»Poznala sem ljudi, ki so ga in ni bilo v pomoč.« »Potekla enoletna pogodba 3 mesece pred koncem epidemije (lockdown), nato me je delodajalec vzel nazaj.«
»Verjetno nisem našel primernega oz. sem se dovolj hitro samozaposlil.«	»Ker nisem bila primeren kandidat (tako so rekli na zavodu).«
»Ker nisem bila dolgo na zavodu.«	»Fokus na iskanju zaposlitve
»Ker nisem imela želje.	»Ker sem bila vključena v program usposabljanje na delovnem mestu in ni bilo časa.«
Zaradi covid razmer.	»Ker mi ničesar ne doprinesejo. kratijo mi čas, ki bi ga lahko porabila za dejansko izobraževanje ali iskanje zaposlitve.«
Zavod mi ni nudil to kar sem želela.	»Ker sem imela že dogovorjeno zaposlitev po 2 mesecih zavoda za zaposlovanje (zdravniški sekundarij).«
»Sem zelo kratko tuki v Sloveniji in tudi na zavodu.«	
»Otrok nisem imela kje pustiti.	»Ker veliko krat nisem utegnil priti zaradi treningov.«
»Nekvalitetni.«	»Sem prosila za vključitev in sem dobila odgovor, da ni nič primerno zame.«
»Ker mi to ni bilo predstavljeno kot možnost.«	»Želenih programov ni bilo na voljo v terminu, ko sem bil nezaposlen.«
»Ker takrat ko so bile delavnice sem pogodbeno dela. sedaj pa ji baje zaenkrat ni ko sem spraševala.«	»Sem imela na izbiro vključitev v program ali delo za določen čas - zaradi višjih prihodkov izbrala delo za določen čas.«
	»Niso bili dovolj praktični.

Kar se tiče programov, ki bi jih respondenti želeli obiskovati, pa se je večina predlogov nanašala na tečaje, ki nudijo nadgradnjo splošnih (učenje jezikov, komuniciranja, ipd.) ali poklicnih kompetenc (frizer, stilist, računovodja, digitalni marketing, športni management). Prav tako si respondenti želijo več tečajev, ki izboljšujejo kvaliteto življenja (psihoterapija) ter mentoriranje (peer-to-peer). Nekateri so tudi izpostavili, da se določeni tečaji in programi v njihovi regiji ne izvajajo.

Tabela 76: Mnenje respondentov o tem katere programe bi si želeli obiskovati (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)

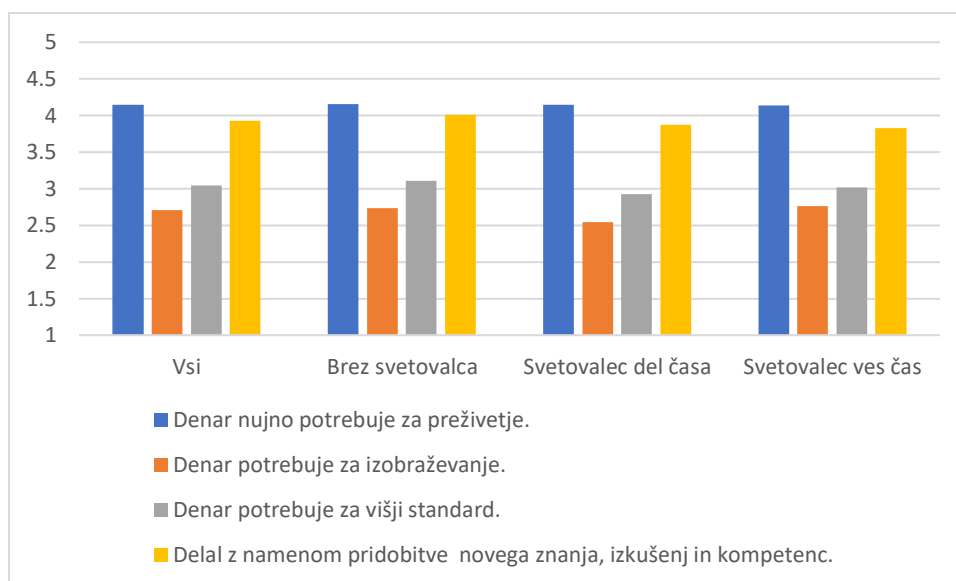
Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Morda tudi usposabljanje frizerja, nohtnih stilistk.«	»Učenje jezikov.«
»Učenje jezikov«	»Dizajn.«
»Mogli bi ponuditi več izobraževalnih programov.«	»Izobrazba, samozaposlitev.«
»Več programov vezano za posamezna dela, npr program računalništva, računovodstva ipd.«	»Licence z IT področja.«
»Nobenega razen bolj podrobno svetovanje iskalcu zaposlitve še posebej mladim npr: da pokažejo napisati prošnjo, življenjepis, usmerjanje v pravo smer ter pomaganje.«	»Razvoj poslovnih spretnosti, komunikacijskih spretnosti na delu.«
»Izobraževanje na področju strokovnih izpitov na področju sociale in šolstva.«	»Več programov za mlade ljudi.«
»Peer to peer oz. vrstniško svetovanje«	»Karkoli s športnim upravljanjem/managementom.«
»Psihoterapija«	»Veliko programov, ki jih zavod že ponuja, so v praksi nedostopni (konkretno v Ilirski Bistrici), npr. jezikovni, računalniški tečaji, podjetniški tečaji ipd.«
»Kake programe kako se dobro napiše po novem prošnje, življenjepise ter dobre strani za iskanje službe.«	»Zraven začetniških veščin, bi lahko ponujal tudi napredne veščine, ki se nanašajo na izkušene delavce. več računalniških delavnic (microsoft orodja, programiranje) psihoterapevtski pogovori ne samo z svetovalcem, za lažje spoznavanje sebe in svojih šibkih ter močnih točk več aktualnih programov za poklic - delo z računalniki, oblikovanje, programiranje, it usmerjenost.«
»Namesto da vaši strokovnjaki silijo ljudi v delavnice, bi si mogoče lahko vzeli malo več časa za posameznika in mu probali najt neko konkretno službo, ne pa predlagat službe za katere vejo da ni kadra, ker ni osebe, ki bi opravljala tako službo.«	»Programiranje (javascript, c++, itd) vse vrste aktualnih in iskanih, zaželenih, računalniških programiranj, da človek pridobi osnove, da se lahko zaposli v takem podjetju. isto velja za ostale službe povezane z računalništvom. v Big Bangu se zaposliš, noben se ne ukvarja s teboj, da bi pridobil izkušnje, znajdi se sam. mislim, da je povsod tako ali pa imam samo jaz smolo v življenju)«
»Program za pomočnika za viličarja«	»Testni intervjuji, svetovanje glede pogajanja za plačo in ostalih pogojev. svetovanje glede pogojev v pogodbah in omejitve/pasti v pogodbah. boljša pomoč pri iskanju dela, razen pošlji x prošenj na mesec. da dejansko imajo evidenco zaposlovalcev (ne da zavod ti ne more niti namigniti katero podjetje te bi lahko zaposlilo glede na dejavnost, ki jo izvajajo).«

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Nič se trenutno ne spomnim, mislim, da zavod ponuja dobre programe.«	»Organiziranje srečanj z delodajalci. Na eno tako srečanje sem bila povabljen, vendar nisem bila kvalificirana za takšno delovno mesto.«
»Iz smeri zavoda želim več zavzetosti pri iskanju zaposlitve, kadar govorimo o ljudeh, ki so visoko izobraženi in imajo vse kompetence, ki so potrebne za dostojen poklic v njegovi/njeni smeri.«	»Morda izobraževanje ali nudenje poklicev, ki so novjših panog in kjer je delo dobro plačano in ima smisel za prihodnost.«
»Digitalni marketing in prodajni tečajji.«	»Mogoče najprej osebni stik s svetovalcem, ne pa da me na kratko preko telefona odpravi z nekaj vprašanji.«
»Vse kaj sem potrebovala, da se lahko zaposlim, so mi nudili.«	»Bolj koristni programi s katerimi bi lahko pridobil certifikat za izvajanje. Na primer (nprk električar, vodovodar, avtomehanik, izpit za viličarja, kamion...).«
»Možnost pridobitve izkušenj na več področjih dela. usposabljanje ali možnost opravljanja drugega poklica, npr. veterinarski tehnik ali asistent, kuhar itd.«	»Za moj profil bi mi ustrezalo mogoče kakšno praktično izobraževanje o kripto valutah, o bančništvu, kako upravljati s svojim denarjem in podobno.«
»Učenje tujih jezikov, za večjo možnost zaposlitve v tujini.«	»Kako odpreti svoj s.p. in ga uspešno voditi.«
	»Kozmetične storitve«

5.3.4 Motivacija za delo in preteklo delo

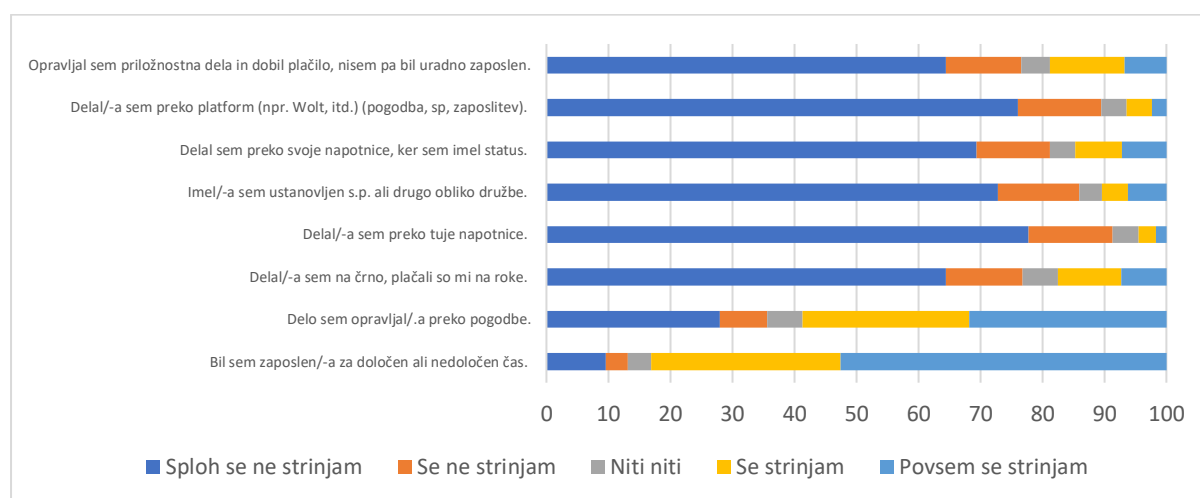
Na vprašanje o tem ali so v preteklem letu opravljali kakšno delo za plačilo (neodvisno od tega ali so bili prijavljeni na ZRSZ ali ne) je skoraj 60 odstotkov anketirancev odgovorilo pritrdilno. Največ se jih je strinjalo, da so delali zato, ker denar potrebujejo za preživetje, poleg tega pa tudi pridobili nova znanja, izkušnje in kompetence (Slika 26).

Slika 45: Mnenje respondentov o tem kaj je bil ključni razlog dela v preteklem letu (1=sploh se ne strinjam, 5=popolnoma se strinjam)



V povprečju so se respondenti strinjali s trditvijo, da so bili v preteklem letu zaposleni za določen ali nedoločen čas, prav tako jih je veliko opravljal delo preko pogodbe (Slika 27). 80 odstotkov respondentov se ni strinjalo s trditvijo, da bi opravljali priložnostna dela in niso bili uradno zaposleni, delali preko svoje ali tuje napotnice (študentsko delo), preko platform ali imeli svoje podjetje (oziroma bili samostojni podjetniki). Podobna porazdelitev odgovorov se kaže tudi v primerjavi s skupinami, ki so bile ves čas, delno ali niso bile vključene v program.

Slika 46: Strinjanje respondentov s trditvami glede njihovega dela v preteklem letu (Sploh se ne strinjam - popolnoma se strinjam)



5.3.5 Pričakovanja in želje glede prihodnje zaposlitve

Večina anketirancev bi si čez eno leto želela imeti zaposlitev za poln (55%) ali skrajšan delovni čas (6%). Nekaj manj kot sedem odstotkov si želi imeti svoje podjetje. Najbolj je zaskrbljujoče, da kar četrtina anketirancev nima želje po zaposlitvi oziroma niti vedo kaj želijo (Tabela 53). Kar se tiče zelene panoge zaposlitve pa bi jih skoraj 40 odstotkov najraje delalo v javni upravi, sledi zdravstvo in panoga ostalih storitev, IKT in šolstvo (tabela 54). Ker je primanjkljaj kadrov v zdravstvu zelo izrazit, lahko to nakazuje na neskladje med obstoječimi in potrebnimi kompetencami tistih, ki si želijo delati v zdravstvu .

Tabela 77: Želeni status anketirancev čez eno leto

	N	%
Biti zaposlen za poln delovni čas	2329	54.38
Biti zaposlen za skrajšan delovni čas	264	6.16
Imeti svoje podjetje	293	6.84
V redu mi je tako, kot sem sedaj	514	12.00
Ne vem	594	13.87
Drugo	188	4.39

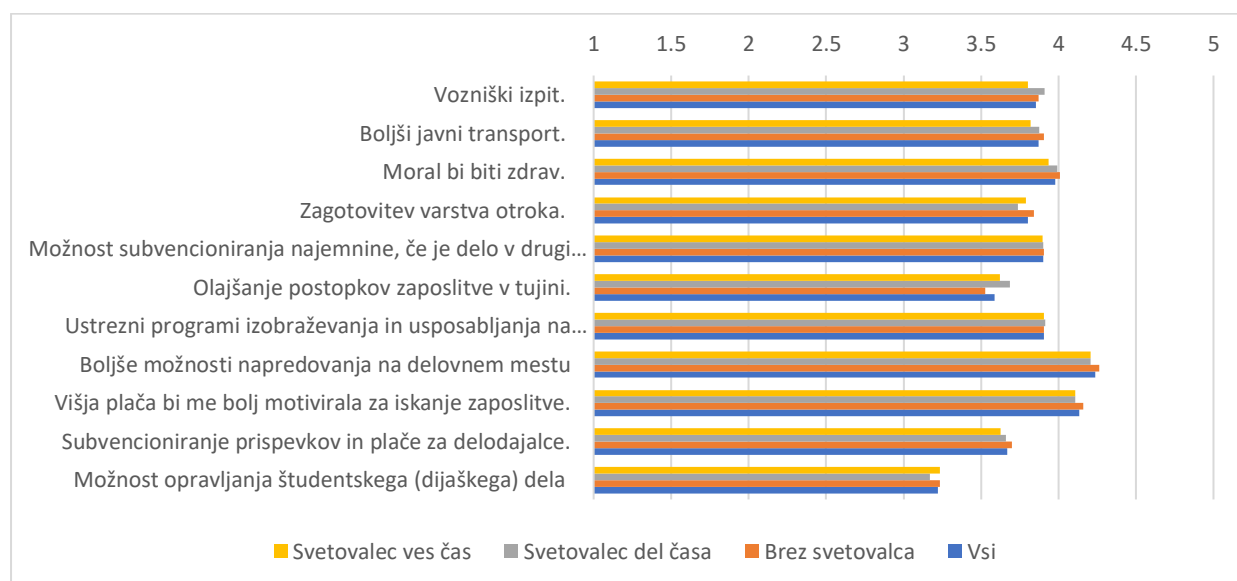
Tabela 78: Želena panoga zaposlitve

	N	%
Kmetijstvo	39	0.96
Predelovalne dejavnosti	178	4.37
Trgovina	235	5.78
Transport	172	4.22
Gradbeništvo	71	1.74
Gostinstvo in turizem	195	4.79
Bančništvo	66	1.62
Informacijsko – komunikacijske tehnologije	342	8.41
Ostale storitve	465	11.43
Šolstvo	375	9.22
Zdravstvo	417	10.25
Javna uprava	1514	37.21

N=4069.

Ker se mladi pogosto srečujejo z različnimi ovirami pri iskanju in sprejetju zaposlitve, smo anketirance povprašali tudi o tem. Največji delež respondentov (več kot 80 odstotkov) se je strinjalo s trditvijo, da bi jih boljše možnosti napredovanja na delovnem mestu in višja plača bolj motivirala za iskanje zaposlitve. Velik delež respondentov je kot razlog navedel zdravstveno stanje (75%), javni transport in voziški izpit (70%). Še najmanj so se strinjali s trditvijo, da bi jim pri hitrejšem iskanju in sprejetju zaposlitve pomagala možnost opravljanja študentskega ali dijaškega dela tudi po prekinitvi statusa. S to trditvijo se je strinjalo polovica anketirancev. Med različnimi skupinami anketirancev, ki so bili vključeni v projekt skozi celotno obdobje, delno ali niso bili vključeni, ne obstajajo občutne razlike.

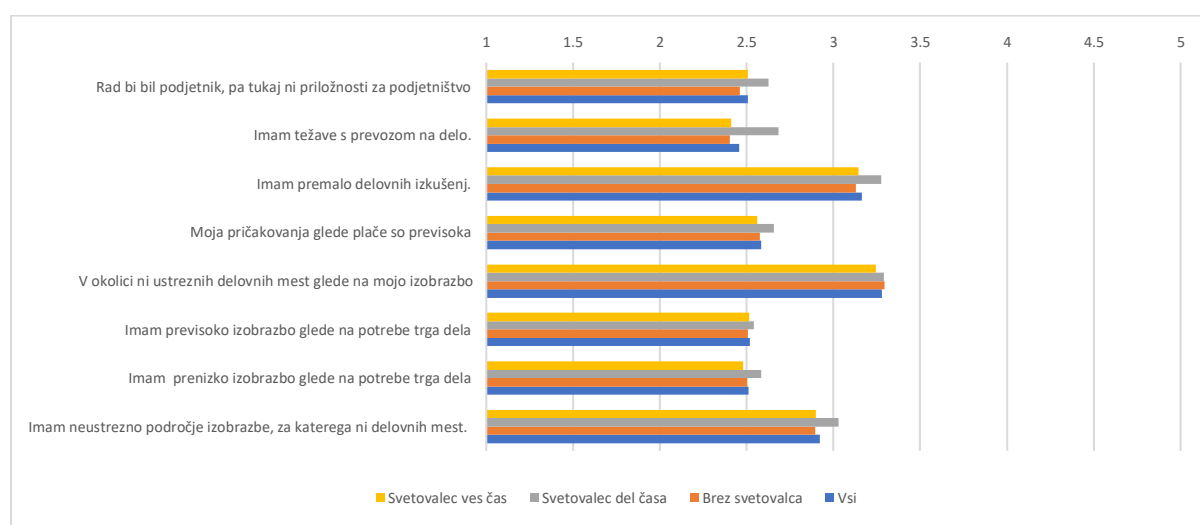
Slika 47: Strinjanje respondentov glede dejavnikov, ki bi jim omogočili hitrejše iskanje in sprejetje zaposlitve (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)



5.3.6 Ovire pri zaposlovanju

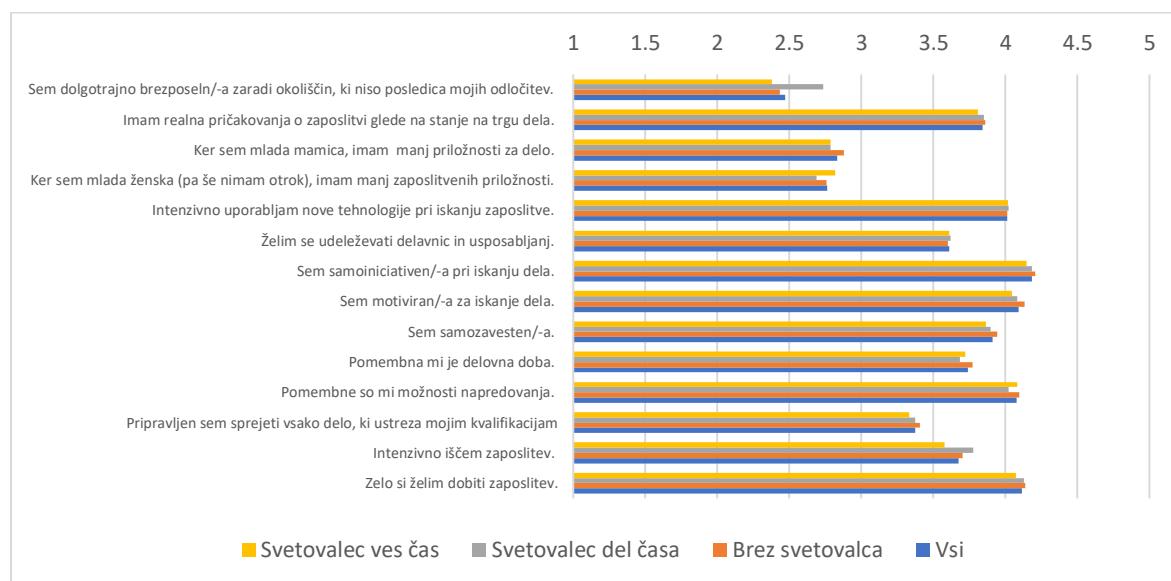
Ko smo respondente povprašali po tem kaj so po njihovem mnenju največje ovire pri zaposlovanju, se jih je največ strinjalo s trditvijo, da v njihovem okolju ni ustreznih delovnih mest za njihovo izobrazbo (Slika 29). Po eni strani to nakazuje na že dokazano visoko stopnjo nepripravljenosti na mobilnosti (čeprav, po drugi strani, ne izpostavljajo, da bi imeli probleme s prevozom na delo). Kot drugo najpomembnejšo oviro so izpostavili pomanjkanje delovnih izkušenj. Tretja ovira, s katero se je strinjalo največ mladih, pa je bilo neustrezno področje izobrazbe.

Slika 48: Strinjanje respondentov glede ovir pri zaposlovanju (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)



V splošnem naša raziskava, ki je zajela med 4000 in 7000 anketirancev v starosti do 34 let, nakazuje, da si mladi zelo želijo dobiti zaposlitev in so pri tem tudi zelo motivirani (Slika 30). Pri iskanju dela intenzivno uporabljajo nove tehnologije in imajo realna pričakovanja o zaposlitvi glede na stanje na trgu dela. Kljub visoki motiviranosti, pa so jim pomembne možnosti napredovanja, manj pa so pripravljeni sprejeti vsako delo, ki ustreza njihovim kvalifikacijam. Po njihovem mnenju na trgu dela ni prisotna diskriminacija pri zaposlovanju mladih žensk (z otroci ali brez).

Slika 49: Strinjanje respondentov z navedenimi trditvami (1=Sploh se ne strinjam, 5=Popolnoma se strinjam)



Anketirance smo v nadaljevanju tudi povprašali kako bi jim Zavod za zaposlovanje RS v bodoče lahko še dodatno pomagal pri zaposlitvi. Dobesedne citate podaja tabela 59. Brezposelni, ki so prijavljeni kot iskalci zaposlitve, pričakujejo predvsem bolj individualiziran pristop. Zelo so občutljivi na »pokroviteljstvo« (*»teta ki mi govori, kako se moram bolje potruditi, da me gleda ko zabito tele, kako da nimam zaposlitve, da me napizdeva kako slab imam cv, da me ne gledajo kot da so bog in batina na zavodu in da me vidijo kot odraslo osebo 30 let, ne pa kot paglavc ki je komaj stopil na tržišče«*) in zapletene birokratske procese. Prav tako bi lahko na podlagi odgovorov sklepali, da bi marsikdo potreboval tudi psihološko pomoč.

Tabela 79: Mnenje respondentov o tem kako bi jim Zavod za zaposlovanje lahko še dodatno pomagal pri zaposlitvi (navedeni citati najpogostejših odgovorov na odprto vprašanje)

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Da bi se bolj pozanimali ,kako je s plačami pri delodajalcih.«	Vse kar rabim, že imam.
»Boljši pregled nad dejanskimi zmogljivostmi in izobrazbo vsakega posameznika. svetovalci so žal navajeni iskati dela srednji in manj izobraženi generaciji, višje izobraženim mladim pa se pa ne posvečajo dovolj. manjši davki in prispevki za podjetnike, subvencije najemnine in zavarovanja, boljša posredništva prostih delovnih mest in potreb delodajalcev v korektnem času. večina mojih priložnosti pride od ust do ust.«	»Da bi pomagali za zaposlitev oz. a da nebi dobivali domov napotnico pa pol spodaj nebi zagrozili da če se ne boš javil na to napotnico da te izpišejo iz borze. drugo pa, ko gres k svoji svetovalki in ti reče svetovalka, da kaj tak dolgo delaš na borzi da se poberi delat.«
»Smiseln zaposlitveni načrt.«	»Da pri delodajalcih res preverijo ali delavca rabijo ali gre samo za javno objavo.«

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Nič, pustiti ljudi da si probajo sami poiskati delo, če bi bilo potrebno bi brezposelni sam kontaktiral Zavod.«	»Morda kaj v zvezi s spodbujanjem motivacije.«
»Omogočanje primernih in koristnih tečajev ali sofinanciranje teh, ki jih potrebujemo za zaposlitev. skomigovanje z glavo in besede: to smo izvajali v preteklosti, sedaj pa ne več mi res ne koristijo.«	»Več možnosti za izobraževanje (tečajev v določeni smeri).«
»Mi že tako dosti pomagajo.«	»Možnost vključitve na različna izobraževanja, delavnice in usposabljanja, pomoč pri iskanju zaposlitve.«
»Od Zavoda bi pričakovala, da bi mi pri iskanju zaposlitve pomagal iskati zaposlitev.«	»V moji situaciji (specifična izobrazba) težko karkoli drugega kot informiranje o apz in podobno.«
»Imam super svetovalko, in se vse lahko pogovorim in vprašam.«	»Več svetovanj glede primerne dela zame oziroma iskanja le tega.«
»Imajo dogovorjeno s podjetji da morajo vzeti z zavoda in vedno drugega da niso po par let isti kot z javnimi deli.«	možnost tečajev v določeni smeri.
»Da dejansko dela nekdo na zavodu, ki ima izkušnje z iskanjem zaposlitve, ne pa teta ki mi govori, kako se moram bolje potruditi, da me gleda ko zabito tele, kako da nimam zaposlitve, da me napizdeva kako slab imam cv, da me ne gledajo kot da so bog in batina na zavodu in da me vidijo kot odraslo osebo 30 let, ne pa kot paglavc ki je komaj stopil na tržišče.«	»Prvo kar je, bi morali imeti črno listo za delodajalce, ki so jih njihovi aktualni ali prejšnji zaposleni prijavili na inšpekcijo zaradi kakršnihkoli kršitev delavskih pravic. s tem, ko zrsz kontinuirano objavlja oglase takih, za katere se ve, da niso v redu do zaposlenih, v mojih očeh nima kredibilnosti in izpade kot zgolj neka uradniška ustanova, ki je na pol sama sebi namen in je tam zato, da toliko in toliko ljudi lahko tam dela, ne pa zato, da bi bila dejansko učinkovita. in drugo, jezi me dvojnost, ki dejansko obstaja: po eni strani hvalnica samim sebi nastopajočih vodstvenih kadrov zrsz v medijih, češ kako uspešni so in kaj vse so dosegli, in drugo, realnost tega, ko je človek tam prijavljen, in ni slišan ter se mu vsiljuje neke stvari, ki zagotovo niso zanj.«
»Več javnih del za višjo izobrazbo.«	»Zavod izpolnjuje moja pričakovanja. morda zgolj še kakšen nasvet več o iskanju dela na skitem trgu dela.«
»Želela bi, da bi predvsem finančno spodbujali brezposelne, ki se želijo (prvič) samozaposliti in imajo podjetniško vizijo za prihodnost.«	Pomoč kako ustvariti kvaliteten življenjepis, več delavnic na temo kako sploh začeti z iskanjem, kako samega sebe motivirati,...«
»Da bi glede papirologije šle stvari hitreje skozi.«	»Subvencioniranje različnih tečajev.«
»Nujno bi bilo potrebno organizirati izobraževanja (v sodelovanjem z ministrstvom za šolstvo), ki bi pedagoškimi delavcem omogočile dokvalifikacijo - še posebej tistim, ki imamo bolj specifična področja, ki jih lahko poučujemo (npr. samo za srednje šole in še to predmet, ki je manj na urniku). glede na ogromen manko vseh vrst - inkluzivnih - pedagogov, učiteljev računalništva, itd. bi bilo potrebno (nujno) organizirati izobraževanja, ki bi pokrivala ta področja in omogočala zaposlitev na teh področjih.«	»Znanje invalidnosti, službe za invalide. ne mislim samo fizične invalidnosti, vendar tudi mentalne. depresija, anksioznost itd. Osebnost sem se preselil ker sem rabil odgovore zase, ker drugače jih ne bi dobil. Zdaj, ko sem se preselil, sem izvedel da imam močno depresijo, anksioznost in presenetljivo, potencialno imam avtizem. tega ne bi nikoli izvedel v Sloveniji, nobenega ne briga. ljudje živijo kakor da psihični problemi ne obstajajo in tudi če jih imaš, se moraš delati kakor da je vse v redu. Ali veste kaj pomeni za avtistično osebo, da mora forsirat se na tak način? Težko se je pogovarjati z ljudmi, noben me ni zastopil, vsi se delajo kot da je ena oseba enaka drugi. imel sem res res slabe izkušnje. tri leta sem delal v groznih pogojih samo zato da sem lahko preživel. hotel sem delat faks, ampak ni bilo možno zaradi financ.«

Anketiranci, ki niso imeli svetovalca	Anketiranci, ki so imeli svetovalca
»Da najde primerno delo s primerno plačo in ne taksno, za izključno preživetje.«	»Trenutno sem zadovoljna s svetovalko in zavodom v svoji regiji saj izpolnjujejo moja pričakovanja.«
»Da mentorji ne pridejo sam delat ampak so tudi ljudje - hallo brez volje do sočloveka.«	»Ustrezno ponudbo del.«
»Morda bolj upoštevanje želja brezposelnih, npr. raje bi delala kot sestra v domu za ostarele in če to slučajno ni opcija in ni noben možnosti zaposlitve, potem se išče delo po bolnišnicah ali kje drugje.«	»Da bi mi posredovali primerne in konkretne informacije, da bi mi pomagali glede papirologije in finančnih situacij, da bi dejansko preverili delovna mesta, ki jih posredujejo naprej in da bi se reorganizirali na tak način, da bi dejansko bilo sodelovanje z njimi v obojestransko korist.«
»Bolj specifična predavanja.«	»Čim več spodbud, aktivnosti.«
»Zavod ponuja vse kar je v njegovi moči.«	»Hitrejša in bolj pregledna, manj kompleksna pot do zaposlitve.«
»Program, ki bi vključeval prakso pri različnih delodajalcih.«	»Šolanje oziroma programe kjer bi si pridobila osnovne delovne izkušnje.«
»Da bi svetovalci povedali kaj več, kot to, kar piše na spletu. in da bi se zavedali da teorija ni isto kot dejansko stanje na trgu dela. realno je tako, da službe ni težko najti. Težko pa je dobiti službo, ki ustreza tvoji izobrazbi.«	»Usmerjanje, nasveti, kako najti zaposlitev, predlogi glede prostih delovnih mest, ipd.«
»Več opcij, oziroma možnosti zaposlitve, tudi za invalidne oziroma gibalno ovirane osebe.«	»Zmanjšati socialne transferje.«
»Ničesar, glede na količino brezposelnih se trudijo dovolj.«	»Pričakovala bi, da so delavnice in usposabljanja v okviru tistega, kar je potrebno za delo tako na javnem kot zasebnem trgu ter, da bi bili bolj aktivni v sodelovanju z brezposelnimi.«
»Pričakujem da mi najdejo delovno mesto v proizvodnji okolica Šempetra.«	
»Izobrazbi primerne delavnice, ki bi jih lahko nadaljevala tudi neko obdobje po zaposlitvi.«	

5.3.7 Povzetek

V splošnem lahko ključne ugotovitve strnemo v nekaj točk:

- Respondenti so bili v splošnem zadovoljni z delom svetovalcev na Zavodu RS za zaposlovanje. Povprečno splošno zadovoljstvo na lestvici med 1 (sploh nisem zadovoljen) in 5 (sem zelo zadovoljen) je bilo 3,77. Glede na povprečno zadovoljstvo odstopajo tisti, ki so bili ves čas vključeni v projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Respondenti so bili najbolj zadovoljni z odzivnostjo, korektnostjo v komunikaciji in strokovnostjo. Najmanj so bili zadovoljni (vendar ne izrazito nezadovoljni) s podporo pri iskanju zaposlitve.
- Kar se tiče odnosa s svetovalcem, pa so se anketiranci v največji meri strinjali s trditvijo, da je pomembno razumevanje svetovalca in obojestransko zaupanje, sledi iskrenost ter pomoč pri identificiranju ustreznih delovnih mest ter dodatnih programov in usposabljanj. Respondenti, ki so bili vključeni v projekt, so odnos svetovalca

ocenjevali kot bolj pristnega, prav tako pa so ocenili, da jim je nudil veliko pomoči pri iskanju zaposlitve, boljše ocenil možnosti zaposlitve in glavne ovire iskalca zaposlitve.

- Pregled udeleževanja po programih, ki jih organizira ZRSZ, je pokazal, da se kar 55 odstotkov respondentov ni vključilo v nobenega od programov, ki jih ponuja ZRSZ. Od preostalih 45 odstotkov, se jih je 28 odstotkov vključilo v en program, 10 odstotkov v dva in štirje odstotki v tri programe. V več kot štiri programe se je vključilo nekaj manj kot dva odstotka respondentov. Če pogledamo strukturo po programih, pa jih je bila skoraj tretjina vključenih v usposabljanje na delovnem mestu za mlade in usposabljanje na delovnem mestu pri delodajalcu. Dobra desetina je sodelovala v učnih delavnicah in delavnicah vseživljenjske karijerne orientacije (VKO), ostali programi pa so imeli bistveno slabšo vključenost.
- Respondenti so se glede motivov vključitve v program še najbolj strinjali s trditvijo, da so se vključili zaradi želje po dodatnih poklicnih kvalifikacijah, veščinah in stika s potencialnimi delodajalci. Svetovanje usposobljenega svetovalca, po drugi strani, predstavlja pomemben dejavnik za polovico anketiranih, vendar lahko na podlagi odgovorov sklepamo, da je proaktivnost iskalca zaposlitve bistveno pomembnejša.
- Respondenti kot koristne prepoznajo programe praktičnih usposabljanj, pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij, možnost opravljanja izpita iz poznavanja Zakona o upravnem postopku, učenje računalniških programov ali tujih jezikov ter praktično usposabljanje pri delodajalcu.
- Kar se tiče programov, ki bi jih respondenti želeli obiskovati, pa se je večina predlogov nanašala na tečaje, ki nudijo nadgradnjo splošnih (učenje jezikov, komuniciranja, ipd) ali poklicnih kompetenc (frizer, stilist, računovodja, digitalni marketing, športni management). Prav tako si respondenti želijo več tečajev, ki izboljšujejo kvaliteto življenja (psihoterapija) ter mentoriranje (peer-to-peer). Nekateri so tudi izpostavili, da se določeni tečaji in programi v njihovi regiji ne izvajajo.
- Vse rezultate raziskave med mladimi, ki so bili prijavljeni na ZRSZ, pa je potrebno razumeti v kontekstu motivacije respondentov. Večina anketirancev bi si sicer čez eno leto želela imeti zaposlitev za poln (55%) ali skrajšan delovni čas (6%). Najbolj je zaskrbljujoče, da kar četrтина anketirancev nima želje po zaposlitvi oziroma niti vedo kaj želijo. Kar se tiče zelene panoge zaposlitve pa bi jih skoraj 40 odstotkov najraje delalo v javni upravi, sledi zdravstvo in panoga ostalih storitev, IKT in šolstvo.

6 Sklep s priporočili

Namen analize je bila celovita evalvacija učinkov projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi«. Analiza učinka sodelovanja s specializiranim svetovalcem v okviru projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« je bila pripravljena s pomočjo več pristopov: (1) fokusnimi skupinami med svetovalci, (2) anketo med svetovalci, (3) anketo med mladimi brezposelnimi osebami in osebami, ki so v preteklosti sodelovale s svetovalci za mlade, (4) s pomočjo analize mikro podatkov Zavoda RS za zaposlovanje.

Projekt »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« je imel pozitivne učinke na skrajševanje časa trajanja brezposelnosti (do izhoda v zaposlitev) med mladimi, pri čemer so učinki večji z daljšanjem obdobja brezposelnosti. Rezultati kažejo, da je učinek vloga sodelovanja s specializiranim svetovalcem pozitivna v smislu skrajševanja dolžine trajanja brezposelnosti. V kombinaciji z regresijskimi rezultati se kaže tudi, da je povezava odvisna od dolžine trajanja, učinek je večji pri daljšem trajanju brezposelnosti.

Rezultati ankete med brezposelnimi osebami so pokazali, da so bili respondenti, ki so bili vključeni v projekt »Krepitve svetovalnega dela z mladimi«, bolj zadovoljni s svetovalcem (razlike so statistično značilno različne pri 5-odstotni stopnji tveganja pri vseh dimenzijah, razen pri podpori pri iskanju zaposlitve). Ni pa statistično značilnih razlik v povprečnem zadovoljstvu med tistimi, ki so bili v projekt vključeni ves čas in tistimi, ki so bili vključeni zgolj delno. Kar se tiče razlik v odnosu s svetovalcem, so bili respondenti, ki so bili vključeni v projekt »Krepitve svetovalnega dela z mladimi«, pa te niso bile statistično značilno različne pri 5-odstotni stopnji tveganja, razen pri dimenzijah pristnega odnosa med svetovalcem in iskalcem zaposlitve, pomoči pri iskanju zaposlitve, možnostih in ovirah. Respondenti, ki so bili vključeni v projekt, so odnos svetovalca ocenjevali kot bolj pristnega, prav tako pa so ocenili, da jim je nudil veliko pomoči pri iskanju zaposlitve, bolje ocenil možnosti zaposlitve in glavne ovire iskalca zaposlitve

Anketa med svetovalci je pokazala, da so mladi iskalci dela v primerjavi z ostalimi (po izkušnjah svetovalcev s projekta »Krepitev svetovalnega dela z mladimi« in ostalih) glede:

- Značilnosti
 - o V povprečju bolj motivirani za zaposlitev;
 - o Pomembnejše so jim možnosti napredovanja;
 - o Potrebujejo predvsem pridobivanje izkušenj;
 - o Zanima jih podjetništvo;
 - o Potrebujejo usmeritev
- Ovire so predvsem:
 - o Pomanjkanje izkušenj

- Težave s transportom
- Varstvo otrok
- Za delo z njimi svetovalci potrebujejo (bolj kot pri delu z ostalimi skupinami):
 - Znanje IKT
 - Znanja s področja psihologije
 - Znanja s področja sociologije
- Najpomembnejši ukrepi:
 - Usposabljanje na delovnem mestu
 - Spodbujanje podjetništva
 - Povračilo za prvo zaposlitev
 - Neformalno izobraževanje in usposabljanje

V okviru evalvacije so se pokazali pozitivni učinki specializacije svetovalcev, zato na podlagi ocenjenih učinkov priporočamo:

- da Zavod RS za zaposlovanje še naprej nadaljuje s projektom specializiranega svetovanja za mlade;
- da na podlagi pozitivnih izkušenj oblikuje podobne programe tudi za ostale večje skupine, predvsem starejše ter dolgotrajno brezposelne, če tako delitev dela dopuščajo kadrovske kapacitete Zavoda RS za zaposlovanje oziroma posameznih uradov ter območnih služb;
- da ohranja in širi na ostale svetovalce dobre prakse vlaganja v usposabljanje in izobraževanje svetovalcev ter
- v primeru specializacije svetovalcev tudi okrepi targetirano izobraževanje, ki naslavlja težave, ki so specifične za določeno skupino.

Rezultati kažejo tudi, da so mladi (kot gotovo tudi ostale skupine) specifični in imajo zato specifične potrebe tudi pri ukrepih. Zato priporočamo:

- krepitev ukrepov, ki naslavlajo neposredno pridobivanje izkušenj in stik z delodajalci (npr. usposabljanje na delovnem mestu, praktična usposabljanja, itd.);
- krepitev programov, ki omogočajo pridobitev poklicnih (pa tudi splošnih) kompetenc.

Zavod za zaposlovanje je ključna institucija na področju podpore pri iskanju zaposlitve. Rezultati dela, v katerem smo svetovalce prosili za mnenje o vpetosti Zavoda v lokalno okolje, pokažejo naslednja področja, kjer je možno izboljšanje:

- sodelovanje/ podpora z ostalimi institucijami (CSD in zdravstvene institucije), kar so posebej izpostavili svetovalci za mlade
- izboljšanje vpetosti v lokalno okolje z vidika delodajalcev, predvsem z vidika prelivanja informacij znotraj Zavoda (med pisarnami za delodajalce in svetovalci) ali morda celo sodelovanje v timih ali kroženje, da bi bili svetovalci bolj vpeti tudi v sodelovanje z delodajalci;

- povečanje proaktivnosti svetovalcev v smislu aktivnega iskanja uskreznih delodajalcev v lokalnem okolju, kjer kadrovske razmere to dopuščajo.

7 Literatura in podatki

- Domadenik, P., Bagari, S., Franca, V., Rihter, L., & Redek, T. (2019). »MAPA: MULTIDISCIPLINARNA ANALIZA PREKARNEGA DELA – PRAVNI, EKONOMSKI, SOCIALNI IN ZDRAVSTVENO VARSTVENI VIDIKI« (CRP: MAPA (V5-1741); p. 278). Ekonomska fakulteta.
- Galvin, R. (2015). How many interviews are enough? Do qualitative interviews in building energy consumption research produce reliable knowledge? *Journal of Building Engineering*, 1, 2–12. <https://doi.org/10.1016/j.jobe.2014.12.001>
- Kemp-Benedict, E. J., Bharwani, S., & Fischer, M. D. (2010). Using Matching Methods to Link Social and Physical Analyses for Sustainability Planning. *Ecology and Society*, 15(3). <https://www.jstor.org/stable/26268181>
- Kirsti Malterud, Volkert Dirk Siersma, & Ann Dorrit Guassora. (2015). Sample Size in Qualitative Interview Studies: Guided by Information Power. *Qualitative Health Research*, 26(13), 1753–1760. <https://doi.org/10.1177/1049732315617444>
- Kurdija, S., Ignjatović, M., & Zupančič, B. (2021). *Zadovoljstvo uporabnikov storitev Zavoda RS za zaposlovanje 2021*. Zavod RS za zaposlovanje.
- Lane, P., Mckenna, H., Ryan, A., & Fleming, P. (2001). Focus group methodology. *Nurse Researcher*, 8, 45–59. <https://doi.org/10.7748/nr2001.04.8.3.45.c6157>
- Michaud, P.-C., Crimmins, E., & Hurd, M. (2016). The Effect of Job Loss on Health: Evidence from Biomarkers. *Labour Economics*, 41, 194–203. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.05.014>
- M&S Research Hub (Director). (2019, September 12). *Propensity Score Matching approach (Theory and STATA applications) - Video one: Introduction*. <https://www.youtube.com/watch?v=3u6WeNqcG5g>
- Noordzij, G., Hooft, E., Van Mierlo, H., van Dam, A., & Born, M. (2013). Getting Unemployed Job Seekers Back to Work: The Development of a Process Model of Employment Counseling Behavior. *The Career Development Quarterly*, 61, 256–275. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00054.x>
- Noordzij, G., van Hooft, E. A. J., van Mierlo, H., van Dam, A., & Born, M. Ph. (2013). The Effects of a Learning-Goal Orientation Training on Self-Regulation: A Field Experiment Among Unemployed Job Seekers. *Personnel Psychology*, 66(3), 723–755. <https://doi.org/10.1111/peps.12011>
- Rahman, Md. M., Bhattacharya, P., & Desai, B. C. (2007). A Framework for Medical Image Retrieval Using Machine Learning and Statistical Similarity Matching Techniques With Relevance Feedback. *IEEE Transactions on Information Technology in Biomedicine*, 11(1), 58–69. <https://doi.org/10.1109/TITB.2006.884364>

- Rivera, B., Casal, B., & Currais, L. (2017). Crisis, suicide and labour productivity losses in Spain. *European Journal of Health Economics*, 18(1), 83–96. <https://doi.org/10.1007/s10198-015-0760-3>
- Sandelowski, M. (1991). Telling Stories: Narrative Approaches in Qualitative Research. *Image: The Journal of Nursing Scholarship*, 23(3), 161–166. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.1991.tb00662.x>
- Schumann, H., & Simantke, E. (2017). *Precarious Work, Deregulated Labour Markets, "Poverty Wages": Europe's New Reserve Army* (Investigate Europe). - Global Research Global Research - Centre for Research on Globalization. <https://www.globalresearch.ca/precarious-work-deregulated-labour-markets-poverty-wages-europes-new-reserve-army/5625446>
- Sewdas, R., Beek, A. J. van der, Boot, C. R. L., D'Angelo, S., Syddall, H. E., Palmer, K. T., & Walker-Bone, K. (2019). Poor health, physical workload and occupational social class as determinants of health-related job loss: Results from a prospective cohort study in the UK. *BMJ Open*, 9(7), e026423. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-026423>
- Zavod RS za zaposlovanje. (2022). *Podatkovne baze Zavoda RS za zaposlovanje*. Zavod RS za zaposlovanje.

8 Priloga 1: Anketni vprašalnik za svetovalce

(Q1) Najprej vas prosimo, da nam zaupate nekaj osnovnih podatkov o sebi,

(XSPOL) Spol: (En odgovor)

(Q2) Prosimo, označite, v katero starostno skupino sodite, (En odgovor)

(Q3) Prosim, označite doseženo stopnjo izobrazbe, (En odgovor)

(Q4) Prosimo, označite področje vašega izobraževanja, (En odgovor)

(Q5) Prosimo, označite območno službo, v kateri delate / v katero sodi urad, v katerem delate, (En odgovor)

(Q6) Prosimo, zaupajte nam, koliko let izkušenj imate pri delu z brezposelnimi osebami, Zapišite samo številko, (Število)

(Q7) Prosimo, izberite, kaj bi najbolje opisalo vaše glavne naloge na Zavodu za zaposlovanje, (En odgovor)

(Q8) Katera skupina predstavlja največji odstotek posameznikov, s katerimi delate? V nadaljevanju vas bomo prosili za nekaj več informacij o izkušnjah pri delu z njimi, zato vas prosimo, da res izberete tisto skupino, ki je po velikosti največja, (En odgovor)

IF (2) Q7 = [3]

(Q9) Prosimo, odgovorite na naslednja vprašanja, Izberite odgovor DA ali odgovor NE, (Tabela en odgovor)

IF (2) Q7 = [3]

(Q10) Prosimo, označite, kako dolgo (koliko let) delate / ste delali na projektu dela z mladimi, Potegnite drsnik ustrezno levo ali desno, (Število)

IF (3) Q9b = [2]

(Q11) Prosimo, označite, kako dolgo (koliko let) delovnih izkušenj na Zavodu ste imeli pred zaposlitvijo na projektu dela z mladimi, Potegnite drsnik ustrezno levo ali desno, (Število)

IF (4) Q9b = [2]

(Q12) Prosimo, označite, kako dolgo (koliko let) delovnih izkušenj pri delu z ostalimi brezposelnimi ste imeli pred zaposlitvijo na projektu dela z mladimi, Potegnite drsnik ustrezno levo ali desno, (Število)

(Q13) V nadaljevanju vas prosimo, da odgovarjate na vprašanja samo z vidika mladih, ker ste jih izbrali kot tisto skupino, s katero ste delali največ, (Nagovor)

(Q14) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o mladih iskalcih zaposlitve, (Tabela en odgovor)

(Q15) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o mladih iskalcih zaposlitve, (Tabela en odgovor)

(Q16) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o mladih iskalcih zaposlitve in vašem delu z njimi, (Tabela en odgovor)

(Q17) Kako pomembne so posamezne ovire pri zaposlovanju mladih? (Tabela en odgovor)

(Q18) Kako pomembni za zaposlovanje mladih so bili po vaših izkušnjah naslednji programi? (Tabela en odgovor)

(Q19) Katerih programov je bilo v vaši OS / uradu na voljo premalo/preveč glede na potrebe pri mladih? (Tabela en odgovor)

IF (9) Q7 = [3]

(Q20) Prosimo, označite strinjanje z naslednjimi trditvami glede posebnega svetovanja za mlade, (Tabela en odgovor)

IF (11) Q9c = [2]

(Q21) Prosimo, označite, kako se mladi iskalci zaposlitve razlikujejo od ostalih skupin, s katerimi delate, (Tabela en odgovor)

IF (11) Q9c = [2]

(Q22) Prosimo, označite, kako se mladi iskalci zaposlitve razlikujejo od ostalih skupin, s katerimi delate, Mladi brezposelni imajo ,, (Tabela en odgovor)

IF (11) Q9c = [2]

(Q23) Kako pomembne so posamezne ovire pri zaposlovanju mladih v primerjavi z ostalimi? Pri mladih je navedena ovira ,, (Tabela en odgovor)

IF (11) Q9c = [2]

(Q24) Prosimo, označite, kako se mladi iskalci zaposlitve razlikujejo od ostalih skupin, s katerimi delate, Ali za mlade določena trditev velja bistveno manj ali bistveno bolj? (Tabela en odgovor)

(Q25) Prosimo, ocenite, kako so za uspešno delo z mladimi pomembne naslednje veščine in sposobnosti svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q26) Prosimo, ocenite, kako so za uspešno delo z mladimi pomembne naslednje veščine in sposobnosti svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q27) Prosimo, ocenite, kako so za uspešno delo z mladimi pomembne naslednje veščine svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q28) Prosimo, ocenite, kako so za uspešno delo z mladimi pomembne naslednje veščine in aktivnosti svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q29) V okviru dela na Zavodu ste se udeležili več izobraževanj, Prosimo, navedite, katera 3 izobraževanja, ki ste se jih udeležili, so vam bila pri delu z brezposelnimi mladimi najbolj v pomoč, Prosimo, da jih rangirate tako, da v vsako vrstico navedete enega, začnete s tistim, ki se vam je zdelo z vidika

vašega dela z mladimi najbolj koristno, V pomoč imate v naslednjem "vprašanju" zapisan izbor vseh izobraževanj, (Tabela besedilo)

(Q30) V pomoč imate tu izbor vseh izobraževanj, (En odgovor roleta)

(Q31) Prosimo vas, da nam kratko navedete, kaj so po vašem mnenju glavne prednosti specializacije svetovalcev za delo z določeno skupino, (Besedilo)

(Q32) Prosimo vas še za morebiten komentar, oceno ali priporočila Zavodu glede izvajanja projekta "svetovanja za mlade", (Besedilo)

IF (14) Q7!= [3] and Q8 != [1](OSTALI)

(Q33) Naslednja vprašanja se nanašajo na delo z vašo največjo skupino strank, oziroma tistimi brezposelnimi, ki predstavljajo največji delež med vsemi brezposelnimi osebami, s katerimi delate, To so lahko starejši, nižje izobraženi, dolgotrajno brezposelni, neposredno zaposljivi, Če ste morda prej izbrali, da se ne morete odločiti, odgovorite za vašo skupino nasploh, (Nagovor)

(Q34) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o vaših strankah, oziroma BO, ki jim svetujete, Vprašanje se nanaša na največjo skupino vaših strank, (Tabela en odgovor)

(Q35) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o vaših strankah, oziroma BO, ki jim svetujete, Vprašanje se nanaša na največjo skupino vaših strank, (Tabela en odgovor)

(Q36) Kako pomembne so posamezne ovire pri zaposlovanju o vaših strank, oziroma brezposelnim osebam, ki jim svetujete? Vprašanje se nanaša na največjo skupino vaših strank, (Tabela en odgovor)

(Q37) Kako pomembni za zaposlovanje o vaših strank, oziroma oseb, ki jim svetujete, so bili po vaših izkušnjah naslednji programi? Vprašanje se nanaša na največjo skupino vaših strank, (Tabela en odgovor)

(Q38) Katerih programov je bilo v vaši OS / uradu na voljo premalo/preveč glede na potrebe v skupini o vaših strank, oziroma oseb, ki jim svetujete? Vprašanje se nanaša na največjo skupino vaših strank, (Tabela en odgovor)

(Q39) Ali ste kot svetovalec specializirani (formalno ali neformalno) za delo z določeno skupino brezposelnih? (En odgovor)

IF (16) Q39 = [1, 2]

(Q40) Prosimo vas, da nam kratko navedete, kaj so po vašem mnenju glavne prednosti morebitne specializacije svetovalcev za delo z določeno skupino, npr, s starejšimi, (Besedilo)

(Q41) Prosimo, ocenite, kako so za delo z vašo največjo skupino brezposelnih pomembne naslednje veščine svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q42) Prosimo, ocenite, kako so za delo z vašo največjo skupino brezposelnih pomembne naslednje veščine svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q43) Prosimo, ocenite, kako so za delo z vašo največjo skupino brezposelnih pomembne naslednje veščine svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q44) Prosimo, ocenite, kako so za delo z vašo skupino brezposelnih pomembne naslednje veščine in sposobnosti svetovalcev, (Tabela en odgovor)

(Q45) Prosimo, navedite, katera 3 izobraževanja, ki ste se jih udeležili, so vam bila pri delu z vašo največjo skupino brezposelnih najbolj v pomoč, Prosimo, da jih rangirate tako, da v vsako vrstico navedete enega, začnite s tistim, ki se vam je zdelo z vidika vašega dela najbolj koristno, V pomoč imate v naslednjem "vprašanju" zapisan izbor vseh izobraževanj, (Tabela besedilo)

(Q46) V pomoč imate tu izbor vseh izobraževanj, (En odgovor roleta)

IF (19) Q7 = [3] or Q8 = [1]

(Q47) Prosimo, da nam kratko opišete, katera skupina brezposelnih mladih je po vaših izkušnjah najbolj problematična z vidika zaposljivosti in zakaj, (Besedilo)

IF (19) Q7 = [3] or Q8 = [1]

(Q48) Kako bi po vašem mnenju država najlažje pomagala tej skupini mladih? (Besedilo)

IF (19) Q7 = [3] or Q8 = [1]

(Q49) Katere APZ ukrepe svetujete, da naj bi država bolj aktivno uporabljala za aktivacijo mladih nasploh (ne samo težje zaposljivih)? (Besedilo)

IF (20) Q8 = [2]

(Q50) Prosimo, da nam kratko opišete, katera skupina brezposelnih starejših je po vaših izkušnjah najbolj problematična z vidika zaposljivosti in zakaj, (Besedilo)

IF (20) Q8 = [2]

(Q51) Kako bi po vašem mnenju država najlažje pomagala tej skupini starejših? (Besedilo)

IF (20) Q8 = [2]

(Q52) Katere APZ ukrepe svetujete, da naj bi država bolj aktivno uporabljala za aktivacijo starejših nasploh (ne samo tistih, ki so dolgotrajno brezposelni)? (Besedilo)

IF (21) Q8 = [4]

(Q53) Prosimo, da nam kratko opišete, katera dolgotrajno brezposelnih je po vaših izkušnjah najbolj problematična z vidika zaposljivosti in zakaj, (Besedilo)

IF (21) Q8 = [4]

(Q54) Kako bi po vašem mnenju država najlažje pomagala tej skupini dolgotrajno brezposelnih? (Besedilo)

IF (21) Q8 = [4]

(Q55) Katere APZ ukrepe svetujete, da naj bi država bolj aktivno uporabljala za aktivacijo dolgotrajno brezposelnih nasploh? (Besedilo)

IF (22) Q8 = [3]

(Q56) Prosimo, da nam kratko opišete, katera skupina nižje izobraženih brezposelnih je po vaših izkušnjah najbolj problematična z vidika zaposljivosti in zakaj, (Besedilo)

IF (22) Q8 = [3]

(Q57) Kako bi po vašem mnenju država najlažje pomagala tej skupini nižje izobraženih brezposelnih? (Besedilo)

IF (22) Q8 = [3]

(Q58) Katere APZ ukrepe svetujete, da naj bi država bolj aktivno uporabljala za aktivacijo nižje izobraženih brezposelnih nasploh? (Besedilo)

IF (23) Q8 = [6]

(Q59) Prosimo, da nam kratko opišete, katera skupina vaših strank je po vaših izkušnjah najbolj problematična z vidika zaposljivosti in zakaj, (Besedilo)

IF (23) Q8 = [6]

(Q60) Kako bi po vašem mnenju država najlažje pomagala tej skupini brezposelnih? (Besedilo)

IF (23) Q8 = [6]

(Q61) Katere APZ ukrepe svetujete, da naj bi država bolj aktivno uporabljala za aktivacijo tej skupini? (Besedilo)

(Q62) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o delu na vašem uradu (lahko širše, če sodelujete tudi v širšem okolju, recimo v okviru OS), (Tabela en odgovor)

(Q63) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami o vašem delu na uradu ali vašem delu v okviru območne službe, (Tabela en odgovor)

(Q64) Prosimo, izberite katere tri kategorije brezposelnih po izobrazbi predstavljajo največji delež VAŠIH strank (brezposelnih, s katerimi delate), Če izrazito izstopa samo ena, lahko izberete tudi samo eno, Prosimo, da jih rangirate (na prvo mesto uvrstite največjo kategorijo, nato drugo največjo, itd,,), Rangirate jih tako, da jih potegnete na prazna mesta, (Razvrščanje)

(Q65) Prosimo, izberite katere tri starostne kategorije brezposelnih predstavljajo največji delež VAŠIH strank (brezposelnih, s katerimi delate), Če izrazito izstopa samo ena, lahko izberete tudi samo eno, Prosimo, da jih rangirate (na prvo mesto uvrstite največjo kategorijo, nato drugo največjo, itd,,), Rangirate jih tako, da jih potegnete na prazna mesta, (Razvrščanje)

(Q66) Prosimo, izberite, katero izobrazbo delodajalci v vaši regiji najbolj iščejo, Če izrazito izstopa samo ena ali dve, lahko izberete tudi samo eno ali dve, Prosimo, da jih rangirate (na prvo mesto uvrstite največjo kategorijo, nato drugo največjo, itd,,), Rangirate jih tako, da jih potegnete na prazna

mesta, (Razvrščanje)

(Q67) Prosimo, izberite katere tri starostne kategorije brezposlenih, ki so po vaših izkušnjah najhitreje zaposljive, Če izrazito izstopa samo ena ali dve, lahko izberete tudi samo eno ali dve, Prosimo, da jih rangirate (na prvo mesto uvrstite najhitreje zaposljivo, nato drugo najhitreje zaposljivo, nato tretjo), Rangirate jih tako, da jih potegnete na prazna mesta, (Razvrščanje)

(Q68) Prosimo, navedite približne vrednosti za naslednje podatke, Podatke zapišite s številko, (Tabela število)

IF (27) Q7 = [4]

(Q69) Bili ste zaposleni v okviru projekta Izvajanje storitev za brezposelne, iskalce zaposlitve in delodajalce, Prosimo, označite strinjanje z naslednjimi trditvami glede specializacije svetovalcev v okviru projekta, (Tabela en odgovor)

IF (27) Q7 = [4]

(Q70) Na koncu vas prosimo še za morebiten komentar, oceno ali priporočila Zavodu glede izvajanja projekta, (Besedilo)

(Q71) Kliknite in vpišite besedilo vprašanja (Besedilo)

9 Priloga 2: Anketni vprašalnik za iskalce zaposlitve

(Q1) Ali ste trenutno prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje? (En odgovor)

IF (1) Q1 = [2]

(Q2) Prosimo, da nam poveste, zakaj niste več prijavljeni na Zavodu za zaposlovanje. (En odgovor)

(Q3) Koliko mesecev ste brezposelni? Če ste vmes že našli zaposlitev, vas prosimo, da navedete čas trajanja zadnje brezposelnosti. (Število)

(Q4) V kateri območni službi Zavoda za zaposlovanje ste oz. ste bili prijavljeni? (En odgovor)

(Q5) Naslednja vprašanja se nanašajo na vaš status preden ste se vpisali v evidenco na Zavodu za zaposlovanje. (Nagovor)

(Q6) Kakšen je bil vaš status pred prijavo na Zavodu za zaposlovanje? (Več odgovorov)

IF (5) Q6 = [Q6b, Q6d]

(Q7) Koliko let delovnih izkušenj imate? Prosimo, vpišite. (Število)

IF (5) Q6 = [Q6b, Q6d]

(Q8) Ali nam lahko zaupate obliko dela? (En odgovor)

IF (6) Q6 = [Q6a] or Q6 = [Q6c]

(Q9) Prosimo vas, da označite vrsto/stopnjo izobraževanja, v katero ste bili vpisani. (En odgovor)

(Q10) Kako ocenjujete svetovalca, s katerim imate na Zavodu največ stika? Kako ste zadovoljni z njegovo.... (Tabela en odgovor)

(Q11) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami. Če ste medtem že našli zaposlitev, prosimo, da se navežete na obdobje iskanja zaposlitve in vseeno odgovorite na vprašanja. (Tabela en odgovor)

(Q12) Prosimo, označite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami. Če ste medtem že našli zaposlitev, prosimo, da se navežete na obdobje iskanja zaposlitve in vseeno odgovorite na vprašanja. (Tabela en odgovor)

(Q13) Ali se bili oziroma ste vključeni v katerega od spodnjih programov? (Več odgovorov)

(Q14) Zakaj ste se vključili v programe, ki jih ponuja Zavod? Označite strinjanje s podanimi trditvami, pri čemer se poskusite spomniti na pričkovanja, ki ste jih imeli pred vključitvijo. (Tabela en odgovor)

IF (9) Q13 != [Q13m]

(Q15) Kateri od programov, usposabljanj vam je najbolj koristil? Zakaj? (Besedilo)

IF (9) Q13 != [Q13m]

(Q16) S katerim od programov ste bili najmanj zadovoljni? Zakaj? (Besedilo)

(Q17) Ali ste zaradi vključitve v programe pridobili (Tabela en odgovor)

IF (10) Q13 = [Q13m]

(Q18) Zakaj se niste vključili v enega od programov, ki jih ponuja Zavod? Prosimo za kratko pojasnilo. (Besedilo)

(Q19) Kakšen program bi želeli, da bi Zavod ponujal, pa ga morda ni? (Besedilo)

(Q20) Naslednja vprašanja se nanašajo na vaše izkušnje in na pričakovanja glede zaposlitve. (Nagovor)

(Q21) Ali ste v preteklem letu (neodvisno od tega ali ste bili prijavljeni na Zavodu ali ne) opravljali kakšno delo za plačilo? (Več odgovorov)

IF (11) Q21 = [Q21a]

(Q22) Ocenite v kolikšni meri se strinjate z naslednjimi trditvami. Delal/-a sem predvsem zato, da: (Tabela en odgovor)

IF (11) Q21 = [Q21a]

(Q23) Prosimo, navedite, kako se strinjate z naslednjimi trditvami glede vašega dela v preteklem letu. (Tabela en odgovor)

(Q24) Kaj od navadenega bi želeli, da predstavlja vaš status čez 1 leto? (En odgovor)

(Q25) V katerih sektorjih bi bili pripravljeni delati (lahko jih izberete več)? (Več odgovorov)

(Q26) Kaj bi vam omogočilo, da bi hitreje našli ali sprejeli zaposlitev? (Tabela en odgovor)

(Q27) Naslednje trditve opisujejo ovire pri iskanju zaposlitve. Kako se strinjate s temi trditvami? (Tabela en odgovor)

(Q28) Prosimo, označite, kako se strinjate s spodnjimi trditvami (Tabela en odgovor)

(Q29) Kaj bi po vašem mnenju najbolj povečalo priložnosti za zaposlitev? Če ste že zaposleni, nam zaupajte, kaj je po vašem mnenju najbolj pripomoglo k zaposlitvi. (Besedilo)

(Q30) Kaj bi vi pričakovali od Zavoda za zaposlovanje, da bi vam čim bolj pomagal k zaposlitvi? (Besedilo)

(Q31) Na koncu bi vas še prosili, da nam zaupate nekaj osnovnih podatkov o sebi. (Nagovor)

(Q32) Spol: (En odgovor)

(Q33) Prosimo, označite, v katero starostno skupino sodite. (En odgovor)

- (Q34) Prosimo označite vašo dokončano stopnjo izobraževanja (En odgovor)
- (Q35) Kako bi opisali okolje iz katerega izhajate? (En odgovor)
- (Q36) Kako bi najlažje opisali vašo trenutno situacijo? (En odgovor)
- (Q37) Prosimo, da nam označite, kakšen je dohodek na družinskega člana v vašem gospodinjstvu. Seštejte vse mesečne dohodke in jih delite s številom vseh, ki živijo v istem gospodinjstvu z vami. (En odgovor)
- (Q38) Kateri so viri dohodka vašega gospodinjstva ? (Več odgovorov)
- (Q39) Prosimo, navedite, če ste: (Tabela en odgovor)