

**RAZVOJ MODELA UČNIH DELAVNIC V SOCIALNIH  
PODJETJIH TIPA B**

**IZVAJALEC: ŠENT – SLOVENSKO ZDRUŽENJE ZA DUŠEVNO  
ZDRAVJE**

**NAROČNIK: MINISTRSTVO ZA DELO, DRUŽINO, SOCIALNE  
ZADEVE IN ENAKE MOŽNOSTI**

**2014**

# KAZALO

1. UVOD .....	7
1.1. RAZVOJ MODELA UČNIH DELAVNIC .....	7
1.1.1. PROJEKTNA SKUPINA.....	7
1.1.2. METODOLOGIJA.....	8
1.1.3. NAČELA IN PRINCIPI OBLIKOVANJA MODELA UČNIH DELAVNIC.....	10
2. PRELIMINARNA ŠTUDIJA.....	12
2.1. PREGLED MODELOV UČNIH DELAVNIC V TUJINI .....	12
2.2. UKREPI ZA DVIG ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI .....	16
2.3. RAZVOJ KLJUČNIH KOMPETENC KOT NAČIN POVEČANJA ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN.....	18
2.4. PRAKSA VKLJUČEVANJA RANLJIVIH OSEB V SLOVENIJI.....	19
3. ANALIZA PRAKS ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI .....	21
3.1. RAZISKAVA MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA (1. IN 2. RAZPIS MDDSZ ZA VZPODBUJANJE RAZVOJA SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA) TER MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOVANJENIMI CENTRI.....	22
3.1.1. POVZETEK REZULTATOV RAZISKAVE MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA.....	22
3.1.2. POVZETEK REZULTATOV RAZISKAVE MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOVANJENIMI CENTRI .....	27
3.2. FOKUSNA SKUPINA Z VODSTVOM SOCIALNIH IN INVALIDSKIH PODJETIJ TER ZAPOSLOVANJENIMI CENTROV .....	32
3.3. FOKUSNA SKUPINA S PRIPADNIKI RANLJIVIH SKUPIN (BREZPOSELNI) ..	36
3.4. POSVET V DRŽAVNEM SVETU Z NASLOVOM DESTIGMATIZACIJA ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN.....	38

3.5. RAZISKAVA O PODPORNEM OKOLJU ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI.....	40
3.6. ZAKLJUČKI ANALIZE PRAKS ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI .....	44
4. MODEL UČNIH DELAVNIC.....	53
4.1. TEMELJNA IZHODIŠČA .....	53
4.2. NAMEN, CILJI, PROCES .....	61
4.3. VKLJUČITEV .....	62
4.4. SEM točka .....	63
4.4.1. POGOJI IZVAJANJA.....	63
4.4.2. TRIAŽA .....	64
4.4.2.1. CILJI, VSEBINA, METODE.....	64
4.4.2.2. VLOGA KARIERNEGA SVETOVALCA .....	66
4.4.2.3. TRAJANJE.....	67
4.4.2.4. IZHODI, USMERITEV .....	67
4.5. UČNA DELAVNICA: UČENJE SPLOŠNIH KOMPETENC IN SPECIFIČNIH ZNANJ .....	68
4.5.1 VKLJUČITEV .....	68
4.5.2. POGOJI IZVAJANJA.....	68
4.5.3. TEORETIČNI MODULI ZA UČENJE KLJUČNIH IN GENERIČNO POKLICNIH KOMPETENC – »UČENJE MEHKIH VEŠČIN«.....	70
4.5.3.1. CILJI, VSEBINA, METODE.....	70
4.5.4. USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU .....	73
4.5.5. IZOBRAŽEVANJA ZA SPECIFIČNA ZNANJA.....	73
4.5.6. VLOGE ČLANOV TIMA .....	74
4.5.6.1. TRENER MEHKIH VEŠČIN .....	74

4.5.6.2. DELOVNI TRENER .....	74
4.5.6.3. MENTOR .....	75
4.5.7. TRAJANJE .....	76
4.5.8. IZHODI, USMERITVE .....	76
5. SPREMLJANJE, OCENJEVANJE EVALVACIJA .....	77
6. FINANCIRANJE .....	79
7. ZAKLJUČEK.....	80
8. LITERATURA IN VIRI.....	82
9. PRILOGE .....	86

# IZVLEČEK V SLOVENSKEM IN ANGLEŠKEM JEZIKU

## POVZETEK

**NAMEN:** velika množica programov, storitev in sistemskih pobud na področju delovnega vključevanja ranljivih skupin, kaže veliko raznolikost pristopov in praks tako v načelih kot v izvedbi. Močno priznana WISE (pametno vključevanje v socialno podjetje) podjetja v nekaterih evropskih državah je potrebno razviti tudi v Sloveniji. Predstavljeni model poskuša povezati izobraževalne in delovne programe v socialno podjetje ter se integrirati v obstoječe sisteme in prakse.

**METODA:** izvedena je bila kratka preliminarna študija obstoječih evropskih modelov, narejen je pregled slovenskih sistemov in praks, izvedli smo fokusno skupino z vodstvenim kadrom in z ranljivimi skupinami, spletno raziskavo med pilotnimi projekti socialnega podjetništva ter socialnimi in invalidskimi podjetji ter zaposlitvenimi centri, organizirali smo posvet - destigmatizacija zaposlovanja ranljivih skupin

**REZULTATI:** ugotovitve preliminarne študije in raziskav jasno nakazujejo potrebo po razvoju modela, ki temelji na potrebah, praksi in izkušnjah tako ranljivih skupin kot socialnih podjetij; ki temelji na učenju prenosljivih znanj in spretnosti; ter z povezovanjem in odprtostjo omogoča inovativnost in razvoj

**ZAKLJUČEK:** Predlagan model spodbuja pristop osredotočenosti na posameznika, povezovanje obstoječih storitev, razvoj inovativnih metod in programov vseživljenjskega učenja na delovnem mestu.

## ABSTRACT

**PURPOSE:** The many programmes, services and policy initiatives that focus on work integration of vulnerable people reflect a multitude of methods and practices in beliefs and practices. Strongly recognized WISE (wise integration in social enterprise) companies in European countries needs to be developed in Slovenia. The presented model tries to connect educational and work programmes in the social enterprise and integrate it into existing policies and practices.

**METHOD:** A short preliminary study of existing European models was conducted, an overview of Slovenian policies and practices was gathered, focus groups with vulnerable groups and social entrepreneurs were held, an online research of the existing social entrepreneurship projects, integrative companies and work centres was conducted

**RESULTS:** findings of preliminary studies and surveys clearly indicate the need to develop a model based on the needs, practices and experiences of vulnerable groups such as social enterprises; based on learning transferable skills; and the integration and openness enables innovation and development

**CONCLUSIONS:** the purposed model tries to promote person centred approach, to connect the existing local services, to bring into the social enterprise. Most of all the model encourages the development of innovative methods and programmes of lifelong learning in the workplace.

# 1. UVOD

## 1.1. RAZVOJ MODELA UČNIH DELAVNIC

### 1.1.1. PROJEKTNA SKUPINA

Projektno skupino sestavljajo domači in tuji strokovnjaki, ki prihajajo iz raznolikih socialnih podjetij tipa B, tako po statusu (invalidsko podjetje, zaposlitveni center, socialno podjetje), kot dejavnosti (turistična, trgovska dejavnost, urejanje okolice, proizvodna dejavnost, dejavnosti z visoko dodano vrednostjo – geodezija, ...), predstavniki izobraževalnih in raziskovalnih organizacij, izvajalca zaposlitvene rehabilitacije ter nevladne organizacije. Vsi delujejo na področju usposabljanja in zaposlovanja ranljivih skupin.

Projektno skupino povezuje združenje Šent – Slovensko združenje za duševno zdravje, ki je ustanovitelj raznolikih socialnih podjetij tipa B in ima dolgoletne izkušnje na področju razvoja in izvajanja programov usposabljanja za raznolike ranljive skupine.

Člani projektne skupine:

- imajo izkušnje z delovno integracijo raznolikih ciljnih skupin (osebe z invalidnostjo, osebe s težavami v duševnem zdravju, bivši odvisniki, starejši iskalce zaposlitve, mladi iskalci prve zaposlitve...)
- so aktivni pri razvoju programov usposabljanja, razvoju novih dejavnosti socialnih podjetij in razvoju inovativnih prilagoditev delovnih procesov in delovnega okolja ranljivim skupinam
- so aktivni na področju razvoja socialne ekonomije tako v slovenskem, kot v evropskem prostoru.
- imajo reference na področju: zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja, izobraževanja in zaposlovanja ranljivih skupin (brezposelnih in zaposlenih), izobraževanja mentorjev in vodij za delo z ranljivimi skupinami, vrednotenja programov usposabljanja in izobraževanja, raziskovalnih študij

## **1.1.2. METODOLOGIJA**

V okviru razvoja modela učnih delavnic smo izvedli naslednje aktivnosti:

### **PRELIMINARNA ŠTUDIJA**

Povzeli smo obstoječe evropske modele vključevanja ranljivih skupin, modele učnih delavnic, dobrih praks, pregledali izobraževalne programe na področju vključevanja ranljivih skupin na trg dela, evalviralo vključevanja ranljivih skupin...

### **ANALIZA PRAKS ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI**

Izvedli smo raziskavo med socialnimi in invalidskimi podjetji ter zaposlitvenimi centri in pilotnimi projekti socialnega podjetništva, z namenom povzeti ovire, s katerimi se soočajo socialna podjetja pri vključevanju ranljivih skupin, povzeti prakso zaposlovanja ranljivih skupin ter pridobiti izkustvene informacije s področja zaposlovanja raznolikih ranljivih skupin, pridobiti informacije o zahtevanih minimalnih splošnih in specifičnih kompetencah za zaposlitev v raznolikih socialnih podjetjih.

### **FOKUSNA SKUPINA Z VODSTVENIM KADROM SOCIALNIH PODJETIJ**

Izvedli smo fokusno skupino z vodstvenim kadrom socialnih in invalidskih podjetij ter zaposlitvenih centrov, ki vključujejo raznolike ranljive skupine (invalidi, brezposelne osebe s trajno telesno ali duševno okvaro, dolgotrajno brezposeln, starejši nad 55 let, mladi z nedokončano osnovno oz. poklicno šolo,), z namenom pridobiti kvalitativne podatke o omejitvah raznolikih ranljivih skupin, o potrebnih splošnih kompetencah za redno zaposlitev, o možnih načinih sodelovanja pri usposabljanju, o potrebni strokovni podpori, o izkušnji pri zaposlovanju ranljivih skupin, itd.

## FOKUSNA SKUPINA Z RANLJIVIMI SKUPINAMI

Izvedli smo fokusno skupino z ranljivimi skupinami z namenom pridobiti pogled ranljivih skupin o lastnih ter delodajalčevih omejitvah pri njihovem vključevanju v delo, o potrebah, pričakovanjih...

## POSVET – DESTIGMATIZACIJA ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN

Na dogodku, ki je bil razdeljen na dva dela, so predstavili primere dobre prakse na področju zaposlovanje ranljivih skupin (socialna, invalidska in običajna podjetja, zaposlitveni centri in pilotni projekti socialnega podjetništva), izpostavili vidik gospodarstva in ukrepe, ki jih imajo oz. pripravljajo v bodoče na MDDSZ, ZRSZ ter vlogi sindikatov pri zaposlovanju ranljivih skupin.

## RAZVOJ MODELA UČNIH DELAVNIC V SOCIALNIH PODJETJIH TIPA B

Na podlagi pridobljenih informacij je projektna skupina pripravila predlog modela učnih delavnic v socialnih podjetjih tipa B, ki temelji na modelu kompetenc.

Oblikovali smo model učnih delavnic v socialnih podjetjih tipa B, pri čemer smo upoštevali pričakovanja naročnika javnega povabila (iz pogodbe) in tako:

- oblikovali program usposabljanja za raznolike "omejitve" - za raznolike ranljive skupine
- opredelili dolžino trajanja usposabljanja
- določili vsebino in način izvedbe usposabljanja
- oblikovali program strokovnega dela
- predvideli možnost usposabljanja za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije
- predvideli način vključevanja ranljivih skupin

## PREDLOG VREDNOTENJA UČNIH DELAVNIC

Hkrati z razvojem modela je projektna skupina pripravila kazalce uspešnosti in učinkovitosti programov usposabljanj in izobraževanj, ki temelji na vrednotenju pridobljenih kompetenc oz. doseženih učnih ciljev v izobraževalnih programih. Oblikovali smo orodje za spremljanje uspešnosti in učinkovitosti učnih delavnic.

### 1.1.3. NAČELA IN PRINCIPI OBLIKOVANJA MODELA UČNIH DELAVNIC

Pri oblikovanju modela učnih delavnic smo upoštevali načela aktivnega sodelovanja vseh pomembnih akterjev na področju zaposlovanja, usposabljanja in izobraževanja ranljivih skupin:

- delodajalcev (predstavniki socialnih, invalidskih, običajnih podjetij ter zaposlitvenih centrov, neprofitnih organizacij – pilotni projekti socialnega podjetništva)
- ranljivih skupin (po Zakonu o socialnem podjetništvu)
- stroke (vladne in nevladne službe na področju zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja, izobraževanja, zaposlovanja)

Pri modeliranju smo:

- stremeli k povezavi že obstoječih organizacij na področju izobraževanja in usposabljanja ranljivih skupin (CELOSTNI PRISTOP)
- upoštevali specifično socialnih podjetij tipa B, ki sledijo tako družbenim, okoljskim ter ekonomskim ciljem, in morajo upoštevati potrebe ranljivih skupin, hkrati pa ohranjati poslovno fleksibilnost
- gradili na izkušnjah socialnih podjetij na področju vključevanja ranljivih skupin (PRISTOP OD SPODAJ NAVZGOR) ter upoštevali ujemanje potreb ter interesov tako delodajalca, kot tudi delavca (NAČELO UJEMANJA)
- upoštevali specifične potrebe, ovire in prednosti raznolikih ranljivih skupin (INDIVIDUALNI PRISTOP)
- vzpostavili monitoring razvoja modela z vključenostjo predstavnika ranljive skupine (VKLJUČENOST ter SODELOVANJE ranljivih skupin)

- dali poudarek krepitvi potencialnov posameznika ter pridobivanju prenosljivih veščin in spretnosti
- upoštevali raznolike oblike socialnih podjetij ter s tem različno strokovno opolnomočenost delovnih okolij

Razvoj modela učnih delavnic temelji na definiranju temeljnih oz. ključnih kompetenc brezposelnih ranljivih oseb za pridobitev zaposlitve (znanja, veščine, spretnosti), generičnih kompetenc za posamezne skupine delovnih mest v obstoječih ter potencialnih socialnih podjetjih (npr. komunikacija, logično sklepanje, ustvarjalnost, motivacija, timsko delo, reševanje problemov, vodenje, sposobnost učenja...), organizacijsko specifičnih kompetencah, ki so značilne za socialna podjetja (specifične vrednote, strategije, poslanstva socialnih podjetij, raznolika delovna sila...) ter delovno specifičnih kompetencah (ki so značilna za posamezna delovna mesta ali opravila).

Model se opira na tiste "opazne oz. vidne kompetence", ki jih je mogoče dokaj enostavno razvijati z izobraževanjem in usposabljanjem (termini kompetenc povzeti po Gruban, 2003; Svetlik, Kohont, 2003).

Model upošteva potrebe, omejitve ter prednosti raznolikih ranljivih skupin ter posebnost okolja socialnih podjetij = delovno okolje, ki zaposluje zelo raznoliko delovno silo. Zato smo pri razvoju modela vključili vsebino raznolikega zaposlovanja in s tem povezano vodenje človeških virov. Predvideli smo specifične izobraževalne vsebine ter usposabljanja, opredelili dokazano učinkovite metode dela za čim boljšo vključenost ranljivih skupin, potrebno strokovno podporo, itd.

## 2. PRELIMINARNA ŠTUDIJA

### 2.1. PREGLED MODELOV UČNIH DELAVNIC V TUJINI

V preliminarni študiji smo pregledali nekaj evropskih dokumentov, ki se dotikajo modelov zaposlovanja ranljivih oseb v socialna podjetja oz. zaposlovanja na običajen trg dela s pomočjo socialnih podjetij. Pregledali smo nekatere strateške dokumente iz ZDA ter Avstralije, predvsem z namenom razširitve evropskega pogleda.

V Evropi se je v zadnjih letih uveljavil pojem WISE – wise integration in social enterprise. Evropa t.i. WISE podjetja opredeljuje kot inovativen način reintegracije ranljivih skupin na trg dela. Tem oblikam socialnih podjetij daje velik pomen in oblikuje strateške dokumente za razvoj tovrstnih podjetij.

Dejstvo je, da so se socialna podjetja v zadnjih letih precej razvila kot del 3. sektorja, gibljejo pa se med profitnim delom gospodarskega sektorja ter javnim sektorjem. Če pogledamo rast stopnje brezposelnosti se je od 60ih do današnjega dne le stopnjevala in oblikovala idealne pogoje za delovno izključenost skupin z določenimi omejitvami. Prav to je tudi razlog, da so se v Evropi oblikovala WISE podjetja, ki so nekakšen podaljšek javnega sektorja, in predstavljajo inovativen način zmanjševanja brezposelnosti ranljivih skupin.

V pričujoči preliminarni študiji so bili pregledani predvsem modeli učnih delavnic WISE podjetij, katerih namen je usposabljanje, izobraževanje ter zaposlovanje ranljivih skupin. Očitno je, da je WISE podjetje v Evropi precej raznoliko, zato je nemogoče podati skupen koncept, v različnih državah pa se razlikujejo glede na:

- TIP SUBVENCIJ, ki jih prejema s strani držav (stalne, začasne, samofinanciranje)
- VRSTO ZAPOSLOVANJA, ki jih nudijo ranljivim skupinam (stalne, začasne)
- POMEMBOST, ki jo namenjajo TRENINGU DELOVNIH VEŠČIN
- v STOPNJI razvijanja občutka državljanstva in OPOLNOMOČENJA RANLJIVIH SKUPIN (koliko se ranljive skupine vključuje v strukture podjetij)

- v STOPNJI izogibanja nadaljnji MARGINALIZACIJI ranljivih skupin in delovanje v smeri DELOVNE INTEGRACIJE
- v vključevanju ranljivih ciljnih skupin (nekateri ciljajo na eno skupino, druge na raznolike ranljive skupine)
- v INTEGRACIJSKIH ciljih (kot učne delavnice, ki ponujajo raznolike treninge za namen družbene integracije ali zviševanje strokovnih/poklicnih kompetenc)
- vrsto treningov, ki jih ponujajo (nekateri omogočajo le delovno usposabljanje, drugi mešanico formalnega in neformalnega treninga, ...).

Evropa je razvila različne oblike WISE podjetij:

- socialne kooperative (Italija, Švedska, Združeno kraljestvo, Španija)
- združenja, ki ponujajo stalne, tržne zaposlitve (prostovoljske organizacije Združenega kraljestva, WISE na Irskem...)
- podjetja, ki so last skupnosti in so rezultat iniciative usposabljanja/zaposlovanja ranljivih skupin (FRA, UK, Švedska, Irska)
- »transitional employment enterprises« (kot pri nas invalidska podjetja, zaposlitveni centri): UK, FRA, Belgija, Portugalska, Luxemburg;

Iz praks pa je razvidno, da se v evropski politiki strinjajo, da:

- je integracija komoditeta držav in zato mora biti plačana
- naj WISE podjetja zasledujejo družbene cilje, zato naj bodo s strani države financirane na različne načine, tudi morebiti v nekaterih državah s KVOTO odstopljenih javnih naročil – v ta namen se sedaj pospešeno spreminja oz. dopolnjuje evropska zakonodaja
- WISE podjetja ne morejo in tudi naj ne bi delovala popolnoma na trgu. Potrebno je namreč doseči ravnotežje med podjetniško svobodo in socialnimi storitvami, ki so javno financirane.
- je potrebno vzpostaviti sistem kakovosti za spremljanje usposabljanja in izobraževanja WISE podjetij
- je WISE podjetjem v veliko pomoč kombinacija začasnih (subvencioniranih) zaposlitev in stalnih zaposlitev, ki so predstavljajo podporni tim ranljivim skupinam.

Med pomembne akterje WISE podjetij v Evropi sodijo tudi zaposlitveni centri (work center), invalidska podjetja in podjetja, ki se ukvarjajo z zaposlovanjem ranljivih skupin. Njihov namen je sicer zaposlovanje oseb z največjimi ovirami hkrati pa dvig njihove zaposljivosti za ponovni vstop na običajni trg dela. Pa vendar velikega uspeha, razen seveda nezanemarljive vrednosti vzdrževanja nivoja zaposljivosti, na tem področju iz Evrope ne poročajo.

Praksa v Evropi kaže na kreiranje programov, ki so namenjeni raznolikim ciljnim skupinam brezposelnih: dolgotrajno brezposelnim, osebam z nizkimi spretnostmi, z nizko izobrazbo, mladim usipnikom, starejšim, z bornimi delovnimi izkušnjami, migrantom, osebam s fizičnimi, duševnimi ali socialnimi omejitvami, migrantom, ženskam (Malta), staršem samohranilcem, osebam tujega porekla, brezdomcem, bivšim zapornikom, azilantom, itd.

Medtem pa so subvencije k plačam v Evropskih državah izredno ciljno usmerjene in odvisen od težav s katerimi se soočajo na lokalnem področju: npr. za mlade, starejše, invalidne, z najmanjšimi delovnimi izkušnjami, t.i. »hard to place job seekers«.

Praksa iz tujine kaže, da se finančni del WISE podjetij, ki ga pridobijo direktno na trgu giblje do max 35%, ostala finančna sredstva pa pridobijo večinoma od države.

Pri pregledu različnih dokumentov je dobro izpostaviti priporočila na področju zaposlovanja bivših zapornikov v smeri, da ni dovolj omogočanje dela, temveč tudi dolgotrajna podpora na delovnem mestu, svetovanje o načini soočanja s finančnimi dolgovi, ki jih imajo, svetovanje na področju zlorabe drog, podpora družini, učenje za boljšo bralno pismenost ter znanj s področja uporabne matematike, podpora in motiviranje za vključitev v izobraževanje, pomoč pri zbiranju dokazil, povezava s svetovalci, ki so jih bili deležni v zaporu itd.

Zanimiv pregled treningov kaže, da WISE podjetja ponujajo usposabljanja na konkretnem delovnem mestu, ki ga nekateri kombinirajo z integracijskimi programi, treningi medosebnih spretnosti, itd.

USA in Avstralija imajo veliko bolj razdelane oz. informacijsko dostopne vsebine programov za učenje mehkih veščin, povezujejo jih z usposabljanjem na delovnem

mestu ter izdajanjem raznih potrdil, ki ranljivim skupinam pomagajo pri nadaljnjem iskanju zaposlitve (»job ready«, certifikati pridobljenih spretnosti...).

Priporočila so tudi, da se WISE podjetja, ki imajo namen integracijo bivših zapornikov, povezujejo z operativnimi službami notranjega ministrstva, da razvijajo postopne programe začeni z najosnovnejšimi, ponudijo dodatno podporo za vztrajanje v samem programu, ustvarjajo pot do zaposlitve, vključujejo „uspešne prakse“ v promocijo zaposlitvenih programov, itd.

Priporočila za delo z mladimi se nanašajo predvsem na uporabo inovativnih metod poučevanja, ki mladim ponujajo najvišjo mero vključenosti in aktivnosti. Uporaba digitalne tehnologije je nujno potrebna, naloge pa je potrebno oblikovati na način, da na največji možni način razvijajo sodelovanje, spoštovanje, ustvarjanje povratnih informacij, promocijo močnih področij posameznikov, urjenje pridobljenih spretnosti, itd. Potrebno je gojiti visoka pričakovanja do uporabnikov, vzgajati samozaupanje, prevzemanje odgovornosti za prihodnost v svoje roke, ... Vse metode, ki jih uporabljajo trenerji pa morajo imeti jasno predvidene načine prilagoditve na področju branja, pisanja, avdio/vizualne prilagoditve, organizacijske prilagoditve, prilagoditve za tiste s slabšimi znanji s področja uporabne matematike, itd.

Za zaposlovanje ranljivih skupin, za ustvarjalce politik, je OECD (2013), na osnovi analize dobrih praks, pripravil zelo smiselna priporočila:

1. razumevanje lokalnega območja in konteksta brezposelnosti

Potrebno se je zavedati, da je inteligenca lokalne skupnosti tista, ki predvidi možnosti zaposlovanja ranljivih skupin, značilnosti ranljivih skupin, obstajajo priporočila tistih, ki se z ranljivimi skupinami že na nek način ukvarjajo

2. STRATEŠKO VODENJE POLITIKE

Projekti naj bodo del jasne strategije, nove vzpodbude naj bodo integrirane v obstoječi sistem

3. OMEJENI FINANČNI VIRI naj bodo namenjeni tistim, ki so najbolj oddaljeni od trga dela in ne ciljem, ki so najlažje dosegljivi.

4. Iskati je potrebno TRAJNOST in DODANO VREDNOST že obstoječim zaposlitvenim projektom,

5. zaposlitveni programi naj bodo na ČLOVEKA USMERJENI

Treningi naj bodo individualizirani v najvišji meri, ponujeni naj bodo HITRO (takoj, ko se pojavi potreba), brezposelni pa naj bodo PARTNERJI v programih zaposlovanja in ne le stranke. Izrednega pomena so osebni trenerji ranljive osebe ter mentorji. Ključni uspeh zagotavljajo NAVDUŠENI svetovalci, ki znajo ustvariti zares zaupen odnos z iskalcem zaposlitve.

6. Zaposlitveni projekti morajo močno VKLJUČITI DELODAJALCE, zagotoviti podporo na delovnem mestu ter usposabljanjem na konkretnem delovnem mestu

7. politika mora spodbuditi vzpostavljanje SKUPNIH PARTNERSTEV organizacij, ki že imajo reference z zaposlovanjem ranljivih skupin. Partnerstva morajo imeti skupne cilje, ki so družbeni, imeti morajo dostop do finančnih sredstev, človeške vire, čas. Med njimi mora obstajati visoka STOPNJA ZAUPANJA

8. programe je potrebno EVALVIRATI IN RAZŠIRJATI, delovati po načelu: »Act local, think global«

## **2.2. UKREPI ZA DVIG ZAPOS LJIVOSTI RAN LJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI**

V Sloveniji namenjam o nekaj ukrepov za dvig zaposljivosti ranljivih skupin. Na podlagi Smernic za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2012 – 2015 je nastaja vrsta ukrepov, ki jih koordinira Zavod RS za zaposlovanje. Med ukrepi, ki lahko razvijajo WISE podjetja v Sloveniji so ukrep 1: spodbujanje usposabljanja in izobraževanja ranljivih skupin. Znotraj ukrepa prevladujejo nacionalne poklicne kvalifikacije, institucionalna usposabljanja (jezikovni in računalniški tečaji, vozniški izpiti, tečaji za varilska dela, za kleparje – krovce, za zidarska dela, za pridobitev pedagoško andragoške izobrazbe, knjigovodska dela, reševalca iz vode...), program PUM, delovni preizkusi, usposabljanja na delovnem mestu, delovni preizkus za mlade, formalno izobraževanje.

Obstaja še množica drugih ukrepov, ki jih kreirajo ostala ministrstva. Med najpomembnejšimi je Ministrstvo izobraževanje, znanost in šport, ki koordinira VKO točke, program Računalniška pismenost za odrasle, usposabljanje za življenjsko uspešnost (UŽU), programi za dvig temeljne pismenosti...

24. oktobra 2013 sprejeta resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2013 do 2020 (ReNPIO 2013 – 2020) je eden izmed pomembnih strateških dokumentov, ki je uvrstil med prednostne naloge in lahko pomembno vplivajo na razvoj WISE socialnih podjetij v Sloveniji, ugotavljanje in priznavanje znanj, pridobljenih po neformalni poti ter pridobivanje ključnih in poklicnih zmožnosti za nova delovna mesta in potrebe trga dela. ReNPIO 2013 – 2020 se zavzema tudi za izvajanje motivacijskih programov, novih pristopov, informativne in svetovalne dejavnosti za ranljive skupine za pridobivanje temeljnih zmožnosti in vključevanje v izobraževanje in usposabljanje. Predvideva se tudi razširitev in prilagoditev VKO točk.

Ciljne skupine ReNPIO 2013 – 2020 so enake kot skupine, ki jih vključuje zakon o socialnem podjetništvu in katerim bodo namenjene učne delavnice v socialnih podjetjih tipa B.

Po razgovoru z vodjo projekta razvoja vseživljenjskih kompetenc na Andragoškem centru Slovenije, pa razvoj vseživljenjskih kompetenc ranljivih skupin ne poseže do delodajalca. VKO točke, Ljudske univerze, ISIO svetovalna središča ne dosežejo ranljivih skupin, ki se vključijo v delovno usposabljanje (t.j. v podjetja, kjer se učijo konkretnih znanj in veščin). Delodajalci pa sporočajo, da so pri učenju konkretnih znanj velikokrat ovira slabo razvite vseživljenjske spretnosti ranljivih oseb. Pogled od spodaj sporoča, da na terenu obstaja velika motivacija za povezovanje obstoječih programov, ki so namenjeni ranljivim skupinam za dvig njihove zaposljivosti.

## **2.3. RAZVOJ KLJUČNIH KOMPETENC KOT NAČIN POVEČANJA ZAPOSLOTIVENIH MOŽNOSTI RANLJIVIH SKUPIN**

Evropski parlament in Evropski svet sta leta 2006 sprejela Evropski referenčni okvir ključnih kompetenc, ki so izrednega pomena pri zviševanju zaposljivosti brezposelnih. Le te potrebuje sleherni evropski državljan z namenom doseči osebno izpolnitev, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposljivost v družbi znanja. Identificirajo 8 ključnih kompetenc: sporazumevanje v maternem jeziku, sporazumevanje v tujem jeziku, matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji, digitalna pismenost, učenje učenja, medosebne, medkulturne in družbene kompetence, kulturna zavest in izražanje, samoiniciativnost in podjetnost.

V Sloveniji je Andragoški center Slovenije, v letih 2011 – 2014, izdal že nekaj uporabnega gradiva na temo temeljnih zmožnosti, kot jih imenujejo (t.j. ključnih kompetenc), ki so navedene v Evropskem referenčnem okviru ključnih kompetenc. Iz publikacij Andragoškega centra Slovenije, v poglavju Učne delavnice povzemamo definicije vseh 8 ključnih kompetenc, kot jih je opredelil zgoraj omenjen referenčni okvir oz. Evropski svet:

Andragoški center Slovenije je razvil tudi opisnike posameznih kompetenc (do leta 2013 so prevedli in pripravili opisnike za 4 ključne kompetence, v nadaljnjem obdobju pa nameravajo pripraviti opisnike tudi za preostale 4). Izdal je pripomočke za samooceno razvitosti posameznih kompetenc ter pripomoček za učitelje, ki preko opisnikov preverjajo dosežene cilje na področju razvitosti posamezne kompetence. Pripomočki so izdelani za kompetence: sporazumevanje v maternem jeziku, učenje učenja, matematična kompetenca ter kompetenca v znanosti in tehnologiji, samoiniciativnost in podjetnost. Pripomočki so zelo uporabni. Andragoški center Slovenije ima že nekaj izobraženega kadra za integracijo ključnih kompetenc v vseživljenjske situacije, zaenkrat pa še nimajo izkušenj z integracijo v delovno okolje. Izdelani inštrumentariji so lahko prenosljivi v usposabljanje na delovnem mestu, ki se bi lahko odvijala v učnih delavnicah.

## 2.4. PRAKSA VKLJUČEVANJA RANLJIVIH OSEB V SLOVENIJI

Glede na to, da so ukrepi za zviševanje zaposljivosti koordinirani s strani dveh Ministrstev (MDDSZ, MIZŠ) v Sloveniji socialna podjetja (invalidska podjetja, zaposlitveni centri) ter običajni delodajalci s posluhom za vključevanje ranljivih oseb, nevladne organizacije...), dajejo poudarek predvsem na pridobivanju konkretnih znanj. Poročajo pa, da se velikokrat več ukvarjajo z razvojem vseživljenjskih spretnosti. Učenje „mehkih veščin“ oz. „ključnih kompetenc“ pa ni sistematično podprto in je zato premalo načrtno.

Program zaposlitvene rehabilitacije, ki je namenjen osebam s statusom invalidnosti ter ocenjeno težavo na področju zaposlovanja, je edini program, ki povezuje učenje t.i. mehkih veščin s konkretnim usposabljanjem na delovnem mestu sistematično preko nabora storitev. V zaposlitveni rehabilitaciji se združuje vsebina dela VKO, vseživljenjskih treningov, job clubov... Dejstvo, da delodajalec, ki je v fazi usposabljanja ranljive osebe, nima sistematične strokovne podpore, ki jo potrebuje pri vključevanju ranljivih oseb. Le na tak način je usposabljanje lahko zares uspešno in ustvarja bolj zaposljive osebe.

Pilotni projekti, ki jih je financiralo MDDSZ v sklopu dveh razpisov za spodbujanje razvoja socialnega podjetništva, tako v projektnih prijavah razen usposabljanja za konkretno delo, večinoma niso predvideli drugih usposabljanj.

WISE podjetje, ki hkrati usposablja ranljive skupine, tako za konkretno delo, kot tudi na področju vseživljenjskega učenja, v Sloveniji ne obstaja. Pregled nekaterih strateških dokumentov, ki so nastali v Kanadi, USA in Avstraliji, pa sporoča, da se je posameznih ranljivih skupin potrebno lotiti precej strateško in povezano - z združevanjem storitev na enem mestu, v podjetju, istočasno. Potrebno je upoštevati pristop postopnosti in dolgotrajne podpore na delovnem mestu.

V Sloveniji obstajajo neformalni centri usposabljanja, ki jih ponujajo predvsem invalidska podjetja ter zaposlitveni centri, in namenjajo delovna mesta za namen rehabilitacije oseb z invalidnostjo. Ti neformalni centri usposabljanja obstajajo tudi

znotraj nekaterih javnih inštitucij ter pri gospodarskih subjektih. Vsem je skupno, da so nastali na prošnjo koncesionarjev zaposlitvene rehabilitacije, ki širijo mrežo delodajalcev za vključevanje oseb z invalidnostjo. Tovrstni centri usposabljanja so večinoma rezultat vrednot podjetja, med katerimi je nemalokrat zapisana vrednota »vključevanje ranljivih oseb na trg dela«. Le-ti se dopolnjujejo s storitvami, ki jih nudijo koncesionarji zaposlitvene rehabilitacije in je tako storitev delovnega usposabljanja tesno povezana z učenjem mehkih veščin, treningi za iskanje zaposlitve itd. Storitve so združene na enem mestu in imajo tako večji potencial za zvišanje zaposljivosti ranljivih skupin. Zaradi pomanjkanja sredstev pa se ti neformalni centri usposabljanja ne morejo razviti v smeri, kot bi si to želeli. Mreža delodajalcev, ki povezuje gospodarske, javne in nevladne subjekte, je rezultat skupnih vrednot na področju omogočanja delovne vključenosti za najbolj oddaljene od trga dela. Sodelovanje zaradi skupnih vrednot pa predstavlja veliko motivacijsko energijo za razvoj tovrstnih „celostnih centrov usposabljanja“.

### **3. ANALIZA PRAKS ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI**

Eden izmed pomembnih temeljev, na katerem smo gradili in oblikovali model učnih delavnic je analiza praks zaposlovanja ranljivih skupin. V ta namen smo izvedli:

- Raziskavo med pilotnimi projekti socialnega podjetništva (1. in 2. Razpis MDDSZ za vzpodbujanje razvoja socialnega podjetništva) ter med socialnimi podjetji (registrirana, s statusom), invalidskimi podjetji in zaposlitvenimi centri
- Fokusno skupino z vodstvom socialnih in invalidskih podjetij ter zaposlitvenih centrov
- Fokusno skupino s pripadniki ranljivih skupin (brezposelni)
- Posvet v Državnem svetu z naslovom Destigmatizacija zaposlovanja ranljivih skupin

Prilagamo pa tudi rezultate raziskave o podpornem okolju za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji, ki smo jo leta 2013 izvedli v okviru projekta SEA (Agencija za socialno ekonomijo) in katere rezultati prav tako dokazujejo potrebo po izobraževanju, usposabljanju, svetovanju in podpori ranljivim skupinam in delodajalcem.

### **3.1. RAZISKAVA MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA (1. IN 2. RAZPIS MDDSZ ZA VZPODBUJANJE RAZVOJA SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA) TER MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOTIVENIMI CENTRI**

*Celotna analiza raziskave in vprašalnika so v prilogi*

#### **3.1.1. POVZETEK REZULTATOV RAZISKAVE MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA**

V raziskavi je sodelovalo **14 izvajalcev pilotnih projektov** socialnega podjetništva (izbrani na 1. in 2. razpisu MDDSZ za vzpodbujanje razvoja socialnega podjetništva);

**Slaba polovica (43%) izvajalcev je registriranih kot zasebni zavod, sledijo društva (29%), d.o.o. (14%) in drugo (14%). Kar 57% izvajalcev nima nobenega statusa, ostali imajo status socialnega podjetja (36%) oziroma so invalidsko podjetje (7%).**

**Večina (77%) pilotnih projektov (od sodelujočih v raziskavi) še traja in polovica izvajalcev, po zaključku projekta, načrtuje ustanovitev podjetja, za katerega vsi želijo pridobiti status socialnega podjetja.**

**Dobra tretjina (33%) tistih, ki so projekt že zaključili, je po zaključku ustanovila podjetje.** Vsa na novoustanovljena podjetja imajo **status zaposlitvenega centra** in še vedno delujejo.

Izvajalci projektov, ki so sodelovali v raziskavi, v večini prihajajo iz

**Osrednjeslovenske regije (64%), sledijo regije: 21% - Goriška, 14% - Podravska in Spodnjeposavska, 7% - Pomurska, Koroška, Savinjska, Zasavska, Gorenjska in Notranjsko-kraška.**

**Dejavnosti, s katerimi se projekti ukvarjajo, so največkrat (56%) opredeljene kot drugo** (turizem, mladinski turizem, oskrba z živili slovenskega porekla) oz. druge dejavnosti oz. druge raznovrstne poslovne dejavnosti, sledijo naslednje dejavnosti:

- Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (14%)
- Trgovina, vzdrževanje in popravilo motornih vozil (14%)
- Rudarstvo (7%)
- Promet in skladiščenje (7%)
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti (7%)

**Pilotni projekti, sodelujoči v raziskavi, zaposlujejo** od 2 do 7 oseb in od tega od 1 do 6 oseb iz ranljivih skupin.

**V usposabljanje in zaposlovanje največ vključujejo naslednje ranljive skupine:** dolgotrajno brezposelne osebe (55%), bivše odvisnike (45%), osebe nad 55 letom starosti (36%), invalide in mladoletnike brez izobrazbe (27%).

**Največje ovire oz. izzivi pri usposabljanju, zaposlovanju in vodenju ranljivih skupin predstavljajo:** pomanjkanje finančnih sredstev oz. pomanjkljiv dostop do finančnih sredstev, administrativne ovire in neustrezna zakonodaja oz. pomanjkljivo znanje o obstoječi zakonodaji ter pomanjkljivo strokovno svetovanje, podpora oz. pomanjkljiv dostop do svetovanja, podpore.

**Pri usposabljanju, zaposlovanju in vodenju ranljivih skupin bi potrebovali svetovanje, izobraževanje predvsem na področjih:** zakonodaja, finance in ravnanje s človeškimi viri.

**V pilotnih projektih so osebe iz ranljivih skupin zaposlili na zelo različna delovna mesta** (glede na področje kot tudi na zahtevnost dela).

Izvajalci menijo oziroma so zaznali tekom projekta, **da je na večini teh delovnih mest možno tudi trajno zaposlovanje oseb iz ranljivih skupin.**

**Za omenjena delovna mesta so najbolj pomembne** (1 – popolnoma nepomembna; 5 – izjemno pomembna) naslednje splošne kompetence:

- Samoiniciativnost in podjetnost (5 – 33%)
- Medosebne, medkulturne in družbene kompetence (5 – 24%)

- Komunikacija v maternem jeziku (4 – 36%)
- Kulturna zavest in izražanje (4 – 29%)
- Učenje učenja (4 – 19%)
- Digitalna pismenost (4 – 19%)
- Matematična kompetenca (3 – 29%)
- Sporazumevanje v tujih jezikih (2 – 18%)

**Pri osebah iz ranljivih skupin, ki se vključujejo v delovni proces, pa so razvitost splošnih kompetenc ocenili (1 – zelo slabo razvita; 5 - zelo dobro razvita) takole:**

- Nobena kompetenca ni bila ocenjena kot zelo dobro razvita.
- Medosebne, medkulturne in družbene kompetence (3 – 33%)
- Komunikacija v maternem jeziku (3 – 32%)
- Digitalna pismenost (3 – 29%)
- Matematična kompetenca (3 – 24%)
- Sporazumevanje v tujih jezikih (1 – 14%, 3 in 4 – 14%)
- Učenje učenja (2 – 24%)
- Samoiniciativnost in podjetnost (2 – 24%)
- Kulturna zavest in izražanje (od 2 do 4 – 14%)

**Pri zaposlenih iz ranljivih skupin so izvajalci opazili predvsem naslednje kazalnike, ki nakazujejo, da bi pri učenju splošnih kompetenc potrebovali še dodatno podporo:**

- Šibko upravljanje s časom
- Odpor do prevzemanja odgovornosti, tudi ko bi to zmožel
- Odpor za nove naloge

- Pogostost iskanja pomoči za zelo enostavne naloge
- Osebna dokumentacija ponavadi ni urejena
- Prelaganje nalog na druge sodelavce
- Odpor za izobraževanje, treninge
- Neupoštevanje pisanih navodil, tako kot je mišljeno

**Za izboljšanje osnovnih kompetenc** bi za vse zaposlene potrebovali predvsem izobraževanje, za osebe iz ranljivih skupin predvsem usposabljanje in za vodje predvsem strokovno podporo.

**Za opravljanje del in nalog na delovnih mestih, na katera so, v pilotnem projektu, vključili osebe iz ranljivih skupin, potrebujejo predvsem naslednja specifična znanja:**

- poznavanje računalniške opreme za grafično oblikovanje, sposobnost grafičnega oblikovanja različnih izdelkov, poznavanje zakonitosti tiska, digitalnega oblikovanja,
- znanja iz pridelave in predelave
- poslovanje trgovine, delo z ranljivimi ciljnimi skupinami, koordinacija
- občutek za ljudi, dobra komunikacijske veščine, sposobnost organizacije, obvladovanje socialnih omrežji
- komuniciranje, izpopolnjevanje poznavanja artiklov, ki jih prodajamo; celovit pristop, izvedba vseh korakov operacije/aktivnosti
- znanja s področja prodaje, promocije,
- delo z računalnikom, poznavanje rezervacijskega sistema, brskanje in selekcija informacij
- računalniško znanje, obvladovanje specialnih programov

**Največjo oviro pri opravljanju teh del in nalog pa predstavlja pomanjkanje naslednjih specifičnih znanj:**

- obvladovanje specialnih programov
- delo z rezervacijskimi sistemi
- strokovno znanje o živilih; odnos do strank - samozavest, dostojanstvo, partnerstvo
- trženje in tržno komuniciranje
- komunikacija
- znanja s področja prodaje

**20% izvajalcev projektov izvaja dejavnost, ki je tako specifična oziroma nova,** da na trgu ponudbe izobraževanj ni programov, ki bi lahko zagotovili ustrezna znanja. Potrebovali bi predvsem izobraževalne programe na področju koordinacije velikih timov oz. skupin in na področju dostopnega turizma.

**Za izboljšanje specifičnih znanj** bi za vse zaposlene in vodje potrebovali predvsem izobraževanje, za osebe iz ranljivih skupin pa predvsem usposabljanje.

**Izvajalci pilotnih projektov menijo, da bili najbolj primerni načini izobraževanja** predvsem coaching na delovnem mestu ter tečaji in praktične delavnice.

### **3.1.2. POVZETEK REZULTATOV RAZISKAVE MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOSTVENIMI CENTRI**

**V raziskavi je sodelovalo 43 podjetij, ki imajo status socialnega podjetja (23%) ali invalidskega podjetja (42%) ali zaposlitvenega centra (35%).** Največ podjetij je organizirano kot d.o.o. (60%), sledijo zasebni zavodi (28%), društva in zadruga (5%) in ustanove (2%).

**Podjetja, ki so sodelovala v raziskavi, v večini prihajajo iz Osrednjeslovenske regije (28%), sledijo Pomurska in Podravska regija (19%), Savinjska regija (16%), Gorenjska regija (12%), Notranjsko-kraška regija (7%), Goriška regija (5%) ter Koroška, Zasavska, Spodnjeposavska in Obalno-kraška regija (2%).**

**Dejavnosti, s katerimi se podjetja ukvarjajo, so v veliki večini (71%) opredeljene kot drugo (ekologija) oz. druge dejavnosti oz. druge raznovrstne poslovne dejavnosti, sledijo naslednje dejavnosti:**

- Predelovalne dejavnosti (41%)
- Izobraževanje (12%)
- Kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti (12%)
- Trgovina, vzdrževanje in popravila motornih vozil (10%)
- Informacijske in komunikacijske dejavnosti (10%)
- Kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo (7%)
- Oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja (7%)
- Gostinstvo (7%)
- Zdravstvo in socialno varstvo (5%)
- Strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti (2%)

**Podjetja, sodelujoča v raziskavi, zaposlujejo od 0 do 146 oseb in od tega od 0 do 73 oseb iz ranljivih skupin. Večina je zaposlenih za nedoločen čas ( od 0 do 146; ranljive skupine od 0 – 73); določen čas (od 0 do 41; ranljive skupine od 0 do 18); prostovoljci (od 0 do 8); pri drugih oblikah prevladujejo predvsem usposabljanja na delovnem mestu (ZR oz. APZ), sledijo javna dela in družbeno koristno delo.**

**Pri zaposlovanju imajo največ izkušenj z naslednjimi ranljivimi skupinami:** invalidi (70%), osebe s trajnimi posledicami telesne ali duševne okvare (47%), dolgotrajno brezposelni (41%), osebe nad 55 letom starosti (30%), iskalci prve zaposlitve (23%).

**Pri zaposlovanju oz. vodenju ranljivih skupin se soočajo predvsem z naslednjimi ovirami oz. izzivi:** pomanjkljiv dostop do finančnih virov oz. pomanjkanje finančnih sredstev, neustrezna zakonodaja, administrativne ovire, pomanjkljiv dostop do strokovnega svetovanja oz. podpore, pomanjkljivo znanje o obstoječi zakonodaji.

**Pri zaposlovanju in vodenju oseb iz ranljivih skupin bi potrebovali svetovanje, izobraževanje** predvsem na področju financ, zakonodaje, vodenja in ravnanja s človeškimi viri.

**Osebe iz ranljivih skupin zaposlujejo predvsem na naslednjih delovnih mestih:**

- administracija, prodaja, oblikovanje
- čiščenje, sestavljanje
- pomočnik, brušenje
- delavec v proizvodnji
- proizvodnja oblačil, obutve
- pomožna dela v delavnicah
- storitev
- delavec v kmetijski proizvodnji, delavec v predelavi živilskih izdelkov, urejanje okolice

**Na teh delovnih mestih jih nameravajo zaposlovati tudi v prihodnje.**

**Za omenjena delovna mesta so najbolj pomembne (1 – popolnoma nepomembna; 5 – izjemno pomembna) naslednje splošne kompetence:**

- samoiniciativnost in podjetnost (5 – 13%)
- medosebne, medkulturne in družbene kompetence (5 – 11%)
- učenje učenja (4 – 19%)
- komunikacija v maternem jeziku (4 – 17%)
- kulturna zavest i izražanje (4 – 15%)
- matematična kompetenca (3 – 21%)
- digitalna pismenost (3 – 19%)
- sporazumevanje v tujih jezikih (2 – 19%)

**Pri osebah iz ranljivih skupin, ki se vključujejo v delovni proces, pa so razvitost splošnih kompetenc ocenili (1 – zelo slabo razvita; 5 - zelo dobro razvita) takole:**

- komunikacija v maternem jeziku (3 – 24%)
- medosebne, medkulturne in družbene kompetence (2 – 19%)
- samoiniciativnost in podjetnost (2 – 21%)
- kulturna zavest in izražanje (2 – 26%)
- učenje učenja (2 – 26%)
- matematična kompetenca (2 – 28%)
- digitalna pismenost (2 – 28%)
- sporazumevanje v tujih jezikih (1 – 23%)

**Podjetja so pri svojih zaposlenih iz ranljivih skupin opazili predvsem naslednje kazalnike, ki nakazujejo, da bi pri učenju splošnih kompetenc potrebovali še dodatno podpora:**

- odpor za nove naloge
- odpor do prevzemanja odgovornosti, tudi ko bi to zmožel
- šibko upravljanje s časom
- pogosta odsotnost z dela
- neupoštevanje pisanih navodil, tako kot je mišljeno

- odpor za izobraževanje, treninge
- pogostost iskanja pomoči za zelo enostavne naloge
- prelaganje nalog na druge sodelavce
- osebna dokumentacija ponavadi ni urejena

**Za izboljšanje osnovnih kompetenc** bi za vse zaposlene potrebovali predvsem izobraževanje in strokovno podporo, za osebe iz ranljivih skupin predvsem strokovno podporo in usposabljanje in za vodje izobraževanje, svetovanje in usposabljanje.

**Za opravljanje del in nalog na delovnih mestih, na katera se vključujejo osebe iz ranljivih skupin, potrebujejo naslednja specifična znanja:**

- itk, urejanje besedil, preračunavanje
- znanja s področja marketinga oz. trženja, poznavanje blaga, računalniška znanja, vodenje, poznavanje prodajnih tehnik
- ročna spretnost
- natančnost, koncentracija, potrpežljivost, ročne spretnosti

**Največjo oviro pri opravljanju teh del in nalog pa predstavlja pomanjkanje naslednjih specifičnih znanj:**

- ročne spretnosti, hitrost, zmožnost presojanja
- funkcionalna pismenost
- motorična sposobnost, koncentracija
- trženje

**12% podjetij izvaja dejavnost, ki je tako specifična oziroma nova**, da na trgu ponudbe izobraževanj ni programov, ki bi lahko zagotovili ustrezna znanja. Potrebovali bi predvsem izobraževalne programe na področju uporabe živali za terapevtske namene, dvig samopodobe, učinkovitosti in kompetenc ter usposabljanja.

**Za izboljšanje specifičnih znanj** bi za vse zaposlene in za vodje potrebovali predvsem izobraževanje in strokovno podporo, za osebe iz ranljivih skupin pa predvsem usposabljanje in strokovno podporo.

**Podjetja menijo, da bil najbolj primeren način izobraževanja** tečaji in praktične delavnice, sledijo pa coaching na delovnem mestu, predavanja in seminarji ter samoizobraževanje.

## **3.2. FOKUSNA SKUPINA Z VODSTVOM SOCIALNIH IN INVALIDSKIH PODJETIJ TER ZAPOSLOTIVENIH CENTROV**

*Celotno poročilo fokusne skupine je v prilogi*

V fokusni skupini je sodelovalo 8 predstavnikov vodstva socialnih in invalidskih podjetij ter zaposlitvenih centrov.

**Pri SWOT analizi za uspešno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v socialna in invalidska podjetja ter zaposlitvene centre so poudarili naslednje:**

- prednosti znotraj podjetij:
  - o strokovno znanje
  - o pravi profili zaposlenih
  - o zagotavljanje mentorstva
  - o strukturirano, varno okolje, z jasnimi procesi
  - o stalni razvoj in izobraževanje kadrov
  - o zavedanje in izvajanje poslanstva in vrednot
  - o prilagojeno okolje
- pomanjkljivosti znotraj podjetij:
  - o preobremenjenost kadra – delo s težko populacijo
  - o premalo kadra
  - o Težko prilagajanje naročnikom posla
  - o ne dovolj strukturirano okolje oz. procesi
  - o zelo nizka del. zmožnost ranljivih skupin
- priložnosti zunaj podjetij / v okolju:
  - o država je naklonjena temu področju
  - o javna naročila
  - o razpisi
  - o ukrepi
  - o Kvotni sistem – pridobivanje posla
  - o olajšave
  - o bolj osveščeni ljudje
- nevarnosti zunaj podjetij / v okolju:
  - o omejitve zakonodaje

- težko prilagajanje naročnikom
- neosveščeni ljudje – stigma
- gospodarska kriza
- slaba podoba invalidskih podjetij in zaposlitvenih centrov
- birokratske ovire
- nepovezovanje pri pridobivanju posla, projektih, izobraževanjih, usposabljanjih, nastopu do države
- vse ostane samo pri besedah – preveliko pričakovanje od socialnega podjetništva, da bo rešilo krizo
- socialno podjetništvo je napačno razumljeno in zato se tudi gospodarstvo negativno odziva
- nestabilen sistem podpore

**Pri usposabljanju in zaposlovanju ranljivih skupin se težave in ovire pojavljajo predvsem na naslednjih področjih – pomanjkanje splošnih kompetenc in specifičnih znanj:**

- vedenje, odnosi, organizacija dela
- nepodjetna naravnost
- težave z učenjem, pomnjenjem, dogovori, ni želje po učenju
- nemotiviranost, nezainteresiranost
- razkorak med željami in realnostjo – težave s sprejemanjem invalidnosti oz. oviranosti
- premalo so pripravljene in opremljene z informacijami , pred vstopom v usposabljanje oz. zaposlitev
- manjkajo specifična znanja in izkušnje; da bodo imeli dovolj različnih možnosti za učenje specifičnih znanj, se morajo učne delavnice izvajati tudi v običajnih podjetjih (socialna in invalidska podjetja ter zaposlitveni centri ne ponujajo dovolj pestre ponudbe delovnih mest)
- težava je, ker se izbira ljudi zaradi njihove ranljivosti (zaradi razpisov,

subvencij, kvote ipd.) in ne zaradi njihovih znanj, izkušenj oz. ker si to želijo in znajo delati, zato tudi ranljive skupine ne dobijo ustreznega dela in prav tako delodajalec ne dobi ustrezen kader

- težave z osnovnimi kompetencami
- težave s prihajanjem na delo
- prevelika pričakovanja
- poslovni bonton

**Pri pripravi ranljivih skupin na zaposlitev so udeleženci fokusne skupine izpostavili predvsem:**

- trajanje učnih delavnic naj bo individualno prilagojeno od 6 mesecev do 1 leta, odvisno od oviranosti in od zahtevnosti dela
- trajanje lahko prilagodimo tudi glede na specifične ranljivih skupin oziroma oviranost posameznika
- upoštevati je potrebno tudi različne kombinacije med različnimi ciljnimi skupinami in težave, ki se lahko ob tem pojavijo
- zagotoviti je potrebno stalno podporo ranljivim skupinam in delodajalcem, pred in med usposabljanjem in tudi po zaposlitvi
- zelo velika večina ranljivih skupin, ki se vključuje v zaposlitev potrebuje podporo; zelo redko se vključi kdo, ki ne potrebuje podpore

**Mnenja in predlogi udeležencev fokusne skupine o izvajanju učnih delavnic:**

Potrebo po vključitvi v delavnice lahko izrazi oseba sama oziroma po nasvetu oz. usmeritvi ZRSZ, CSD, NVO, delodajalca....

Učne delavnice naj bi izvajali:

- izvajalci zaposlitvene rehabilitacije naj opravljajo triažo in nudijo strokovno podporo
- izvajalci zaposlitvene rehabilitacije naj izvajajo usposabljanje za splošne kompetence , podjetja (vsa podjetja: socialna, invalidska, običajna, zaposlitveni centri) pa za specifična znanja

Usposabljanje splošnih kompetenc in specifičnih znanj naj poteka vzporedno, zagotovljena naj bo stalna podpora.

Učne delavnice naj se izvajajo: triaža pri izvajalcih zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja v podjetjih.

**Mnenja in predlogi udeležencev fokusne skupine o spremljanju in strokovni podpori v učnih delavnicah:**

- strokovna podpora je nujno potrebna
- izvajajo naj jo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije
- poteka naj kontinuirano
- v obliki podpore pri podpornem zaposlovanju.

### **3.3. FOKUSNA SKUPINA S PRIPADNIKI RANLJIVIH SKUPIN (BREZPOSELNI)**

*Celotno poročilo fokusne skupine je v prilogi*

V fokusni skupini je sodelovalo 6 udeležencev, večina vključena v usposabljanje na delovnem mestu (J storitev, program ZR) iz naslednjih ranljivih skupin: osebe s težavami v duševnem zdravju, status invalida, med njimi tudi iz ranljive skupine mladi, bivši zapornik, oseba brez dokončane osnovne šole.

Strukturirana vprašanja:

1. Kdo na vaši poti, vam je dal največ informacij, ki so vam pomagale na vaši karierni poti?
2. Kje se odraža vaša ranljivost, zakaj menite, če menite, da ste ranljivi? Kako se to odraža pri vključevanju v delo?
3. Koliko časa menite, da bi potrebovali usposabljanje, da bi se uspešno vključili v delo?
4. Ali imate svojega mentorja? Kaj pričakujete od mentorja? Kaj vam mentor dejansko nudi? Ali imajo vsi vaši mentorji dovolj znanja, da vam nudijo podporo, ki jo potrebujete?
5. Kakšno pripravo na delo bi potrebovali? Mogoče kakšno teoretično usposabljanje pred nastopom dela? Predlagate kakšno izobraževanje?
6. Ali ste bili pred vključitvijo v program ZR v kakšnem izobraževalnem programu, ki vam je pomagal na poti do službe?
7. Kako je z vašo komunikacijo v maternem jeziku? (natančno opišem kompetenco, in jo skupaj pregledamo na konkretnih primerih); V nadaljevanju skupaj pogledamo in se pogovorimo o vseh ostalih kompetencah (tuji jezik, digitalna pismenost, učenje učenja, medosebne družbene kompetence, samoiniciativnost in podjetnost, kulturna zavest in izražanje)

## **KRATEK POVZETEK FOKUSNE SKUPINE:**

- informacije pomembne za karierno pot uporabniki pridobijo preko zelo različnih kanalov, največkrat preko nevladnega sektorja, od svojih zdravnikov, njihove nevladne podporne mreže (stanovanjske skupine, dnevni centri...), od prijateljev, staršev...
- vse v povezavi s svojo karierno potjo uredijo preko ZRSZ
- svojo ranljivost ne vidijo v bolezni temveč v njihovi samostojnosti, stigmi duševne bolezni, psihofizični kondiciji, prepoznavanju priložnosti, vztrajnosti, hitrosti,... oviro predstavljajo tudi zapisi v medicinski dokumentaciji, ki jih omejuje pri delu, za katera sami menijo, da jih večinoma časa lahko opravljajo
- čas usposabljanja naj bi bil po njihovem mnenju do 2 let, nekateri (bivši zapornik) menijo, da je odvisno od delovnega mesta
- pri vključevanju v delovni proces je mentor ključnega pomena, pričakujejo, da je strokovno podkovan v svoji dejavnosti, ter da jim da "mehko" podporo v smislu vodenja, spoštovanja, razumevanja...
- pred usposabljanjem bi bila dobra tudi krajša usposabljanja za konkretno delovno mesto, ki ga bodo potem tudi opravljali. Tako jim je lažje pri vstopu v delovno okolje. Predvsem pa poudarijo pomen učenja na delovnem mestu.
- znanja, ki so jih pridobili v izobraževanju, so se po njihovem mnenju izgubila zaradi tega, ker jih niso takoj uporabili pri delu in ker niso bila toliko uporabna (računalniški tečaji, tuji jeziki, znanja za opravljanje poklicev...)
- 8 kompetenc je zelo različno razvitih. Pri nekaterih igra pomembno vlogo stopnja oviranosti zaradi zdravstvenih težav. Vendar so na vseh področjih izrazili pripravljenost za učenje v skupinah, preko individualnega svetovanja ter v delovnem procesu.

### **3.4. POSVET V DRŽAVNEM SVETU Z NASLOVOM DESTIGMATIZACIJA ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN**

Na dogodku, ki je bil razdeljen na dva dela, so predstavniki socialnih, invalidskih in običajnih podjetij, zaposlitvenih centrov in neprofitnih organizacij – pilotni projekti socialnega podjetništva, predstavili primere dobre prakse na področju zaposlovanja ranljivih skupin, izpostavili vidik gospodarstva in ukrepe, ki jih imajo oz. pripravljajo v bodoče na MDDSZ, ZRSZ ter vlogi sindikatov pri zaposlovanju ranljivih skupin. Pravica do zaposlitve je osnovna človekova pravica, torej pravica vseh, tudi ranljivih skupin, kot so osebe s težavami v duševnem zdravju, gibalno ovirani, slepi, gluhi, bivši odvisniki in zaporniki, migranti, mladi, Romi in drugi. Ker pa se ta pravica največkrat krši oziroma ni v popolnosti uresničena, so na posvetu najprej predstavili primere dobrih praks ter izkušnje tako delodajalcev kot zaposlenih.

Po uvodnem govoru državne svetnice in predstavnice interesov socialnega varstva ter predsednika ŠENT-a so svoje izkušnje dobrih praks predstavili: vodja oddelka za pomoč uporabnikom in teleprodajo ter zaposlena v T2, d. o. o. (zaposlovanje gibalno oviranih); Združenje EpeKa, projektni vodja in predsednik Romskega društva (Romi); vodja Gostilne dela (mladi); vodja projekta Iz principa (mladi odvisniki); predsednik komisije za socialno podjetništvo ŠENT-a in predstavnik zaposlenih (osebe s težavami v duševnem zdravju, gluhi, osebe starejše od 55 let, osebe z motnjo v razvoju); sodelujoči v projektu SKUHNA, svetovna kuhinja po naše (migranti).

Vsi govorci so na kratko predstavili svoje dejavnosti, ki vse bistveno prispevajo k zaposlovanju različnih ranljivih skupin. Večina se jih srečuje s pomanjkljivim podpornim okoljem, pomanjkanjem zagonskih sredstev po eni strani, po drugi pa z ranljivimi osebami, ki imajo veliko potenciala, le ta pa se pogosto zaradi stigme prezre. Kot je poudaril in vse prisotne opozoril predstavnik zaposlenih zaposlitvenega centra (osebe s težavami v duševnem zdravju), smo vsi ljudje, vsi enaki in vsi potrebujemo družbo, zaposlitev, da lahko uresničimo svoje potenciale. Pravi, da je s pridobitvijo zaposlitve uspel svojo bolezen obvladovati, stabilizirati, da pridobiva vsak dan na samozavesti in različnih spretnostih, znanjih. Ključno se mu zdi zaposlovanje ranljivih skupin tudi zato, ker vsi želimo prispevati k družbi, ne pa čakati in brez dela

posedati doma.

Predstavniki Romov je opozoril na drugo dimenzijo in sicer na ponos otrok romskih staršev, ki so zaposleni v prvi Romski restavraciji Romani Kafenava v Sloveniji.

Predstavniki SKUHNE so poudarili, da iščejo načine, da se čim prej »osamosvojijo« in preživijo na trgu, brez denarja ministrstva. V tem projektu vidijo veliko priložnost za zaposlovanje migrantov, izmenjavo kulture, hrane in svojih izkušenj.

V zadnjem delu sta ukrepe ministrstva in ZRSZ predstavili Damjana Košir in Lea Kovač. Obe sta med možne predloge za izboljšanje možnosti zaposlovanja uvrstile vzpostavitev spletnega portala z vsemi informacijami za delodajalce, ki bi želeli zaposliti ranljive skupine. Goran Lukič iz ZSSS je izpostavil pomembnost participacije ranljivih skupin že pri pripravi ideje za neko zaposlitev ter da je večina aktivnosti oz. zaposlitev vezanih na projekte, potrebno pa je narediti učinke bolj trajne in jih tudi bolj vključiti v politiko.

Posvet so zaključil z mislijo, da je primerov dobrih praks veliko, da pa je ključno, da gradimo in delamo na podpornih dejavnostih in službah, saj le teh primanjkuje. So pa izrednega pomena, saj različne ranljive skupine potrebujejo različne podporne storitve.

### 3.5. RAZISKAVA O PODPORNEM OKOLJU ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI

*celotna analiza raziskave je v prilogi*

Z raziskavo smo ugotavljali mnenje javnega sektorja, gospodarstva, nevladnih organizacij ter zainteresiranih posameznikov o podpornem okolju za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji.

Za vsako ciljno skupino je bil oblikovan poseben spletni vprašalnik.

V raziskavi so sodelovali:

- Brezposleni, z zanimanjem za socialno podjetništvo
- Javni sektor, gospodarstvo
- Nevladni sektor

Podatke smo zbirali in analizirali preko spletne ankete [www.1ka.si](http://www.1ka.si).

Spletno anketo o podpornem okolju za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji je skupaj izpolnilo 112 oseb, od tega **55% zainteresiranih posameznikov, 30% predstavnikov gospodarstva in javnega sektorja ter 15% iz nevladnega sektorja.**

Vprašalnik namenjen **javnemu sektorju in gospodarstvu** je izpolnilo **40% predstavnikov javnega sektorja in 60% gospodarstva.**

Zastopane so bile **vse regije**, izstopale so Goriška, Ljubljana in Savinjska.

Tudi pri dejavnostih, s katerimi se ukvarjajo, so **zastopane skoraj vse dejavnosti**, izstopajo: promet in skladiščenje; dejavnost gospodinjstev in proizvodnja za lastno rabo; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti.

**Velika večina anketirancev (80%) še nima vpeljanih usmeritev/strategij** vezanih na socialna podjetja in razvoj socialnega podjetništva ter prav tako **(68%) nima pobud/iniciativ/sistemov, ki podpirajo socialno ekonomijo** in/ali promovirajo sodelovanje med javnimi organizacijami (predstavniki oblasti), gospodarskimi subjekti in socialnimi podjetji (all inclusive co-operation: vsevključujoče sodelovanje). Tisti, ki jih **imajo (32%) predlagajo**: sodelovanje z lokalno skupnostjo, vlado preko strategije,

nevladnimi središči, forumom sp, promocijo preko primerov dobrih praks.

Velika večina **(78%) jih meni, da obstoječi podporni instrumenti, meril in dejavnosti niso primerni in zadostni** za razvoj socialne ekonomije in vsevključujočega sodelovanja. V komentarjih so zapisali, da je premalo podpore s strani države, premalo informacij in premalo promocije in medijske podpore. Menijo, da je potrebno urediti zmedo na zakonodajnem področju, poenotiti merila in uporabiti že obstoječe regulative. Pri ocenjevanju posameznih segmentov podpornega okolja za razvoj socialnega podjetništva so bili **vsii segmenti ocenjeni z oceno manj kot 3. Najbolje je bilo ocenjeno izobraževanje** s področja socialnega podjetništva, sledijo razmere na trgu, svetovalne storitve, zakonodaja, mreženje ter prepoznavnost oz. sprejetost socialnega podjetništva.

Večina anketirancev **(65%)**, ki so izpolnjevali vprašalnik, namenjen **nevladnemu sektorju, pozna socialno podjetništvo in 29% jih na tem področju tudi deluje**. Tudi tu so bile, izstopale so Osrednjeslovenska in Savinjska.

**Dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo**, so naslednje: informacijske in komunikacijske dejavnosti, druge raznovrstne poslovne dejavnosti, gospodinjstvo, drugo (turizem, pravno svetovanje, razvoj podeželja), izobraževanje, zdravstvo in socialno varstvo, kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti, strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti. Njihove **glavne ciljne skupine** so naslednje: **socialno ogroženi (59%), ženske (47%), osebe z invalidnostjo (35%), otroci in mladostniki (35%), osebe s težavami v duševnem zdravju (35%), moški (35%)**, starejši (29%), brezdomci (24%), osebe rizične za kriminalna dejanja (12%), drugo (študenti, prebivalci podeželja), 12%), etične manjšine (6%), azilanti (6%), osebe z učnimi težavami (6%).

**Največje ovire, s katerimi se soočajo**: dostop do finančnih virov, višina prihodkov, razpoložljivi čas zaposlenih oz. prostovoljcev, previsoki stroški poslovanja, pomanjkanje ustrezne zakonodaje, pomanjkljivo strokovno svetovanje oz. podpora, dostop do strokovnega izpopolnjevanja oz. usposabljanja.

Tudi nevladni sektor je **slabo ocenil razvitost posameznih segmentov podpornega okolja**. In tudi tu je najvišjo oceno dobilo izobraževanje (dobra 3), vsi ostali segmenti pa so bili ocenjeni slabše: svetovanje, zakonodaja, mreženje, razmere na trgu, prepoznavnost oz. sprejetost socialnega podjetništva.

Pri razvoju socialno-podjetniških projektov bi **najbolj potrebovali naslednjo**

**podpora:** promocija/marketing, lastništvo, finančno svetovanje, izobraževanje, poslovno svetovanje, poslovni načrt, zakonodaja, prostovoljci, drugačna pravna oblika, zaposleni kader.

**Glede obstoječe podpore pri razvoju socialno-podjetniških projektov menijo:**

- da je premalo podpore s strani države
- da so dogodki preveč splošni – potrebuje se več konkretnih in praktičnih znanj o poslovnem vodenju
- da gre podpora v napačno smer – neustrezna zakonodaja in kopiranje zgrešenih modelov iz tujine
- da se izbirajo nezanimive in nekonkurenčne dejavnosti, nezanimivi poslovni načrti brez visoke dodane rednosti
- da je socialnemu podjetništvu potrebno postaviti tržni temelj.

**66% zainteresiranih posameznikov zanimajo družbena vprašanja, 44% želi ustvarjati delovna mesta za ranljive skupine, 35% pozna idejo o socialnem podjetništvu, 31% ima krog ljudi, ki jih zanima socialno podjetništvo, 27% ima poslovno idejo, ki jo želi razvijati na temeljih socialnega podjetništva.**

**Zanima jih zelo širok spekter dejavnosti,** najbolj: poslovanje z nepremičninami, drugo (turizem, trgovina, stanovanjske zadruga, oblikovanje), strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti, dejavnost gospodinjestev, oskrba z električno energijo, plinom in paro, dejavnost javne uprave, finančne in zavarovalniške dejavnosti.

**Pri razvoju svojih idej najbolj potrebujejo naslednjo podporo:** mreženje, iskanje poslovnih partnerjev, poslovni načrt, finančno svetovanje, promocijo/marketing, zaposleni kader, pomoč pri razumevanju razmer na trgu, poslovno svetovanje, lastništvo, poznavanje zakonodaje, pridobivanje prostovoljcev, izobraževanje, finančne vire.

**Glede obstoječe podpore pri razvoju socialnega podjetništva menijo,** da je premalo informacij o socialnem podjetništvu v splošni javnosti in premalo informacij o možnostih pridobivanja sredstev.

**Menijo, da jim pri razvoju socialno-podjetniške ideje lahko najbolj pomagajo:**

država, socialni inkubator, finančni svetovalci, sorodne organizacije, krovne organizacije, dobre prakse, lokalna skupnost, poslovni investitorji.

**Povzetek rezultatov raziskave** jasno kaže, da je večinsko mnenje javnega sektorja, gospodarstva, nevladnega sektorja in zainteresiranih posameznikov, glede podpornega okolja za socialno podjetništvo v Sloveniji, precej slabo. Menijo, da je podporno okolje oziroma **obstoječa podpora socialnega podjetništva v Sloveniji: ne dovolj poznana, nezadostna in neustrezna.**

**Za razvoj socialnega podjetništva bi potrebovali pomoč države, investitorjev ter storitve izobraževanja in svetovanja (promocija/marketing, finance, poslovanje).**

### **3.6. ZAKLJUČKI ANALIZE PRAKS ZAPOSLOVANJA RANLJIVIH SKUPIN V SLOVENIJI**

Eden izmed pomembnih temeljev, na katerem smo gradili in oblikovali model učnih delavnic je analiza praks zaposlovanja ranljivih skupin. V ta namen smo izvedli:

- Raziskavo med pilotnimi projekti socialnega podjetništva (1. in 2. Razpis MDDSZ za vzpodbujanje razvoja socialnega podjetništva) ter med socialnimi podjetji (registrirana, s statusom), invalidskimi podjetji in zaposlitvenimi centri
- Fokusno skupino z vodstvom socialnih in invalidskih podjetij ter zaposlitvenih centrov
- Fokusno skupino s pripadniki ranljivih skupin (brezposelni)
- Posvet v Državnem svetu z naslovom Destigmatizacija zaposlovanja ranljivih skupin
- Raziskava o podpornem okolju za razvoj socialnega podjetništva v Sloveniji

Glavne ugotovitve analize praks zaposlovanja ranljivih skupin v Sloveniji so naslednje:

#### **STATUS, DEJAVNOSTI, ZAPOSLENI, REGIJE**

Podjetja, ki usposablajo in zaposlujejo ranljive skupine in so sodelovala v raziskavah, so predvsem invalidska podjetja, zaposlitveni centri in socialna podjetja ter neprofitne organizacije, organizirani kot zasebni zavodi, d.o.o. ter društva in zadruga.

**Prihajajo predvsem iz Osrednjeslovenske, Pomurske, Podravske in Goriške regije.**

**Dejavnosti, s katerimi se ukvarjajo, so v veliki večini opredeljene kot drugo** (turizem, mladinski turizem, oskrba z žvili slovenskega porekla, ekologija) oz. druge dejavnosti oz. druge raznovrstne poslovne dejavnosti, sledijo naslednje dejavnosti:

kmetijstvo in lov, gozdarstvo, ribištvo; trgovina, vzdrževanje in popravilo motornih vozil; rudarstvo; promet in skladiščenje; informacijske in komunikacijske dejavnosti; predelovalne dejavnosti; izobraževanje; kulturne, razvedrilne in rekreacijske dejavnosti; oskrba z vodo, ravnanje z odplakami in odpadki, saniranje okolja; gostinstvo; zdravstvo in socialno varstvo; strokovne, znanstvene in tehnične dejavnosti

**Podjetja, sodelujoča v raziskavi, zaposlujejo** od 0 do 146 oseb in od tega od 0 do 73 oseb iz ranljivih skupin. Večina je zaposlenih za nedoločen čas ( od 0 do 146; ranljive skupine od 0 – 73); določen čas (od 0 do 41; ranljive skupine od 0 do 18); prostovoljci (od 0 do 8); pri drugih oblikah prevladujejo predvsem usposabljanja na delovnem mestu (ZR oz. APZ), sledijo javna dela in družbeno koristno delo.

## **RANLJIVE SKUPINE**

**V usposabljanje in zaposlovanje največ vključujejo naslednje ranljive skupine:**

invalide, dolgotrajno brezposelne osebe, osebe nad 55 letom starosti, osebe s trajnimi posledicami telesne ali duševne okvare, bivše odvisnike, mladoletnike brez izobrazbe, iskalce prve zaposlitve.

## **OVIRE**

**Največje ovire oz. izzivi pri usposabljanju, zaposlovanju in vodenju ranljivih skupin predstavljajo:** pomanjkanje finančnih sredstev oz. pomanjkljiv dostop do finančnih sredstev, administrativne ovire in neustrezna zakonodaja oz. pomanjkljivo znanje o obstoječi zakonodaji ter pomanjkljivo strokovno svetovanje, podpora oz. pomanjkljiv dostop do svetovanja, podpore.

## **Pri vključevanju ranljivih skupin v delo se soočajo predvsem:**

- s pomanjkanjem splošnih kompetenc (vedenje, odnosi, organizacija dela, prihajanje na delo, nepodjetna naravnost, nemotiviranost, težave z učenjem) in specifičnih znanj
- razkorakom med željami in realnostjo – težave s sprejemanjem invalidnosti oz. oviranosti, prevelika pričakovanja
- slaba pripravljenost oz. informiranost posameznika pred vstopom v usposabljanje oz. zaposlitev

## **DELOVNA MESTA**

**Osebe iz ranljivih skupin zaposlujejo na zelo različna delovna mesta** (glede na področje kot tudi na zahtevnost dela).

Predvsem pa na naslednjih delovnih mestih: administracija, prodaja, oblikovanje; čiščenje, sestavljanje; pomočnik, brušenje; delavec v proizvodnji; proizvodnja oblačil, obutve; pomožna dela v delavnicah; storitev; delavec v kmetijski proizvodnji, delavec v predelavi živilskih izdelkov, urejanje okolice.

## **KOMPETENCE**

**Za omenjena delovna mesta so najbolj pomembne naslednje splošne kompetence** (po pomembnosti): samoiniciativnost in podjetnost, medosebne, medkulturne in družbene kompetence, komunikacija v maternem jeziku, kulturna zavest in izražanje, učenje učenja, digitalna pismenost, matematična kompetenca, sporazumevanje v tujih jezikih.

**Pri osebah iz ranljivih skupin, ki se vključujejo v delovni proces, pa so razvitost splošnih kompetenc ocenili takole** (po razvitosti): nobena kompetenca ni bila ocenjena kot zelo dobro razvita; komunikacija v maternem jeziku, medosebne, medkulturne in družbene kompetence, digitalna pismenost, matematična kompetenca, kulturna zavest in izražanje, sporazumevanje v tujih jezikih, učenje učenja, samoiniciativnost in podjetnost.

SPLOŠNA KOMPETENCA	POMEMBNOST	RAZVITOST
<b>samoiniciativnost in podjetnost</b>	1	8
medosebne, medkulturne in družbene kompetence	2	2
komunikacija v maternem jeziku	3	1
<b>kulturna zavest in izražanje</b>	4	5
<b>učenje učenja</b>	5	7
digitalna pismenost	6	3
matematična kompetenca	7	4
sporazumevanje v tujih jezikih	8	6

V okviru fokusne skupine z ranljivimi skupinami se je pokazala zelo različna razvitost vseh 8 kompetenc.. Pri nekaterih igra pomembno vlogo stopnja oviranosti zaradi zdravstvenih težav. Vendar so na vseh področjih izrazili pripravljenost za učenje v skupinah, preko individualnega svetovanja ter v delovnem procesu.

**Pri zaposlenih iz ranljivih skupin so izvajalci opazili predvsem naslednje kazalnike, ki nakazujejo, da bi pri učenju splošnih kompetenc potrebovali še dodatno podporo:**

- šibko upravljanje s časom
- odpor do prevzemanja odgovornosti, tudi ko bi to zmožel
- odpor za nove naloge
- pogostost iskanja pomoči za zelo enostavne naloge
- osebna dokumentacija ponavadi ni urejena
- prelaganje nalog na druge sodelavce
- odpor za izobraževanje, treninge
- neupoštevanje pisanih navodil, tako kot je mišljeno
- pogosta odsotnost z dela

Predstavniki ranljivih skupin svojo ranljivost ne vidijo v bolezni temveč v njihovi nesamostojnosti, stigmi duševne bolezni, psihofizični kondiciji, prepoznavanju priložnosti, vztrajnosti, hitrosti,... oviro predstavljajo tudi zapisi v medicinski dokumentaciji, ki jih omejuje pri delu, za katera sami menijo, da jih večino časa lahko opravljajo.

## **SPECIFIČNA ZNANJA**

**Za opravljanje del in nalog na delovnih mestih, na katera vključujejo osebe iz ranljivih skupin, potrebujejo predvsem naslednja specifična znanja:**

- poznavanje računalniške opreme za grafično oblikovanje, sposobnost grafičnega oblikovanja različnih izdelkov, poznavanje zakonitosti tiska, digitalnega oblikovanja,
- znanja iz pridelave in predelave
- poslovanje trgovine, delo z ranljivimi ciljnim skupinami, koordinacija
- občutek za ljudi, dobra komunikacijske veščine, sposobnost organizacije,

- obvladovanje socialnih omrežji
- komuniciranje, izpopolnjevanje poznavanja artiklov, ki jih prodajamo; celovit pristop, izvedba vseh korakov operacije/aktivnosti
- znanja s področja prodaje, promocije,
- delo z računalnikom, poznavanje rezervacijskega sistema, brskanje in selekcija informacij
- računalniško znanje, obvladovanje specialnih programov
- znanja s področja marketinga oz. trženja, poznavanje blaga, računalniška znanja, vodenje, poznavanje prodajnih tehnik
- ročna spretnost
- natančnost, koncentracija, potrpežljivost, ročne spretnosti

**Največjo oviro pri opravljanju teh del in nalog pa predstavlja pomanjkanje naslednjih specifičnih znanj:**

- obvladovanje specialnih programov
- delo z rezervacijskimi sistemi
- strokovno znanje o živilih; odnos do strank - samozavest, dostojanstvo, partnerstvo
- trženje in tržno komuniciranje
- komunikacija
- znanja s področja prodaje
- ročne spretnosti, hitrost, zmožnost presojanja
- funkcionalna pismenost
- motorična sposobnost, koncentracija

**POTREBE – IZOBRAŽEVANJE**

**Pri usposabljanju, zaposlovanju in vodenju ranljivih skupin bi potrebovali svetovanje, izobraževanje predvsem na področjih:** zakonodaja, finance in ravnanje s človeškimi viri.

**Za izboljšanje osnovnih kompetenc** bi za vse zaposlene potrebovali predvsem izobraževanje in strokovno podporo, za osebe iz ranljivih skupin predvsem strokovno podporo in usposabljanje in za vodje izobraževanje, svetovanje in usposabljanje.

**Za izboljšanje specifičnih znanj** bi za vse zaposlene in za vodje potrebovali predvsem izobraževanje in strokovno podporo, za osebe iz ranljivih skupin pa predvsem usposabljanje in strokovno podporo.

**Najbolj primeren način izobraževanja** bi bili tečaji in praktične delavnice, sledijo pa coaching na delovnem mestu, predavanja in seminarji ter samoizobraževanje.

### **Mnenja in predlogi o izvajanju učnih delavnic:**

- Priprave ranljivih skupin na zaposlitev - učne delavnice – naj bodo individualno prilagojene. Upoštevati je potrebno stopnjo oviranosti, zahtevnost dela in specifične ranljivih skupin). Zagotoviti je potrebno stalno podporo ranljivim skupinam in delodajalcem, pred in med usposabljanjem in tudi po zaposlitvi.
- Potrebo po vključitvi v delavnice lahko izrazi oseba sama oziroma po nasvetu oz. usmeritvi ZRSZ, CSD, NVO, delodajalca....
- Učne delavnice naj izvajajo:
  - o izvajalci zaposlitvene rehabilitacije naj opravljajo triažo in nudijo strokovno podporo
  - o izvajalci zaposlitvene rehabilitacije naj izvajajo usposabljanje za splošne kompetence , podjetja (vsa podjetja: socialna, invalidska, običajna, zaposlitveni centri) pa za specifična znanja
- Usposabljanje splošnih kompetenc in specifičnih znanj naj poteka vzporedno, zagotovljena naj bo stalna podpora.
- Predstavniki ranljivih skupin menijo:
  - o da je pri vključevanju v delovni proces mentor ključnega pomena, pričakujejo, da je strokovno podkovan v svoji dejavnosti, ter da jim da "mehko" podporo v smislu vodenja, spoštovanja, razumevanja...
  - o da potrebujejo krajša usposabljanja za konkretno delovno mesto, ki ga

bodo potem tudi opravljali. Tako jim je lažje pri vstopu v delovno okolje. Predvsem pa poudarijo pomen učenja na delovnem mestu.

- znanja, ki so jih pridobili v izobraževanju, so se po njihovem mnenju izgubila zaradi tega, ker jih niso takoj uporabili pri delu in ker niso bila toliko uporabna (računalniški tečaji, tuji jeziki, znanja za opravljanje poklicev...)

### **Mnenja in predlogi o spremljanju in strokovni podpori v učnih delavnicah:**

- strokovna podpora je nujno potrebna
- izvajajo naj jo izvajalci zaposlitvene rehabilitacije
- poteka naj kontinuirano
- v obliki podpore pri podpornem zaposlovanju.

### **Pri SWOT analizi za uspešno vključevanje ranljivih ciljnih skupin v socialna in invalidska podjetja ter zaposlitvene centre so poudarili naslednje:**

Podjetja zagotavljajo strokoven kader, mentorstvo, varno in prilagojeno okolje; vendar kader je preobremenjen zaradi prevelikega obsega dela in dela s težko populacijo, soočajo se s pomanjkanjem finančnih sredstev. Priložnosti vidijo v naklonjenosti države socialnemu podjetništvu, finančnih vzpodbudah. Hkrati pa bo potrebno premagati birokratske ovire, se soočiti z gospodarsko krizo in stigmo, enotno in pravilno definirati pojem socialnega podjetništva, se povezati in sodelovati ter stabilizirati sistem podpore.

## **PRIPOROČILA, PREDLOGI**

- Zaradi pomanjkanja splošnih kompetenc in specifičnih znanj ter izkušenj se morajo učne delavnice izvajati tudi v običajnih podjetjih (socialna in invalidska podjetja ter zaposlitveni centri ne ponujajo dovolj pestre ponudbe delovnih mest), da bodo imeli čim širšo paleto možnosti pridobivanja specifičnih znanj in izkušenj.
- Težava je, ker se izbira zaposlene zaradi njihove ranljivosti (zaradi razpisov, subvencij, kvote ipd.) in ne zaradi njihovih znanj, izkušenj oz. ker si to želijo in znajo delati, zato tudi ranljive skupine ne dobijo ustreznega dela in prav tako delodajalec ne dobi ustrezen kader. Zato je potrebno ranljivim skupinam izboljšati zaposljivost, jim omogočiti pridobivanje kompetenc, znanj in izkušenj ter jih zaposlovati na osnovi sposobnosti in zmožnosti in ne na osnovi oviranosti.
- Osebe iz ranljivih skupin se vključujejo v delo premalo informirane in pripravljene, zato je potrebno vzpostaviti sistem, ki bo to zagotovil.

## 4. MODEL UČNIH DELAVNIC

### 4.1. TEMELJNA IZHODIŠČA

Za izhodišče modela učnih delavnic smo uporabili eno izmed delitev kompetenc po ravneh; na ključne (imenujejo jih tudi temeljne, splošne, prenosljive) ter poklicne kompetence. Poklicne kompetence v učni delavnici delimo naprej na:

- generične,
- poklicno specifične ter
- organizacijsko specifične kompetence.

Poklicne kompetence v učni delavnici se vežejo na tista dela, ki jih bodo osebe opravljale z namenom usposobiti se za določen poklic, v posamezni poklicni skupini ali na poklicnem področju (Velkov, 2011).

V učnih delavnicah bodo osebe imele priložnost razvijati:

- **Ključne kompetence** kot kompetence, ki so neodvisne od konteksta delovanja in posamezniku ne glede na specifične okoliščine omogočajo funkcionalno odzivanje in delovanje v širokem spektru različnih dejavnosti (Štefanc, 2009). Ključne kompetence so prenosljive med različnimi poklici, predvsem pa posamezniku omogočajo udeležbo v družbi in osebni razvoj.
- **Generične poklicne kompetence**, kot zmožnosti, ki posameznikom omogočajo, da si pridobi celosten in sistematski pregled nad ključnimi značilnostmi in problemi na določenem poklicnem področju (npr. komunikacija na delovnem mestu, reševanje problemov, uporaba logičnega mišljenja, vodenje, timsko delo...). So enako prenosljive med različnimi poklici, omogočajo uspešno vključevanje v proces dela ter delovno okolje.
- **Poklicno specifične kompetence**, ki so specifične za posamezna delovna mesta ali opravila. Katere poklicno specifične kompetence bodo pridobile osebe v posamezni učni delavnici, bo pogojeno s prijavljenim programom posamezne učne delavnice (delo administratorja, proizvodno delo, delo na ekološki kmetiji,...)

Pomembno je razlikovanje med ključnimi ter poklicnimi kompetencami. Ključne kompetence posamezniku omogočajo funkcionalno odzivanje in delovanje v širokem spektru vsakodnevnih dejavnosti, kar je večinoma težava ranljivih oseb. Osebe iz ranljivih skupin nimajo le pomanjkanje specifičnih znanj, delovnih izkušenj, mehkih veščin, ki pomagajo učinkovito opravljanje dela, temveč imajo velikokrat pomanjkanje temeljnih, t.j. ključnih znanj, ki so sicer potrebne tudi za obvladovanje poklicnih kompetenc, posamezniku pa predvsem omogočajo dejavno udeležbo v družbi in hkrati osebni razvoj. Konkretno v praksi pomeni, da imajo osebe iz ranljivih skupin velikokrat težave pri vključevanju v družbo nasploh, težave v življenjskih situacijah, kot je načrtovanje družinskega proračuna, ureditev varstva za otroka, odprtje bančnega računa, uporaba javnega prevoza, nizka samopodoba, splošno prevzemanje odgovornosti, itd. Le tega pa ne smemo, in ne moremo izzvzeti, če želimo ranljivim osebam zvišati nivo zaposljivosti. Potrebno jih je obravnavati celostno, povezati obstoječo skupnostno podporo, ter zastaviti cilje na razvoju ključnih kompetenc. Le te bodo lahko prenesli na druga delovna mesta, tudi v zahtevna običajna delovna okolja.

Pojmovanje ključnih kompetenc je v učnih delavnicah multifunkcionalno in transdisciplinarno, t.j. da prežemajo poklicne kompetence.

V učni delavnici bo poudarek na pridobivanju 8 ključnih kompetenc, kot jih opredeljuje in določa Evropski referenčni okvir temeljnih zmožnosti, ki sta ga 2006 sprejela Evropski parlament ter Evropski svet. Le te potrebuje sleherni evropski državljan z namenom doseči osebno izpolnitev, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposljivost v družbi znanja. Ključne kompetence smo opredelili kot jih opredeljuje in določa Evropski referenčni okvir temeljnih zmožnosti.

Programi učnih delavnic bodo zasnovani na način, da bodo ključne kompetence:

- integrirane v vsebine na vseh nivojih učenja/usposabljanja in
- integrirane v metode, ki jih bodo uporabljali vsi izvajalci programa učne delavnice.

**Pri posameznih ključnih kompetencah opredeljujemo ciljne skupine, ki bi z veliko verjetnostjo morale še dodatno razvijati navedeno kompetenco.**

**Navajamo tudi vseživljenjske situacije, ki zahtevajo razvitost posamezne ključne kompetence.**

## **KLJUČNE KOMPETENCE:**

### **1. SPORAZUMEVANJE V MATERNEM JEZIKU**

Opis:

Sporazumevanje v maternem jeziku je sposobnost izražanja in razumevanja pojmov, misli, čustev, dejstev in mnenj v pisni in ustni obliki (poslušanje, branje, govor, pisanje) ter na ustrezen in ustvarjalen način jezikovno in medsebojno delovanje v vseh družbenih in kulturnih okoliščinah – izobraževanje in usposabljanje, delo, dom in prosti čas.

Znanja:

Posameznik pozna besednjak, imeti mora funkcionalno znanje slovnice in poznati funkcije jezika, vrste besedne interakcije (različne vrste in načini izmenjave sporočil v maternem jeziku), vrste literarnih in neliterarnih besedil, poglobitnih značilnosti različnih slogov in jezikovnih zvrsti ter spremenljivost jezika in sporazumevanje glede na okoliščine.

*Vključuje branje, pisanje, poslušanje in govorjenje. Za lažjo predstavljivost pa gre za vseživljenjske in delovne situacije, kot npr. izpolnjevanje obrazcev, branje uradnih, neuradnih, zasebnih in javnih besedil, razumevanje prebranega, pogovor po telefonu, zapisovanje telefonskih sporočil, branje tehničnih navodil, sporazumevanje v javnih ustanovah, pisanje dopisov, dopisovanje po elektronski pošti, govorno nastopanje ..*

*Sporazumevanje v maternem jeziku je kompetenca, ki je velikokrat šibka točka raznolikih ranljivih skupin, na splošno bi jo lahko poudarili za ciljno skupino migrantov, romov, mladih usipnikov in drugih.*

## 2. SPORAZUMEVANJE V TUJEM JEZIKU

Komunikacija v tujem jeziku si na splošno deli osnovne sposobnosti razumevanja, izražanja in interpretiranja misli, občutij in dejstev tako v ustni kot pisni obliki (poslušanje, branje, govorjenje, pisanje) v jezikovno primerni obliki glede na družbeno okolje (vzgoja in izobraževanje, dom, delo, prosti čas). Za večino komuniciranja v tujem jeziku se šteje tudi posredovanje in medkulturno razumevanje.

*Sporazumevanje v tujem jeziku je kompetenca, ki jo bodo potrebovale predvsem osebe, ki se želijo usposabljeni na delovnih mestih, ki zahtevajo delo npr. s tujimi strankami (turizem, hotelirstvo, natararji,...).*

## 3. MATEMATIČNA KOMPETENCA TER OSNOVNE KOMPETENCE V ZANOSTI IN TEHNOLOGIJI

Opis:

Matematična kompetenca pomeni sposobnost obvladovanja in uporabe matematičnega načina razmišljanja za reševanje mnogih težav v vsakdanjem življenju. Zajema sposobnost in pripravljenost za uporabo matematičnih načinov razmišljanja (logično in prostorsko razmišljanje) in načinov predstavljanja (formule, modeli, konstrukcije, grafi in razpredelnice).

Osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji se nanašajo na sposobnost in pripravljenost uporabe celote znanja in metodologije zato, da bi razložili naravni ustroj sveta tako, da prepoznamo ključna vprašanja in na podlagi dokazov skušamo odgovoriti nanje.

Štiri ključna področja, ki sestavljajo matematični del temeljne zmožnosti so:

- števila in računske operacije,
- obdelava podatkov,
- odnosi med količinami ter
- geometrija in merjenje.

*Vsakodnevne okoliščine, kjer je ta kompetenca potrebna: izračun družinskega proračuna, izračun količine barve, ki jo bo potreboval za beljenje svojega doma, nakupovanje, oprema stanovanja...Kompetenca je pomembna na različnih delovnih mestih, od proizvodnih delavcev kontrolorjev do administrativnih del, dela na ekološki kmetiji, itd.*

*Kompetenca je raznoliko razvita, odvisna tudi od stopnje izobrazbe. Predvidevamo, da bodo to kompetenco dodatno razvijale osebe z nižjo stopnjo izobrazbe (mladi usipniki, Romi in drugi...).*

Vsakodnevne okoliščine, kjer je potrebno obvladovanje zmožnosti v znanosti in tehnologiji so:

- ekologija
- medicina in zdravje ter
- dom in prosti čas

*Vsakodnevne situacije, kjer je ta kompetenca potrebna: zdravo prehranjevanje, pomen ločevanja odpadkov, varčevanje pitne vode, varčevanje elektrike, pomen zdravega načina življenja...*

*Kompetenca je zelo raznoliko razvita, predvidevamo pa, da jo je potrebno razvijati pri večini oseb iz ranljivih skupin.*

#### **4. DIGITALNA PISMENOST**

Vključujejo samozavestno in kritično uporabo informacijske tehnologije pri svojem delu, v prostem času in pri komunikaciji. Te sposobnosti so podprte z osnovnim znanjem uporabe informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT): uporaba računalnika za priklic, dostop, shranjevanje, ustvarjanje, predstavljanje in izmenjavo informacij, prav tako pa tudi za komuniciranje in udejstvovanje pri medmrežnem sodelovanju.

*Vsakodnevne situacije, kjer je ta kompetenca potrebna: spletno nakupovanje, mreženje, pridobivanje informacij o pravnih vprašanjih.*

*V delovnih situacijah oz. pri iskanju zaposlitve je računalnik potreben za oblikovanje Europassa, pregledovanje zaposlitvenih oglasov, pripravo Cvja... Konkretno pa ta znanja potrebujejo administratorji, turistični delavci, natararji in mnogi drugi.*

*Kompetenca je raznoliko razvita pri raznolikih ranljivih skupinah. Opazna pa je pomanjkljivo znanje ali neznanje glede omenjene kompetence pri večini ranljivih skupin.*

## **5. UČENJE UČENJA**

Opis:

Temeljna zmožnost učenje učenja je opredeljena kot sposobnost učiti se in vztrajati pri učenju, organizirati svoje učenje, tudi učinkovito opravljanje časa in informacij, individualno in v skupinah. Učenje učenja pomeni tudi, da se posameznik zaveda svojega učnega procesa in potreb, prepoznava priložnosti, ki so na voljo in je sposoben premagovanja ovir za uspešno učenje. Tako učeči se nadgrajuje svoje prejšnje izkušnje z učenjem in jih povezuje z življenjskimi izkušnjami v različnih okoliščinah: doma, v službi, pri izobraževanju in usposabljanju. Ob tem sta seveda odločilni motivacija in zaupanje vase.

Učenje učenja delimo lahko na:

1. priprava na učenje
2. izvajanje učenja
3. spremljanje učenja

*Učenje učenja je ključna kompetenca, ki je velikokrat ovira mnogih oseb. Osebe v učnih delavnicah jo bodo imele priložnost razvijati tako tekom celotnega usposabljanja ter v teoretičnih modulih.*

*Je pomembna za vse ranljive skupine, in jo bo imel priložnost razvijati vsaka vključena oseba v učni delavnici.*

## 6. MEDOSEBNE, MEDKULTURNE IN DRUŽBENE KOMPETENCE

Te sposobnosti pokrivajo vse vrste obnašanja, ki jih ima posameznik pri učinkovitem in konstruktivnem sodelovanju v svojem družbenem in delovnem okolju, še posebej v naraščajočih raznolikih družbah. Prav tako so te sposobnosti pomembne pri razreševanju konfliktov, ki iz tega izhajajo. Družbene sposobnosti omogočajo posamezniku, da intenzivno sodeluje in se udeje v družbenem življenju. Te sposobnosti temeljijo na poznavanju socialnih in političnih vsebin in obvez, kar je temelj za aktivno in demokratično udejstvovanje posameznika.

*Pri vseh ranljivih skupinah je razvoj te kompetence izrednega pomena. Osebe v učnih delavnicah jo bodo imele priložnost razvijati v teoretičnem delu, usposabljanju na delovnem mestu. Izvajalci programov učnih delavnic bodo ponudili inovativne načine vključevanja te kompetence glede na vsebino ponujenih programov kot tudi na ciljno skupino, ki jo bodo vključevali.*

*Je pomembna za vse ranljive skupine in večinoma nezadostno razvita. Zato jo bodo v učnih delavnicah načrtno razvijali ponujeni programi, tako v teoriji, kot v praksi na usposabljanju.*

## 7. KULTURNA ZAVEST IN IZRAŽANJE

Te sposobnosti pokrivajo vse vrste obnašanja, ki jih ima posameznik pri učinkovitem in konstruktivnem sodelovanju v svojem družbenem in delovnem okolju, še posebej v naraščajočih raznolikih družbah. Prav tako so te sposobnosti pomembne pri reševanju konfliktov, ki iz tega izhajajo. Družbene sposobnosti omogočajo posamezniku, da intenzivno sodeluje in se udeje v družbenem življenju. Te sposobnosti temeljijo na poznavanju socialnih in političnih vsebin in obvez, kar je temelj za aktivno in demokratično udejstvovanje posameznika.

*Kompetenca je nezadostno razvita, saj je pomembna za vzpostavljanje dobrih odnosov v raznolikih delovnih okoljih in družbenih situacijah. Pomen kompetence je predvsem v preprečevanju rasnih in drugih diskriminacij, ki so prisotne v slovenskem okolju. Pomembna je za aktivno udeležbo pri vključevanju v družbo. Tudi ranljive skupine imajo na tem področju nezadostno razvite kompetence.*

*Izvajalci učnih delavnic bodo ponudili vsebine, metode tudi razvoj te kompetence. Pomembno je za vključevanje v podjetja, ki delujejo globalno ter socialno podjetja, ki zaposlujejo raznolike ranljive skupine in je ta kompetenca ključnega pomena za razvoj dobrih delovnih odnosov. Ranljive skupine, za katere je to še izrednega pomena so: Romi, migranti, mladi usipniki...*

## **8. SAMOINICIATIVNOST IN PODJETNOST**

Samoiniciativnost in podjetnost se nanašata na sposobnost posameznika za uresničevanje svojih idej v dejanja ter tudi sposobnost posameznika, da vzpodbuja in podpira inovacije, ki jih aktivirajo zunanji dejavniki. Vključuje kreativnost, inovativnost, prevzemanje odgovornosti, sposobnost načrtovanja in upravljanja projektov, da bi dosegli določene cilje. Ta sposobnost podpira posameznika pri vsakodnevnih aktivnostih doma, v službi, v družbi. Posameznik je tako sposoben na delovnem mestu razumevanja ozadja njegovega dela in izkoriščanja priložnosti. Je hkrati podlaga za bolj posebne spretnosti in znanja, ki ga potrebujejo tisti, ki ustanavljajo socialne ali gospodarske dejavnosti ali k temu prispevajo. Vključuje tudi zavest o etičnih vrednotah in spodbujanje dobrega upravljanja)

*Je pomembna ključna za vse ranljive skupine in jo je potrebno razvijati tekom celotne učne delavnice.*

*Vseživljenjske situacije, ki so prežete s kompetenco so soočanje s problemi, vztrajnost pri razreševanju svoje zaposlitvene situacije, učinkovito upravljanje financ, načrtovanje družinskega proračuna...*

*V delovnih situacijah bo kompetenco razvijal pri inovativnih delavnicah, uvajanju izboljšav v delo, razvoju socialnega kapitala, komunikaciji s sodelavci, nadrejenimi...*

## 4.2. NAMEN, CILJI, PROCES

Učne delavnice so namenjene ranljivim skupinam, katerih obstoječa znanja, veščine, spretnosti oziroma delovne izkušnje ne omogočajo neposredne zaposlitve.

Splošni cilji učnih delavnic so:

- izboljšana zaposljivost, konkurenčnost na trgu dela, lažje vključevanje v delo
- lažje in kakovostnejše opravljanje dela, napredovanje na del. mestu, razvoj kariere
- analiza zaposljivosti, analiza potreb in interesov posameznika (triaža)
- pridobitev in izboljšanje ključnih in poklicnih kompetenc (generičnih in poklicno specifičnih), to je za življenje in za specifična delovna mesta, poklice, področja dela

Proces modela učne delavnice predvideva naslednje elemente:

- SEM točka
- Učna delavnica
- Spremljanje
- Ocenjevanje, evalvacija
- Izhodi

Bistvo učne delavnice je v združitvi vseživljenjske karijerne orientacije z učenjem na konkretnem delovnem mestu v realnem delovnem okolju. Oseba ima podporo, spremljanje v vseh fazah, omogočeno je sodelovanje vseh vključenih v proces učne delavnice (ranljiva oseba, karierni svetovalac, delovni trener, trener za mehke veščine, mentor).

*Slika procesa v prilogi*

### 4.3. VKLJUČITEV

V učne delavnice se lahko vključijo:

- osebe, ki imajo ovire pri vključevanju na trg dela (ranljive skupine po Zakonu o socialnem podjetništvu, kriteriji Zavoda RS za zaposlovanje, Centrov za socialno delo, Zakona o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov...):
  - Ki morajo izboljšati svoje zaposlitvene možnosti
  - Ki morajo pridobiti in krepiti sposobnosti, znanja, veščine in spretnosti
  - Ki morajo povečati svojo konkurenčnost na trgu dela
- osebe, ki želijo izboljšati svoje splošne in specifične kompetence

#### **Vlogo za vključitev poda OSEBA:**

- Sama
- Na predlog ali s pomočjo:
  - CSD
  - NVO
  - ZRSZ
  - DELODAJALCA - storitev na trgu (plačnik delodajalec)
  - ...

**izvajalcu SEM točke (triaža, spremljanje, podpora).**

#### **4.4. SEM točka**

PRIPOROČILO: Vstopne točke morajo biti dostopne, zagotavljati morajo pretočnost, morajo biti odzivne in odgovarjati na potrebe ranljivih skupin ter podjetij.

SEM točka izvaja naslednje naloge:

- informiranje zainteresiranih o učnih delavnicah
- motiviranje za vključitev v učno delavnico
- triaža
- kontinuirano spremljanje, podpora skozi celotni proces učnih delavnic in ob izhodih

##### **4.4.1. POGOJI IZVAJANJA**

Izvajalci SEM točke morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

KADROVSKI POGOJI (izobrazba, znanja, izkušnje, reference):

Strokovni tim sestavljajo strokovni delavci (9. Člen ZZRZI):

- karierni svetovalec
- psiholog
- delovni terapevt
- socialni delavec
- ostali profili po potrebi

Strokovni delavci morajo imeti znanja, izkušnje in reference za delo z ranljivimi skupinami in delodajalci na področju zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja, zaposlovanja, izobraževanja, svetovanja, podpornih storitev.

## REFERENCE ORGANIZACIJE:

Organizacija (SEM točka) mora imeti reference za delo z ranljivimi skupinami in delodajalci na področju zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja, zaposlovanja, izobraževanja, svetovanja, podpornih storitev.

## PROSTORSKI POGOJI:

Organizacija (SEM točka) mora imeti zagotovljene primerne in dostopne prostore za izvajanje individualnega in skupinskega dela.

## **4.4.2. TRIAŽA**

### **4.4.2.1. CILJI, VSEBINA, METODE**

#### CILJI:

- Izdelava analize stanja: nivo zaposljivosti (kompetence, veščine, znanja), potrebe, interesi, poklicna orientacija
- Izdelava individualnega načrta
- Izdelava portfolia
- Usmeritev – iskanje primernega/ustreznega izvajalca učnih delavnic oz. usmeritev v druge ustrezne programe (po potrebi)

Vsak posameznik – vključeni - ima svojega kariernega svetovalca, ki ga spremlja skozi celoten proces učne delavnice in ob izhodu.

#### VSEBINA:

V času triaže osebo informira v povezavi z razvojem njegove kariere (izobraževanjem, usposabljanjem, zaposlovanjem).

Zbere informacije o izobrazbi, interesih, razvitosti vseživljenjskih spretnostih, delovnih izkušnjah.

Osebi omogoči vpogled v lastne interese, pričakovanja, želje, jih poglobi in ustrezno umesti na trgu dela oz. ponudnikov izobraževanj. Skupaj z osebo identificira močna področja ter področja, ki naj bi jih razvil. Skupaj z osebo analizira morebitne ovire ter načrtuje karijerne cilje, cilje za razvoj vseživljenjskih kompetenc, ki bodo pripomogli k zvišanju nivoja zaposljivosti. Karierni svetovalec osebo informira o ponudbah na trgu učnih delavnic in ji omogoči, da jih поблиže spozna ter preveri možnost za vključitev.

Karierni svetovalec odpre portfolijo, kjer se zbirajo vse pomembne listine, ki so osebi v pomoč pri iskanju zaposlitve. V tem obdobju se že izvajajo pripravljalne aktivnosti za vključitev v učno delavnico.

#### METODE DELA:

- samoocenjevanje lastnih potreb, sposobnosti, interesov, vrednot
- razvijanje veščin za raziskovanje možnosti usposabljanja, izobraževanja in zaposlitve
- sprejemanje ustreznih odločitev, ki temeljijo na oceni lastnih zmožnosti,
- samoocenjevanje vseživljenjskih spretnosti
- intervju za namen ocenjevanja vseživljenjskih spretnosti
- razvijanje veščin za raziskovanje možnosti usposabljanja, izobraževanja in zaposlitve
- preizkusi poklicnih interesov
- individualno poklicno informiranje in svetovanje
- izbor poklicnega cilja ter individualni načrt njegovega uresničevanja
- priprava na vključitev v učno delavnico, usmeritev v učno delavnico, organizacija ogleda učne delavnice
- motivacijske tehnike
- vzpostavitev in urejanje osebnega portfolija

#### 4.4.2.2. VLOGA KARIERNEGA SVETOVALCA

VSEBINA podpore, ki jo nudi KARIERNI SVETOVALEC, se veže na:

- obdobje pred vključitvijo v učno delavnico – informiranje, triaža; trajanje: do 1 meseca
- čas usposabljanja v učni delavnici; trajanje: tekom celotne vključitve v učno delavnico; do 1 leta;
- čas po zaključeni učni delavnici (podpora po zaposlitvi, podpora pri nadaljevanju iskanja zaposlitve...);

VLOGA KARIERNEGA SVETOVALCA:

- informira, motivira za vstop v učno delavnico
- izvede triažo
- pripravi portfolio osebi, v katerem so zbrane vse reference
- kot del portfolija, skupaj z osebo izdelava individualni karierni načrt, v katerem so jasno definirani ciljni na področju vseživljenjskega učenja
- informira podporni tim v učni delavnici o kariernih ciljih ter ciljih na področju vseživljenjskega učenja, ki si jih je zastavila oseba
- svetuje osebi ter podpornemu timu v učni delavnici tekom celotne vključenosti v učno delavnico (o možnih načinih kreiranja delovnih situacij za namen razvijanja vseživljenjskih kompetenc, o možnih prilagoditvah delovnih mest, v kriznih situacijah,...)
- se informira o izvajanju programa, podaja predloge za individualiziranje programa glede na posameznikove potrebe in napredovanje;
- pripravi evalvacijo po vsakem 3 mesečju in preverja doseganje zastavljenih ciljev v kariernem načrtu;
- sodeluje v timskih sestankih, ki so sklicani z njegove strani ali s strani podpornega tima v učni delavnici

»Karierni svetovalec« se po potrebi za specifično presojo poklicnih interesov povezuje s svojim strokovnim timom (psiholog, delovni terapevt,...).

#### **4.4.2.3. TRAJANJE**

do 1 meseca; skupno do 20 ur/osebo

PRIPOROČILO: Karierni svetovalec lahko hkrati skozi proces vodi največ 15 oseb

#### **4.4.2.4. IZHODI, USMERITEV**

- Vključitev v učno delavnico (učenje splošnih kompetenc in specifičnih znanj)
- Zaposlitev
- Izobraževanje oz. nacionalne poklicne kvalifikacije
- Dodatni program: zaposlitvena rehabilitacija, zdravljenje, program za aktivacijo neaktivnih, vseživljenjska karierna orientacija,...

## **4.5. UČNA DELAVNICA: UČENJE SPLOŠNIH KOMPETENC IN SPECIFIČNIH ZNANJ**

Učno delavnico sestavljajo:

- teoretični moduli za učenje ključnih in generično poklicnih kompetenc
- usposabljanje na delovnem mestu za urjenje generično poklicnih kompetenc ter učenje specifičnih poklicnih kompetenc
- izobraževanja za pridobitev specifičnih poklicnih kompetenc

### **4.5.1 VKLJUČITEV**

Osebe se vključijo v učno delavnico po zaključeni triaži.

### **4.5.2. POGOJI IZVAJANJA**

Izvajalci učnih delavnic za učenje splošnih kompetenc in specifičnih znanj morajo izpolnjevati naslednje pogoje:

**KADROVSKI POGOJI** (izobrazba, znanja, izkušnje, reference):

Strokovni tim sestavljajo strokovni delavci (9. Člen ZZRZI):

- trener mehkih veščin (psiholog, socialni delavec, andragog...)
- delovni trener (delovni terapevt)
- mentor
- ostali profili po potrebi (tehnolog, organizator dela,...)

Mentor oz. delovni inštruktor mora biti redno zaposlen v podjetju, ki je izvajalec učnih delavnic. Ostali člani strokovnega tima so lahko redno zaposleni ali zunanji sodelavci (npr. lahko sodelujejo s strokovnim timom iz organizacije, ki izvaja triažo).

Mentor oz. delovni inštruktor mora imeti znanja, izkušnje in reference na področju, za katerega izvaja program učenja specifičnih znanj ter za delo z ranljivimi skupinami.

Strokovni delavci morajo imeti znanja, izkušnje in reference za delo z ranljivimi skupinami in delodajalci na področju zaposlitvene rehabilitacije, usposabljanja, zaposlovanja, izobraževanja, svetovanja, podpornih storitev.

#### REFERENCE PODJETJA:

Podjetja, ki izvajajo učne delavnice morajo imeti:

- reference za delo z ranljivimi skupinami na področju usposabljanja in zaposlovanja
- podjetje mora delovati na trgu (socialna, invalidska, običajna podjetja, zaposlitveni centri)

#### PROSTORSKI POGOJI:

- zagotavljati morajo primerno, dostopno in varno delovno okolje za skupinsko in individualno delo

### **4.5.3. TEORETIČNI MODULI ZA UČENJE KLJUČNIH IN GENERIČNO POKLICNIH KOMPETENC – »UČENJE MEHKIH VEŠČIN«**

#### **4.5.3.1. CILJI, VSEBINA, METODE**

NAMEN teoretičnih modulov je zvišanje nivoja ključnih kompetenc ter generično poklicnih kompetenc oz. teoretična podpora za učenje le – teh na konkretnem delovnem mestu.

#### **METODE IN TEHNIKE:**

- individualno/skupinsko delo, pri čemer slednje prevladuje
- tehnike razreševanja problemov
- treningi asertivnosti
- treningi socialnih veščin
- treningi čustvenega izražanja

#### **SPECIFIČNO PA:**

- „benefit“ svetovanje
- kognitivne tehnike
- igre vlog
- vedenjske intervencije – prilagajanje vedenjskih vzorcev
- spodbujanje
- učenje samoobvladovanja
- psihoedukacija
- kombinirane tehnike
- transakcijske tehnike
- model vodenja
- metode ustnega razlaganja
- metode učnega pogovora
- demonstracije
- metoda opolnomočenja
- projektno delo, raziskovalna metoda

PRIPOROČILO: metode dela ter način podajanja teoretične vsebine morajo biti prežeti z usmeritvami za razvoj ključnih kompetenc. Kar pomeni, da trener mehkih veščin inovativno podaja snov na način, ki je najbolj primeren posameznim ranljivim skupinam in z namenom razvoja ključnih kompetenc.

Učenje v skupini morda ustreza starejšim, medtem ko mladi zahtevajo veliko bolj inovativne metode, ki jih maksimalno vključijo, bivši zaporniki morda bolj delovno aktivne metode z modeliranjem, itd.

## **VSEBINA TEORETIČNIH DELAVNIC ZA RAZVOJ MEHKIH VEŠČIN:**

### 1. MODUL »Priprava na delo«

- načrtovanje s postavljanjem ciljev
- prepoznavanje lastnih talentov, spretnosti, vzpostavljanja odnosov, močnih področij...
- kako se predstaviti delodajalcu
- razumevanje pričakovanj delodajalca
- bonton oblačenja za zaposlitveni razgovor
- vzpostavljanje pozitivnega odnosa do dela in pozitivnega vedenja
- profesionalno delo
- pozitivni monologi kot ključ do uspeha
- razvoj dobre delovne etike, vrednot
- samomotiviranje
- prevzemanje iniciative, odgovornosti
- oblikovanje CVja
- priprava na zaposlitveni razgovor

### 2. MODUL »Komunikacijske spretnosti«

- razvoj bralnih spretnosti
- razvoj pisane besede
- razvoj tehnike poslušanja
- neverbalna komunikacija
- razreševanje konfliktov na delovnem mestu

### 3. MODUL »Medosebne spretnosti«

- moj osebni stil vzpostavljanja medosebnih odnosov
- delo v timu
- razvoj in ohranjanje dobrih delovnih odnosov
- razumevanje prednosti raznolikega delovnega okolja ter spoštovanje kulturne raznolikosti
- soočanje s spremembami na delovnem mestu in drugimi delovnimi izzivi
- soočanje s kritiko na delovnem mestu s strani nadrejenih ter sodelavcev

### 4. MODUL »Spretnosti za življenje«

- Organizacija časa
- Postavljanje prioritet
- organizacija skupnostnih virov pomoči
- uporabna matematika
- razvoj osebnih podpornih sistemov

lahko dodamo še vseživljenjske situacije kot npr.:

- izračun družinskega proračuna
- nakupovanje
- razprodaje
- kuhanje po receptu (merjenje/tehtanje v kuhinji)
- zdravje (nakup zdravil po akcijskih ponudbah...)
- branje voznega reda, prihod ob točno določenem času na cilj, načrtovanje poti

### 5. MODUL »Spretnosti za odločanje«

- uporaba dobre presoje oz. praktičnega razumevanja
- učinkovito reševanje problemov
- spretnosti za dobre odločitve
- trening asertivnosti ter kontrola agresivnosti
- soočanje z jezo

## 6. MODUL »Varno in zdravo delo«

- razumevanje osnovnih načel zdravega in varnega dela
- prepoznavanje tveganega vedenja
- ocenjevanje tveganega vedenja
- skrb za lastno psihofizično zdravje
- soočanje s stresom na delovnem mestu
- zdrava prehrana
- sprostitvene tehnike

PRIPOROČILO: Učne delavnice ponudijo programe, ki bodo zgornje teme zajemali, medtem ko metode in tehnike za doseganje ciljev posameznih delavnic kreirajo inovativno.

### **4.5.4. USPOSABLJANJE NA DELOVNEM MESTU**

MDDSZ da razpis za prijavo raznolikih učnih delavnic za namen pridobitve konkretnih znanj na različnih delovnih mestih, za urjenje generično poklicnih kompetenc ter učenje specifičnih poklicnih kompetenc skozi usposabljanja na delovnem mestu.

Razpis poda smernice za prijavo specifičnih učnih programov glede na oblikovan model.

Razpis podpre povezovanje različnih deležnikov na lokalnem nivoju (koncesionarji ZR, centri vseživljenske orientacije, PUM programi, Ljudske univerze, socialna podjetja, običajna podjetja...)

### **4.5.5. IZOBRAŽEVANJA ZA SPECIFIČNA ZNANJA**

Učna delavnica lahko predvidi specifična usposabljanja / izobraževanja za pridobitev specifičnih poklicnih kompetenc ( kot npr. trženje, promocija, strokovna izobraževanja iz varovanja okolja, varstvo pri delu..) Te programe lahko izvedejo zunanji izvajalci.

## **4.5.6. VLOGE ČLANOV TIMA**

### **4.5.6.1. TRENER MEHKIH VEŠČIN**

PRIPOROČILO: Število oseb, ki jih trener mehkih veščin vključuje v skupinsko delo je od 5 do max. 10 oseb.

#### **VLOGA**

- program učne delavnice individualizira ter prilagodi osebi; priprav individualni načrt usposabljanja;
- izvaja teoretične module učne delavnice / uri mehke veščine
- nudi pomoč mentorju/inštruktorju pri integraciji vseživljenjskih kompetenc v oblikovanje delovnih nalog
- evalvira napredovanja vseživljenjskih kompetenc zastavljenih v vseživljenjskem kariernem načrtu;
- delo v skladu z zastavljenimi cilji v individualnem načrtu usposabljanja
- svetovanje delodajalcu pri prilagoditvah delovnih nalog
- psihosocialna podpora osebi na delovnem mestu svetovanje v osebnih stiskah osebnih stiskah
- sodeluje s kariernem svetovalcem

Metode in tehnike, ki jih uporablja pri svojem delu so zapisane pod poglavjem teoretičnih učnih delavnic.

### **4.5.6.2. DELOVNI TRENER**

#### **VLOGA**

- podpora osebi pri učenju na delovnem mestu
- podpora mentorju/delovnemu inštruktorju pri prilagajanju delovnega procesa ter okolja posameznikovim zmožnostim
- spremljanje napredovanja v usposabljanju
- delo v skladu z zastavljenimi cilji v individualnem načrtu usposabljanja
- predlaga prilagoditve

- sodeluje v timu s trenerjem mehkih veščin ter kariernim trenerjem

METODE IN TEHNIKE, ki jih pri svojem delu uporablja:

- modeliranje
- demonstracije
- delo po navodilih
- analiza dela in postopkov
- analiza doseženih rezultatov

#### **4.5.6.3. MENTOR**

PRIPOROČILO: Mentor oz. delovni inštruktor lahko hkrati usposablja največ 10 oseb.

VLOGA:

- sodeluje pri načrtovanju in organizaciji procesa usposabljanja in dela uporabnika v skladu z individualnim programom usposabljanja v sodelovanju s podpornim timom v učni delavnici
- izvaja usposabljanje za vključitev uporabnika v delovni proces
- spremlja in nadzira delovno učinkovitost uporabnika in kakovost opravljenega dela
- nudi podporo osebi pri povezovanju s podpornim timom
- vodi evidence in dokumentacijo s področja usposabljanja in dela uporabnika
- uči osebo specifičnih znanj za določeno delovno mesto

#### **4.5.7. TRAJANJE**

Program učne delavnice traja od 3 mesecev do 1 leta. Trajanje programa je pogojeno z zahtevnostjo delovnega mesta na katerem se osebe usposablajo ter stopnje ranljivosti posamezne osebe. Izvajalci učnih delavnic predvidijo 1. in 2. nivo specifične učne delavnice (1. – za manj ranljive do 6 mesecev, 2. za bolj ranljive osebe do 1 leta); Teoretični del »mehkih veščin« mora biti v razpisu direktiven – nujen del učne delavnice.

Teoretični modul se izvaja tekom celotne učne delavnice. Teoretične delavnice se morda zgostijo na začetku in na koncu. Program je prepuščen prijaviteljem programov učnih delavnic. Predvideva se 8 ur / teden.

#### **4.5.8. IZHODI, USMERITVE**

- Zaposlitev
- Izobraževanje oz. nacionalne poklicne kvalifikacije
- Dodatni program: zaposlitvena rehabilitacija, zdravljenje, program za aktivacijo neaktivnih, vseživljenjska karierna orientacija,...
- Druga učna delavnica (drug poklic oz. področje dela)

## 5. SPREMLJANJE, OCENJEVANJE EVALVACIJA

Spremljanje, ocenjevanje, evalviranje poteka skozi celotni proces učnih delavnic (od triaže do konkretnega usposabljanja in učenja).

Za posamezne aktivnosti, programe, module znotraj procesa so oblikovana merila in orodja za spremljanje, ocenjevanje in evalviranje.

Spremljanje, ocenjevanje in evalviranje poteka na nivoju posameznika, posameznega dela procesa in celotne učne delavnice.

STROKOVNI TIM spremlja učenje posamezne osebe, evalvacije zbira karierni svetovalec, ki usmerja in pomaga izvajalcu učne delavnice.

NAČIN SPREMLJANJA NAPREDKOV V UČNI DELAVNICI:

- evalvacija doseganja ciljev v zastavljenem kariernem načrtu (karierni svetovalec) - mesečno
- evalvacija ciljev individualnega načrta usposabljanja v učni delavnici (glede na prijavljene cilje posameznih programov učnih delavnic) – trener mehkih veščin, delovni trener, mentor – tedensko, mesečno, po končanem modulu;
- timski sestanki podpornega tima
- check liste doseženih ciljev na listi »pripravljen za delo«

OCENJEVANJE

- po vsakem 3 mesečju sledi evalvacija doseženih ciljev; cilji so v skladu z zastavljenimi cilji učnega programa;
- orodje za spremljanje in ocenjevanje
- ob zaključku izobraževanja sledi »pripravljen za delo« certifikat; kandidat lahko do tega potrdila napreduje hitreje, potrdilo je odvisno tudi od prijavljenih programov (odvisno od vrste zahtevnosti dela, od vstopnega

nivoja zaposljivosti osebe); najmanj pa je zahtevano usposabljanje za čas 3 mesecev.

- Prijavitelji učnih delavnic izdajo potrdilo za posamezna delovna mesta na katerih se usposablja, služi kot referenca pri iskanju primerne zaposlitve

### **KAZALNIKI USPEŠNOSTI PROGRAMOV UČNIH DELAVNIC NA SISTEMSKEM NIVOJU:**

Država oblikuje kazalnike za merjenje učinkov SEM točk oz. UČNIH DELAVNIC V SOCIALNIH PODJETJIH (priporočajo pa se kazalniki kot npr: aktivni izhodi (v izobraževanje, zaposlitev...), število zaposlitev v obdobju 3 mesecev po zaključeni učni delavnici, razna potrdila o pismenosti, potrdila o specifičnih znanjih, ... poleg kvantitativnih meril pa priporočamo tudi kvalitativne metode: zadovoljstvo oseb s programi, elvacija/samoevacija razvitosti vseživljenjskih spretnosti pred in po vključitvi v učno delavnico...)

## 6. FINANCIRANJE

Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti financira:

- SEM točke (izvajalce triaže, podpore in spremljanja) – razpis za podelitev koncesije
- Izvajalce učnih delavnic (podjetja) – razpis za daljše obdobje izvajanja oz. financiranja (npr. 4 leta)
  - o Podjetja morajo imeti uravnoteženo financiranje (državna sredstva in delovanje na trgu)
- Brezposelne udeležence učnih delavnic (potni stroški, malica, sredstva za usposabljanje, zdravniški pregled)

Izvajalci lahko storitve učnih delavnic nudijo tudi na trgu:

- za zaposlene, ki želijo izboljšati splošne kompetence in specifična znanja (storitev financira oseba sama oz. delodajalec)
- ceno določi Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

## 7. ZAKLJUČEK

Model učnih delavnic v socialnih podjetjih tipa B je bil oblikovan z veliko mero odgovornosti do naloge. Zavedamo se, da je oblikovani model velikega pomena za povečanje zaposljivosti ranljivih oseb ter njihovo optimalno vključevanje na trg dela.

Temelji na potrebah, izkušnjah in praksah. Ne ustvarja novih osamljenih otokov, temveč nadgrajuje obstoječo mrežo in jo povezuje. Upošteva strokovna priporočila za vključevanje ranljivih skupin na trg dela. Temelji na OECD (2013) priporočilih vključevanja ranljivih skupin na trg dela in hkrati upošteva specifičnost slovenskega prostora.

Model daje jasno strukturo potrebnega kadra, ki sodeluje v učni delavnici, vsebina pa je oblikovana pol odprto, toda z jasnimi cilji, namenoma. Projektni tim se je želel izogniti pretirani strukturi, predvsem zaradi zelo raznolikih omejitev, ki jih imajo posamezne ranljive osebe in zaradi zelo raznolikih delovnih mest, ki jih bodo posledično ponudili delodajalci.

Le takšen model lahko spodbudi inovativne pristope v kreiranju raznolikih metod dela in daje poudarek na sistematičnem vključevanju razvoja temeljnih veščin v realnem delovnem okolju.

Model daje možnost koncentracije znanj, metod in vsebin dela, ki so rezultat ukrepov različnih ministrstev, spodbudi povezovanje izobraževalnih, rehabilitacijskih služb na konkretnem delovnem mestu v realnem delovnem okolju.

Model je ravno prav direktiven, da nalaga jasna pričakovanja izvajalcem učnih delavnic ter SEM točkam. In hkrati temelji na zaupanju do izvajalcev, da bodo svoje delo opravljali po načelih kakovosti in odličnosti ter na ta način skrbeli za stalen razvoj in izboljšave.

Učne delavnice morajo biti dostopne, dobro pretočne, blizu tistim, ki so najbolj oddaljeni od trga dela. Zato je pomembno, da se spodbudi lokalno povezovanje tistih, ki se z njimi že ukvarjajo in delodajalcev, ki delujejo na trgu storitev/produktov. SEM točke je potrebno promovirati po vseh vzpostavljenih javnih službah, ki se že

ukvarjajo z zaposlovanjem ranljivih skupin ter v nevladnem sektorju, ki razvija skupnostne službe za pomoč raznolikim ranljivim skupinam.

Učne delavnice morajo biti ciljno usmerjene, osebo morajo opremiti s prenosljivimi znanji, veščinami in spretnostmi, le na tak način lahko povečamo njihovo zaposljivost. S tem namenom se vzpostavi certifikat „pripravljen za delo“, ki ga je potrebno promovirati. Udeleženci ob koncu pridobijo tudi ustrezna delna potrdila o doseženih ključnih kompetencah. Pomembno je, da ranljivim skupinam ustvarimo pot do delodajalcev.

Zagotoviti je potrebno stabilno finančno in strokovno podporo vsem deležnikom v modelu učne delavnice. Zato je priporočilo, da v prihodnosti ministrstvo podeli koncesije SEM točkam, z razpisi pa podpre nastajanje raznolikih aktualnih učnih delavnic.

Priporočilo ministrstvu je, da k izvajanju učnih delavnic povabi vse delodajalce, tako socialna in invalidska podjetja ter zaposlitvene centre kot tudi in predvsem običajna podjetja, ki imajo željo vzpostaviti tovrstne delavnice. Le na tak način lahko zagotovimo pester nabor delovnih mest, konkurenčnih in trajnostnih.

Nalogo zaključujemo z mislijo predstavnika zaposlenih zaposlitvenega centra: *“Vsi smo ljudje, vsi enaki in vsi potrebujemo družbo, zaposlitev, da lahko uresničimo svoje potencialne. Z zaposlitvijo sem uspel svojo bolezen obvladovati, stabilizirati, vsak dan pridobivam na samozavesti in različnih spretnostih, znanjih. Zaposlovanje ranljivih skupin se mi zdi ključno tudi zato, ker vsi želimo prispevati k družbi, ne pa čakati in brez dela posedati doma.”*

## 8. LITERATURA IN VIRI

### **EVROPSKI MODELI UČNIH DELAVNIC V SOCIALNIH PODJETJIH (WISE – Wise Integration in Social Enterprises):**

Tackling Long-term Unemployment Amongst Vulnerable Groups. OECD.2013.

Dostopno na: <http://www.oecd.org/cfe/leed/tackling-vulnerable-report.htm>

Work integration Social Enterprises in the European Union: An over view of existing models. EMES European Research network. 2004. Dostopno na: <http://www.emes.net/>

National profiles of Work Integration Social Enterprises: Ireland. EMES European Research Network. 2005. Dostopno na: <http://www.ess-europe.eu/wp-content/uploads/2012/06/DocumentFile-17153-en.pdf>

Providing employment and training opportunities for offenders, A report of learning from this programme, Social Firms Europe, 2014. Dostopno na:

<http://socialwelfare.bl.uk/subject-areas/services-client-groups/adult-offenders/homeoffice/providing14.aspx>

Social enterprise for work integration in 12 european countries: A descriptive analysis. Open university, Milton Keynes, UK. 2005. Dostopno na:

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1370-4788.2005.00276.x/abstract>

Sustainable labour market integration of vulnerable groups through investment in capabilities. The case of Flemish social enterprises. 2004. Dostopno na:

[https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/anderepublicaties/IN\\_ okt04\\_p12.pdf](https://hiva.kuleuven.be/resources/pdf/anderepublicaties/IN_ okt04_p12.pdf)

National report: Austria. The social economy sector and the situation of Social Enterprises in Austria. With special reference to Work Integration Social Enterprises.

2010. Dostopno na: [www.socialeconomy.eu.org](http://www.socialeconomy.eu.org)

Remarks on the Study on Practices and Policies in the Social Enterprise Sector in Europe carried out by KMU Forschung Austria. EMES European Research

Network.2009. Dostopno na: <http://www.socialeconomy.eu.org/spip.php?rubrique541>

National report: Italy. ISEDE-NET. Dostopno na: [www.socialeconomy.eu.org](http://www.socialeconomy.eu.org)

WISE Work integration Social Enterprises as a tool for promoting inclusion. A WISE way of working. National Cross Cutting Reports. 2013. Dostopno na: [www.diesis.coop](http://www.diesis.coop)

## **VSEŽIVLJENJSKO UČENJE:**

Education and Training 2020 Work Programme. Thematic Working Group „Assessment of key Competences“. 2012. Dostopno na:

[http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/general\\_framework/ef0016\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/general_framework/ef0016_en.htm)

The Psychology of Abilities, Competencies, and Expertise. Cambridge University Press. 2003. Dostopno na:

<http://assets.cambridge.org/97805218/09887/sample/9780521809887ws.pdf>

Common European framework of reference for languages: learning, teaching, assessment. Language Policy Unit, Strasbourg. Dostopno na:

[http://en.wikipedia.org/wiki/Common\\_European\\_Framework\\_of\\_Reference\\_for\\_Languages](http://en.wikipedia.org/wiki/Common_European_Framework_of_Reference_for_Languages)

OECD Skills Outlook 2013. First Results from the Survey of Adult Skills. OECD. 2013. Dostopno na: <http://skills.oecd.org/skillsoutlook.html>

Spletna stran ACS Vrednotenje in priznavanje neformalnega znanja. Dostopno na: <http://vpn.acs.si/portal/>.

Sporazumevanje v maternem jeziku. Opisniki temeljnih zmožnosti. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na:

[http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Sporazumevanje\\_v\\_maternem\\_jeziku.pdf](http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Sporazumevanje_v_maternem_jeziku.pdf)

Samoiniciativnost in podjetnost. Na poti do življenjske uspešnosti. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na: [http://arhiv.acs.si/ucna\\_gradiva/SiP-vlozna\\_knjizica\\_za\\_izobrazevalce.pdf](http://arhiv.acs.si/ucna_gradiva/SiP-vlozna_knjizica_za_izobrazevalce.pdf)

Samoiniciativnost in podjetnost. Opisniki temeljne zmožnosti. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na:

[http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Samoiniciativnost\\_in\\_podjetnost.pdf](http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Samoiniciativnost_in_podjetnost.pdf)

Učenje učenja. Opisniki temeljnih zmožnosti. Andragoški center Slovenije. Dostopno na: [http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Ucenje\\_ucenja.pdf](http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Ucenje_ucenja.pdf)

Razvoj pismenosti odraslih. Predstavitev dosežkov aktivnosti 1. Andragoški center Slovenije. 2012. Dostopno na: [http://www.acs.si/upload/fck/Image/Bros780ura\\_Razvoj\\_pismenosti\\_Rezultati\\_projekta.pdf](http://www.acs.si/upload/fck/Image/Bros780ura_Razvoj_pismenosti_Rezultati_projekta.pdf)

Opisniki temeljnih zmožnosti. Priročna knjižica z navodili. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na: [http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Prirocna\\_knjizica\\_z\\_navodili.pdf](http://mm.acs.si/pismenost/doc/2013/Prirocna_knjizica_z_navodili.pdf)

Ugotavljanje, vrednotenje in priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenega znanja odraslih. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na: [http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje\\_vrednotenje\\_in\\_priznavanje\\_neformalno\\_in\\_priloznostno\\_pridobljenega\\_znanja\\_odraslih.pdf](http://www.acs.si/upload/fck/Image/Ugotavljanje_vrednotenje_in_priznavanje_neformalno_in_priloznostno_pridobljenega_znanja_odraslih.pdf)

Uporabna matematika za odrasle. Priročnik za učitelje v izobraževanju odraslih (prevod iz angleščine). Mieke van Groenestijn & Lena Lindenskov. 2007. Nizozemska. Dostopno na: <http://www.acs.si/MiA>

Vprašalnik in smernice za vrednotenje kompetence digitalna pismenost. Vera Mlinar. Andragoški center Slovenije. 2013. Dostopno na: [http://arhiv.acs.si/Vprasalnik\\_in\\_smernice\\_za\\_vrednotenje\\_kompetence\\_digitalna\\_pismenost.pdf](http://arhiv.acs.si/Vprasalnik_in_smernice_za_vrednotenje_kompetence_digitalna_pismenost.pdf)

## **DRUGO:**

Skills for pay the Bills. Mastering soft skills for workplace success. OEDP. Dostopno na: <http://www.dol.gov/odep/topics/youth/softskills/>

Razvoj modela svetovanja za ranljive skupine. Zbornik projekta. Razvoj modelov svetovanja za ranljive skupine. Črnomelj. 2011. Dostopno na: <http://www.zik-crnomelj.eu/images/1dokumenti/publikacije-in-filmi/zbornik-modelisvetovanja.pdf>

Vulnerable Youth: Employment and Job Training Programs. CRS.2012. Dostopno na: <http://fas.org/sgp/crs/misc/R40929.pdf>

Investing in our communities: Strategies for Immigrant Integration. A toolkit for grantmakers. Grantmakers concerned with Immigrants and Refugees. 2006.

Dostopno na: <https://www.gcir.org/publications/toolkit>

East Baltimore Pipeline Job readiness Training Curriculum. Karen L. Harvey.

Professional Training Systems, Inc., 2006+. Dostopno na:

[http://www.baltoworkforce.com/documents/ri\\_East\\_Balt\\_JRT\\_Curriculum.pdf](http://www.baltoworkforce.com/documents/ri_East_Balt_JRT_Curriculum.pdf)

Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v republiki Sloveniji za obdobje 2013 – 2020 (ReNPIO13-20). 2013. Dostopno na: [http://www.uradni-](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200470&stevilka=3149)

[list.si/1/objava.jsp?urlid=200470&stevilka=3149](http://www.uradni-list.si/1/objava.jsp?urlid=200470&stevilka=3149)

Nacionalni program ukrepov za Rome vlade republike Slovenije za obdobje 2010 – 2015. 2010. Dostopno na:

[http://www.arhiv.uvn.gov.si/fileadmin/uvn.gov.si/pageuploads/pdf\\_datoteke/Nacionalni\\_program\\_ukrepov\\_za\\_Rome\\_20.11..pdf](http://www.arhiv.uvn.gov.si/fileadmin/uvn.gov.si/pageuploads/pdf_datoteke/Nacionalni_program_ukrepov_za_Rome_20.11..pdf)

## **9. PRILOGE**

1. SLIKA PROCESA MODELA UČNIH DELAVNIC
2. ANALIZA RAZISKAVE MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA (1. IN 2. RAZPIS MDDSZ ZA VZPODBUJANJE RAZVOJA SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA)
3. ANALIZA RAZISKAVE MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOTIVENIMI CENTRI
4. VPRAŠALNIK ZA RAZISKAVO MED PILOTNIMI PROJEKTI SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA (1. IN 2. RAZPIS MDDSZ ZA VZPODBUJANJE RAZVOJA SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA)
5. VPRAŠALNIK ZA RAZISKAVO MED SOCIALNIMI IN INVALIDSKIMI PODJETJI TER ZAPOSLOTIVENIMI CENTRI
6. POROČILO FOKUSNE SKUPINE Z VODSTVOM SOCIALNIH IN INVALIDSKIH PODJETIJ TER ZAPOSLOTIVENIH CENTROV
7. POROČILO FOKUSNE SKUPINE S PRIPADNIKI RANLJIVIH SKUPIN
8. ANALIZA RAZISKAVE O PODPORNEM OKOLJU ZA RAZVOJ SOCIALNEGA PODJETNIŠTVA V SLOVENIJI