

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

PETRA SENIČAR

EVALVACIJA PROGRAMA 5000

DIPLOMSKO DELO

Ljubljana, 2003

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Petra Seničar
mentor: red. prof.dr. Ivan Svetlik

EVALVACIJA PROGRAMA 5000

Diplomsko delo

Ljubljana, 2003

Iskreno se zahvaljujem svojemu mentorju dr. Ivanu Svetliku za pomoč in vodenje pri pripravljanju diplomske naloge, zaposlenim na Zavodu za zaposlovanje v Novem mestu, izvajalcema Programa 5000 iz Šolskega centra in RIC-a ter nenazadnje tudi anketirancem, ki so odgovorili na anketni vprašalnik.

Hvala vsem domačim in prijateljem za spodbudo, skrb, razumevanje slabe in delitev dobre volje.

UVOD	1
1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA	3
1.1. Nastanek brezposelnosti in njeno reševanje	3
1.2. Strukturna brezposelnost	4
1.2.1. Vzroki za nastanek strukturne brezposelnosti	4
1.2.2. Značilnosti strukturne brezposelnosti	5
1.3. Kibernetiski model politike zaposlovanja	6
1.4. Evropska politika zaposlovanja	7
1.5. Aktivna politika zaposlovanja	10
1.5.1. APZ v državah Evropske unije	10
1.5.2. Struktura programov in ukrepov APZ	11
1.5.3. Ukrepi APZ v Sloveniji	12
2. POLITIKA IZOBRAŽEVANJA	14
2.1. Pomen razvoja človeških virov in strategija vseživljenjskega učenja	14
2.2. Izobraževalni problem in reševanje izobraževalnega vprašanja	16
2.3. Politika izobraževanja brezposelnih	17
2.3.1. Pomen izobraževanja za brezposelne	17
2.3.2. Izobraževanje brezposelnih v Sloveniji	18
2.3.3. Programi izobraževanja in usposabljanja	19
3. PROGRAM 5000	21
3.1. Umestitev programa	21
3.2. Dosedanje izvajanje programa	21
3.3. Cilji programa in ciljna skupina	22
3.4. Pogoji za vključitev in načini vključevanja	23
3.5. Pravice in obveznosti vključenih oseb	24
3.6. Obseg in trajanje programa	24
3.7. Izvajalci in izvajanje programa	25
3.8. Stroški izvajanja programa in način financiranja	25
4. EVALVACIJA PROGRAMA 5000	26
4.1. Evalvacija	26
4.1.1. Kaj je evalvacija?	26
4.1.2. Teoretični pristopi v evalvaciji	27
4.1.3. Metode evalvacije	28
4.1.4. Kriteriji evalvacije	30
4.1.5. Sodobni trendi v evalvacijah izobraževanja odraslih	32
4.2. Opredelitev raziskovalnega problema	33
4.3. Cilji evalvacije	34
4.4. Hipoteze	34
4.5. Metode dela in tehnike evalvacije	34
4.6. Evalvacija Programa 5000 v Območni službi Novo mesto	35
4.6.1. Brezposelnost v Območni službi Novo mesto	35

4.6.2.	Dosedanje izvajanje Programa 5000 v Območni službi Novo mesto	37
4.6.3.	Rezultati obdelave podatkov in njihova interpretacija	38
4.6.3.1.	Spol	39
4.6.3.2.	Starost	40
4.6.3.3.	Šolska izobrazba	40
4.6.3.4.	Informacije o programu	41
4.6.3.5.	Motivi za vključitev v Program 5000	42
4.6.3.6.	Šolsko leto izobraževanja	44
4.6.3.7.	Uspešno zaključen program	45
4.6.3.8.	Izobraževalni program, za katerega so se usposabljali	46
4.6.3.9.	Veselje do poklica	47
4.6.3.10.	Težave med izobraževanjem	48
4.6.3.11.	Odnos izvajalcev in svetovalcev do udeležencev	50
4.6.3.12.	Zadovoljstvo s finančnimi sredstvi	51
4.6.3.13.	Uresničenost pričakovanj o Programu 5000	52
4.6.3.14.	Možnosti za zaposlitev	53
4.6.3.15.	Ponovna vključitev v Program 5000?	54
4.6.3.16.	Trenutni status udeležencev Programa 5000	55
4.6.3.17.	Opravljanje poklica, za katerega so se izobraževali	56
4.6.3.18.	Način iskanja zaposlitve brezposelnih	57
4.6.3.19.	Razlogi za brezposelnost	57
4.6.3.20.	Pripombe in komentarji udeležencev Programa 5000	58
4.6.4.	Pogovor s svetovalko na ZRSZ OS Novo mesto	60
4.6.5.	Pogovor z izvajalci Programa 5000	61
4.6.5.1.	Razvojno izobraževalni center Novo mesto	62
4.6.5.2.	Šolski center Novo mesto	64
5.	SKLEP	67
6.	LITERATURA	70
7.	PRILOGA	73

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti po upravnih enotah dolenske regije	37
Tabela 2: Število poslanih anket za posamezna šolska leta glede na spol	38
Tabela 3: Vzorec udeležencev po spolu	39
Tabela 4: Dosežena izobrazba pred vključitvijo v Program 5000	40
Tabela 5: Kje so udeleženci pridobivali informacije o Programu 5000	42
Tabela 6: Leto začetka izobraževanja po Programu 5000	44
Tabela 7: Leto zaključka izobraževanja po Programu 5000	44
Tabela 8: Najpogostejši izobraževalni programi, za katere so se odločali udeleženci Programa 5000	46
Tabela 9: Težave pri učenju	48
Tabela 10: Ali ste si z udeležbo v Programu 5000 izboljšali zaposlitvene možnosti?	53
Tabela 11: Trenutni status udeležencev Programa 5000	55
Tabela 12: Če ste brezposelni, na kakšen način boste iskali zaposlitev ?	57
Tabela 13: Razlogi, da se po končanem izobraževanju niste zaposlili	58
Grafikon 1: Struktura brezposelnih po starosti (v %)	40
Grafikon 2: Motivi za vključitev v Program 5000 (v %)	43
Grafikon 3: Motivi za izobraževanje glede na starost (v %)	43
Grafikon 4: Ali ste izobraževanje po Programu 5000 uspešno zaključili?	45
Grafikon 5: Veselje do poklica, za katerega so se usposabljali (v %)	48
Grafikon 6: Težave, zaradi katerih udeleženci niso uspešno zaključili programa	50
Grafikon 7: Odnos izvajalcev do udeležencev Programa 5000 (v %)	51
Grafikon 8: Odnos svetovalcev do udeležencev Programa 5000 (v %)	51
Grafikon 9: Zadovoljstvo s finančnimi sredstvi (v %)	52
Grafikon 10: V kolikšni meri je Program 5000 upravičil pričakovanja udeležencev?	52
Grafikon 11: Možnosti za zaposlitev po uspešno zaključenem programu	54
Grafikon 12: Če bi imeli možnost, ali bi se še enkrat vključili v Program 5000?	54
Grafikon 13: Ali trenutno opravljate poklic, za katerega ste se izobraževali v Programu 5000?	56

UVOD

Brezposelnost je v Sloveniji relativno nov pojav, saj se je začel hitreje širiti šele konec osemdesetih let. Vzroki za to so na eni strani v ekstenzivnem razvoju in velikem povpraševanju po delovni sili, na drugi strani pa v ustrezni regulaciji, ki je onemogočala propadanje podjetij. Sredi leta 1988 pa so se gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti korenito spremenila. Število zaposlenih v družbenem sektorju je začelo upadati, kar je imelo za posledico konstantno naraščanje brezposelnih iskalcev zaposlitve. Naraščajoča brezposelnost je od države zahtevala takojšnje ukrepanje na področju zaposlovanja.

Brezposelnost je pogojena s trgom delovne sile, ki pa se je sposoben hitro prilagajati novim delovnim razmeram in na novo prihajajočemu znanju. Zaradi hitrih tehnoloških sprememb se od iskalcev zaposlitve zahteva tako višja izobrazba kot pripravljenost doseženo izobrazbo nenehno dopolnjevati. Ravno manj izobraženi sestavljajo več kot polovico vseh dolgotrajno brezposelnih oseb in so zato med brezposelnimi ena bolj rizičnih skupin.

Brezposelnosti se velikokrat ne da ogniti, kadar pa se pojavi, jo je mogoče odpravljati z ukrepi aktivne politike zaposlovanja (v nadaljevanju APZ). Izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb sodita med najpomembnejše ukrepe APZ v državi in tudi zato bo moja pozornost v nalogi usmerjena v program za pospeševanje izobraževanja brezposelnih. Za izobraževanje brezposelnih sem se odločila, ker predvsem zaradi hitrega razvoja tehnologije pomen permanentnega izobraževanja vedno bolj narašča.

V Sloveniji predstavljajo problem predvsem strukturna neskladja na trgu delovne sile. Vzrok je pospeševanje uvajanja novih tehnologij, ki zahtevajo vse več znanja in sposobnosti zaposlenih. Izobraževalni sistem tej dinamiki težko sledi, zato nastaja nesorazmerje med vse krajšimi tehnološkimi in vse daljšimi izobraževalnimi cikli. Tako se velikokrat zgodi, da Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanju ZRSZ) prostih delovnih mest ne more zapolniti, saj nima na razpolago ustrezno izobraženih kadrov. Zato je bistvenega pomena, da se brezposelnim omogoči vpis v različne programe izobraževanja in usposabljanja.

Vsebina moje diplomske naloge je razdeljena na dva dela, teoretični in empirični. Diplomsko nalogo pričnem s poglavjem o politiki zaposlovanja. V njem se osredotočim na trenutne razmere v zaposlovanju, strukturne spremembe v gospodarstvu ter nujno posledico, ki tem razmeram sledi, to je aktivna politika zaposlovanja. Naslednje poglavje namenjam politiki izobraževanja. V njem na kratko predstavim, kakšen je pomen izobraževanja za družbo, zanima pa me tudi rešitev nastalega izobraževalnega problema.

V drugem delu diplomske naloge bolj podrobno obravnavam enega izmed programov izobraževanja, ki jih izvaja ZRSZ v okviru APZ. Predmet obravnave je Program 5000, moj glavni cilj pa evalvacija le-tega.

1. POLITIKA ZAPOSLOVANJA

Politiko zaposlovanja lahko v ožjem smislu opredelimo kot dejavnost države in njenih organov na področju zaposlovanja. V širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje in prizadevanje za uresničitev interesov širšega kroga socialnih dejavnikov, zainteresiranih za zaposlovanje (delodajalci in njihova združenja, sindikati, organizirane socialne skupine, ki želijo na trgu delovne sile izboljšati svoj položaj). »Politiko zaposlovanja lahko opredelimo kot postavljanje ciljev, oblikovanje programov in ukrepov ter zagotavljanje virov in izvajanje dejavnosti za njihovo uresničevanje« (Svetlik in Trbanc, 2002:36).

Pri politiki zaposlovanja je veliko govora tudi o brezposelnosti, saj velja danes za enega najresnejših družbenih problemov. Prisotna je tako v razvitih kot v nerazvitih državah in v zadnjih letih je prizadela tudi Slovenijo. Zato bi želela na kratko predstaviti vzroke, ki so botrovali porastu brezposelnosti konec osemdesetih let, in opisati, kakšno je stanje brezposelnosti danes.

1.1. Nastanek brezposelnosti in njeno reševanje

Kriza brezposelnosti je Slovenijo zajela konec osemdesetih let. Sredi leta 1988 so se gibanja na področju zaposlovanja in brezposelnosti radikalno spremenila. Število zaposlenih v družbenem sektorju je začelo upadati, posledica tega pa je bilo tudi konstantno naraščanje brezposelnih iskalcev zaposlitve (Hribar Milič, 1992:71). V obdobju od leta 1988 do 1993 je stopnja registrirane brezposelnosti (delež vseh prijavljenih brezposelnih na Zavodu za zaposlovanje glede na celotno aktivno prebivalstvo) naglo narasla. V povprečju se je z 21.342 povečala na 129.087 oseb. Na rast števila brezposelnih je vplivala kriza družbenega in gospodarskega sistema. Z razpadom bivše države, s krizo na vzhodu, prehodom v tržno gospodarstvo je Slovenija izgubila velik del tržišča in razmere so se začele spreminjati. Zaščita zaposlenih pred izgubo delovnega mesta se je zmanjšala, vse manj zaščite pa so bila deležna tudi ekonomsko šibka podjetja. V drugi polovici devetdesetih se zaposlenost kljub ponovnemu gospodarskemu zagonu ni bistveno povečala (Geržina in drugi v Bibica, 2001:7). Leto 2000 je bilo v znamenju pozitivnih trendov na področju zaposlovanja. Januarja je bilo na Zavodu Republike Slovenije za zaposlovanje registriranih 106.153 brezposelnih, kar je za 8,7

odstotkov manj kot leto prej v enakem času (Volk v Bibica, 2001:7). Zaposlenost na Slovenskem tako spet počasi narašča, vendar je brezposelnost še vedno visoka in dobiva naravo strukturne brezposelnosti.

1.2. Strukturna brezposelnost

Glede na vzroke nastanka in posledice, ki jih povzroča, delimo brezposelnost na več vrst. Ena od njih je odkrita brezposelnost, ki jo predstavlja aktualna ponudba delovne sile. Kakšne vrste je odkrita brezposelnost, pa je odvisno od razmerja med aktualnim povpraševanjem in aktualno ponudbo delovne sile. Odkrita brezposelnost se deli na tri vrste:

- frikcijsko brezposelnost,
- brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja,
- strukturno brezposelnost (Svetlik, 1985: 35).

Glede na to, da je večji del moje diplomske naloge namenjen izobraževanju brezposelnih, bom v nadaljevanju podrobneje obdelala strukturno brezposelnost, ki je z njim povezana, saj izobraževanje lahko pripomore k njenemu zmanjševanju.

1.2.1. Vzroki za nastanek strukturne brezposelnosti

Obdobje do sredine šestdesetih let je bilo povezano s hitro gospodarsko rastjo in z visoko stopnjo zaposlenosti. Po tem obdobju pa je začela brezposelnost naglo naraščati. Strukturna brezposelnost je zajela evropske države sredi sedemdesetih let.

»V sodobnih industrijskih družbah je splošno sprejeto stališče, da moderne tehnologije ukinjajo nekvalificirana delovna mesta in ustvarjajo nova, kvalifikacijsko zahtevnejša. Avtomatizacija spreminja zahteve dela tako, da so tradicionalne kvalifikacije vse manj ustrezne. Visoko avtomatizirana delovna postrojenja zahtevajo nove oblike kvalifikacij« (glej Ivančič, 1999:39).

Pospešeno uvajanje novih tehnologij zahteva od zaposlenih vse več znanja in posebne sposobnosti. Izobraževalni sistem tej dinamiki težko sledi in tako nastaja nesorazmerje med vse krajšimi tehnološkimi in vse daljšimi izobraževalnimi cikli. Dokler so v proizvodnji

prevladovali polkvalificirani delavci, so se lahko razmeroma hitro preusmerjali iz panoge v panogo. Nova tehnologija pa je prinesla vse več zahtevnih del, za katera se ni mogoče izobraziti tako hitro. Potrebna je temeljita prekvalifikacija, doizobraževanje in dodatno temeljno znanje. Na vse te hude spremembe pa niso bili pripravljeni niti delodajalci niti šole.

Po mnenju Aarona so vzroki strukturne brezposelnosti predvsem naslednji (Aaron v Antončič in drugi, 1984: 166):

- tehnološke spremembe ali spremenjeno povpraševanje po proizvodih povzročijo upadanje povpraševanja po določeni vrsti delovne sile,
- gospodarska dejavnost se seli z določenega področja, a se delavci hkrati z njo ne selijo; nastajajo tako imenovana zaostala območja,
- nenadno povečanje ponudbe določene vrste delovne sile v nekem kraju onemogoča dovolj hitro alociranje te delovne sile.

1.2.2. Značilnosti strukturne brezposelnosti

Kot glavno značilnost strukturne brezposelnosti se je začelo navajati njeno pokritost s prostimi delovnimi mesti (povzeto po Penz v Svetlik, 1985: 37) in dolgotrajnost. Pri strukturni brezposelnosti ponudba delovne sile po svoji usposobljenosti ne ustreza povpraševanju – gre za presežke delavcev in za pomanjkanje ustreznih delavcev istočasno. Da bi strukturno brezposelnost razločevali od frikcijske, mora biti pokrita z *neustreznimi* prostimi delovnimi mesti (povzeto po Addison, Siebert v Svetlik, 1985: 37). To pomeni, da med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej prihaja do določenih neskladij. Delovne sposobnosti iskalcev zaposlitve ne ustrezajo zahtevam prostih delovnih mest ali, povedano drugače, delovna mesta niso prilagojena sposobnostim ljudi. »Najpomembnejša neskladja, ki so razlog za strukturno brezposelnost, nastajajo v poklicih, stopnji izobrazbe oziroma usposobljenosti in v regionalni razporeditvi delovnih mest oziroma iskalcev zaposlitve« (Svetlik, 1985: 37).

Za Slovenijo predstavljajo velik problem prav strukturna neskladja med ponudbo in povpraševanjem na trgu delovne sile. Zaradi počasnega in težkega prilagajanja med ponudbo in povpraševanjem pa je ta brezposelnost praviloma *dolgotrajna*, kar je poleg pokritosti z neustreznimi delovnimi mesti njena druga značilnost.

V prihodnosti se lahko velika strukturna neskladja pokažejo ob povečanju števila prostih delovnih mest, saj je zelo verjetno, da so sedaj skrita v brezposelnosti zaradi premajhnega povpraševanja. Tudi zato lahko v prihodnje pričakujemo pojav vseh štirih vrst strukturne brezposelnosti (Svetlik, 1985, 241) :

- brezposelnost, ki je posledica previsoke usposobljenosti delavcev glede na zahteve prostih delovnih mest (*pozitivna izobrazbena neskladja*),
- brezposelnost, ki je posledica prenizke usposobljenosti delavcev glede na zahteve prostih delovnih mest (*negativna izobrazbena neskladja*),
- brezposelnost, ki je posledica neuskklajenosti med poklici delavcev in poklici, ki se zahtevajo za zasedbo prostih delovnih mest (*poklicna neskladja*),
- brezposelnost, ki je posledica regionalne neuskklajenosti med ponudbo delovne sile in povpraševanjem po njej (*regionalna neskladja*).

Zaskrbljujoče v Sloveniji je predvsem to, da ZRSZ s prijavljenimi brezposelnimi ne more pokriti prostih delovnih mest. Največkrat je temu vzrok neustrezna izobrazba brezposelnih. Tudi zato so brezposelne začeli vključevati v različne programe izobraževanja in usposabljanja, izhodišče le-teh pa so različni modeli politike zaposlovanja.

1.3. Kibernetiski model politike zaposlovanja

Ta model je oblikoval Gunther Schmid in prikazuje ciklus politike zaposlovanja v štirih fazah. Prva faza je *oblikovanje politike oziroma izbira programa*. Gre za iskanje odgovora, kdo in kako odloča o politiki zaposlovanja. Oblikovanje politike zaposlovanja se razlikuje predvsem po izbiri oblik oziroma sredstev socialnega usklajevanja, ki so lahko vrednostna, socialna, ekonomska ali pravna. V drugem koraku gre za *izvajanje politike oziroma pretvorbo programov v operativne ukrepe*. Tu je potrebno odgovoriti na vprašanja, kot so: kdo in kako vpelje programe zaposlovanja v prakso in kakšna je organizacijska učinkovitost, kakšni so postopki odločanja in kako je izpeljana odgovornost, v kolikšni meri so pri financiranju in zagotavljanju storitev udeležene javne in v kolikšni zasebne agencije, ali so zakonsko določeni le cilji ali tudi sredstva. Tretja faza kibernetiskega modela je *odziv na politiko zaposlovanja* in odgovori na to, koliko posamezni ukrepi ustrezajo motivom, interesom in zmožnostim tistih, ki jim je program namenjen. V četrtem koraku pa ugotavlja, *koliko so se*

oblikovalci politike sposobni učiti na podlagi učinkov svojih programov. (Svetlik in Trbanc, 2002).

1.4. Evropska politika zaposlovanja

Povezovanje evropskih narodov je bilo od začetka do danes predvsem ekonomske narave, ekonomski cilji pa so določali druga področja politike, tudi politiko zaposlovanja. Vztrajno visoka brezposelnost v Evropi v osemdesetih in devetdesetih letih je pripeljala do uvrstitve zagotavljanja visoke ravni zaposlenosti med pomembnejše cilje razvoja Evropske unije (v nadaljevanju EU). Svet EU tako vsako leto od 1998 dalje sprejme oziroma dopolni smernice za področje zaposlovanja. Na njihovi podlagi države članice nato oblikujejo svoje akcijske načrte, kar velja tudi za pridružene članice. Ravno zato se bom malo bolj posvetila Luksemburškim smernicam zaposlovanja, ki določajo štiri osnovne stebre te politike (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, 2001) :

- povečevanje zaposljivosti prebivalstva,
- pospeševanje podjetništva in podjetniške miselnosti,
- pospeševanje in spodbujanje prilagodljivosti posameznikov in podjetij,
- izenačevanje možnosti zaposlovanja moških, žensk in prizadetih skupin.

Ustavila se bom pri prvem stebri, izboljšanju zaposljivosti, ki je najpomembnejši za mojo nalogo. Prva smernica se nanaša na *zmanjševanje mladinske in preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti*. Potrebno bo povečati prizadevanje za razvoj preventivnih strategij, ki bodo temeljile na zgodnjem ugotavljanju potreb posameznikov. Države članice morajo zagotoviti, da bo vsaki brezposelni mladi osebi omogočen nov začetek v obliki usposabljanja, preusposabljanja, delovne prakse, zaposlitve ali drugega ukrepa za zaposlovanje. Tudi brezposelnim odraslim osebam je potrebno omogočiti nov začetek z individualnim poklicnim svetovanjem. Druga smernica se ukvarja s *prehodom s pasivnih na aktivne ukrepe*. Za to uresničitev bo potrebno precej povečati število oseb, ki se jim z aktivnimi ukrepi izboljšuje zaposljivost. Pomembno je razviti ukrepe za ohranjanje delovne sposobnosti, vseživljenjsko učenje in prožne oblike dela, da bi tudi starejši delavci lahko aktivno sodelovali v delovnem življenju. Ker pa dejavnosti držav članic samih ne bodo zadostovale za želeno doseganje izboljševanja zaposljivosti, je potrebno *spodbujanje partnerstva*. Socialni partnerji na različnih ravneh morajo skleniti sporazume, ki bodo povečali možnosti usposabljanja,

pridobivanja delovnih izkušenj, pripravništva, vseživljenjskega učenja za izboljšanje zaposljivosti. Tudi prihodnost mladih, ki bodo zapuščali šole, je negotova, zato je potrebno nujno zagotoviti *lažšanje prehoda iz šole v delo*. Države članice bodo izboljšale kakovost svojih šolskih sistemov, da bi bistveno znižale število mladih, ki iz njih zgodaj izpadejo. Zagotovile bodo boljšo usposobljenost mladih za prilagajanje tehnološkim in gospodarskim spremembam s priučevanjem sposobnosti, ki ustrezajo trgu delovne sile. Zadnja smernica pa govori o *spodbujanju odprtosti trga delovne sile za vse*, saj ima veliko skupin in posameznikov posebne težave pri pridobivanju ustreznih sposobnosti za zaposlovanje. Zato morajo države članice nameniti posebno pozornost potrebam invalidov, etničnih manjšin ter drugih skupin in posameznikov, ki so zapostavljeni (Svetlik in drugi, 2002:74).

Kaj lahko na tem področju stori Slovenija? V sodelovanju z Evropsko komisijo je pripravila poglobljen *Pregled trga dela in politike zaposlovanja*. Prav tako pa je Vlada RS leta 1999 sprejela dva programska dokumenta s področja politike zaposlovanja, in sicer: Strateški cilji razvoja trga dela do 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničevanje in Nacionalni akcijski program zaposlovanja za obdobje 2000 in 2001. Pomembno je, da ne gre le za dokument enega ministrstva ali strokovne institucije, ampak za dokument, ki ga skupno oblikujejo socialni partnerji in tudi prevzemajo skrb za uresničevanje dejavnosti.

Stanje na trgu delovne sile v Sloveniji določajo predvsem naslednji problemi (Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, 2001):

- velika dolgotrajna brezposelnost,
- nizka stopnja aktivnosti starejših od 50 let,
- velik obseg brezposelnih v skupinah, kot so mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, invalidi in druge prizadete skupine,
- previsok priliv nekvalificiranega aktivnega prebivalstva iz šolskega sistema,
- velika izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja,
- nezadostna vključenost odraslih v programe izobraževanja in usposabljanja,
- prevlada pasivnih ukrepov politike zaposlovanja,
- premajhna vključenost vseh socialnih partnerjev pri razreševanju brezposelnosti,
- pomanjkanje programov in spodbud za razvoj socialne ekonomije,
- premajhna fleksibilnost aktivnega prebivalstva.

Glavna usmeritev politike zaposlovanja bo spodbujanje aktivnih oblik povečevanja zaposlenosti in reševanja problema brezposelnosti. Zato so na podlagi razmer na trgu delovne sile v Sloveniji glavni cilji razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006 naslednji:

- *dvig izobrazbene ravni aktivnega prebivalstva* (To bodo dosegli s povečanjem števila vključenih odraslih v izobraževanje, spodbujali bodo sodelovanje z delodajalci in večjo kakovost pri izvajanju izobraževalnih programov. Država bo bolj intenzivno spodbujala delodajalce za večje vlaganje v usposabljanje vseh zaposlenih ter k ustvarjanju novih delovnih mest, ki bodo zagotavljala možnosti za nadaljnje razvijanje znanja in s tem vsestranski razvoj človeških virov.),
- *zmanjševanje strukturnih neskladij* (poleg ukrepov prvega cilja bo potrebno razviti še posebne programe za zagotavljanje socialne vključenosti za brezposelne s težjimi omejitvami pri zaposlovanju),
- *zagotovitev vključenosti v aktivne programe vsem mladim brezposelnim* (za doseg tega cilja je nujno potrebna preusmeritev politike zaposlovanja od pasivne k aktivni, zato se mora nujno povečati obseg sredstev za APZ),
- *zmanjševanje regijskih neskladij na trgu dela* (predpogoj za doseg tega cilja je uspešna regionalna politika zagotavljanja skladnejšega regionalnega razvoja in večja mobilnost aktivnega prebivalstva),
- *rast zaposlenosti* (dosegljiva bo le ob stabilni gospodarski rasti, ki bo temeljila na pospeševanju tehnološke preнове industrije, povečanih investicijah v znanje in inovativnost, oblikovanju podjetniških mrež, pospeševanju podjetništva),
- *nadaljnji razvoj socialnega partnerstva na področju razreševanja problema brezposelnosti in povečevanja zaposlovanja* (Problem brezposelnosti in politika zaposlovanja sta namreč prisotna pri oblikovanju vseh ukrepov ekonomske politike, ki jih sprejema vlada. Hkrati pa je reševanje brezposelnosti v rokah vseh socialnih partnerjev tako na nacionalni kot tudi na regionalnih ravneh in ravno zato je nadaljnji razvoj socialnega partnerstva tako zelo pomemben.)

(Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006, 2001).

Takšni so načrti in želje za prihodnost, vendar je stanje danes malo drugačno, saj se je problem brezposelnosti v preteklosti že kar močno ukoreninil v slovenska tla. Tudi zaradi teh razlogov je rešitev vključevanje brezposelnih v različne programe aktivne politike. S pomočjo teh programov pridobijo nova znanja ter izkušnje in tudi njihove možnosti za zaposlitev se povečajo. S prehodom na vključevanje brezposelnih v različne programe izpopolnjevanja pa

že prehajamo na področje aktivne politike zaposlovanja, katere cilj je predvsem doseganje in ohranjanje visoke stopnje zaposlenosti, zato se ji bom bolj posvetila v nekaj naslednjih odstavkih.

1.5. Aktivna politika zaposlovanja

K aktivni politiki zaposlovanja spadajo različni programi in ukrepi, ki jih uporabljajo ekonomska, socialna ter aktivna politika zaposlovanja. Države so, da bi uspešno reševale problem vse večje brezposelnosti, razvile pasivne in aktivne ukrepe politike zaposlovanja. Ukrepi pasivne politike zaposlovanja so naravnani k ščitenju socialnega položaja posameznikov in neposredno ne vodijo k zaposlovanju, posameznika ne spodbujajo, ampak mu puščajo svobodo in v večji meri ščitijo njihov socialni položaj. Ukrepi APZ pa so neposredno naravnani k odpravljanju brezposelnosti, saj posameznika aktivirajo in ga ne pustijo pri miru. To dosežejo s programi in ukrepi, ki so namenjeni ohranjanju in ustvarjanju novih delovnih mest ter izobraževanju in usposabljanju brezposelnih oseb. Na tem mestu se bom posvetila večinoma APZ.

» APZ je vrsta ukrepov, s katerimi skušajo države (preko vlad, bank, različnih institucij...) zmanjšati obseg brezposelnosti, zagotoviti boljšo kvaliteto delovne sile in povpraševanje po delovni sili ter tako posredno zagotoviti tudi učinkovitejše delovanje gospodarskih subjektov oziroma gospodarstva v celoti « (Hribar Milič, 1992:72).

Temeljni cilj APZ je zmanjševanje brezposelnosti, da bi se dosegla polna zaposlenost. Vendar pa se polna zaposlenost zaradi delovanja trga delovne sile ne more doseči, zato skuša APZ brezposelnost le omejiti in jo narediti družbeno sprejemljivo (Svetlik, 1985:166). Naloga države ni, da vsakomur zagotovi delo, temveč da vsakemu posamezniku pomaga izboljšati njegove zaposlitvene možnosti. Osnovni namen APZ je torej zagotavljanje ekonomske aktivnosti in zmogljivosti čim širšemu krogu posameznikov.

1.5.1. APZ v državah Evropske unije

Evropske države so začele strukturni brezposelnosti posvečati večjo pozornost od sredine osemdesetih let dalje, kar je še posebej spodbudilo razvoj APZ. Temeljni poudarek v politiki

zaposlovanja v devetdesetih letih je tako prehod od pasivnih k aktivnim ukrepom. Evropske države so se začele držati pravila, da je treba v čim večji meri preiti od plačevanja raznih socialnih ugodnosti posameznikom, ki ne delajo, k njihovem aktiviranju in njihovi ekonomski neodvisnosti. APZ tako zahteva aktivnost slehernega brezposelnega. Posamezniki ne morejo več mirno uživati pravic iz zavarovanja za primer brezposelnosti in čakati, da porabijo sredstva, ki jim pripadajo. Službe za zaposlovanje nanje izvajajo pritisk, da morajo aktivno iskati delo ter se vključevati v programe, ki jim jih ponudijo.

Načelo aktivnosti pa se vse bolj prenaša tudi v sistem zavarovanja za primer brezposelnosti. Varnost si mora vsak posameznik zagotoviti sam s svojim delom, do katerega naj bi prišel predvsem z lastnim prizadevanjem. Država mu pri tem ponuja omejeno pomoč in le v skrajnem primeru pridejo v poštev neposredne denarne pomoči. S tem se je APZ tudi vse bolj individualizirala, tako da njen cilj niso le socialne skupine, temveč vse bolj tudi posamezniki. V APZ se vse manj govori o polni zaposlenosti, saj vse bolj prihajata v ospredje načelo prožnosti trga delovne sile in zaposlovanja ter načelo zaposljivosti posameznikov. Država ne prevzema odgovornosti vsakomur zagotoviti delo, ampak vsakomur pomagati izboljšati možnosti za zaposlitev. S tem pa prihaja v ospredje tudi izenačevanje možnosti, ki jih imajo na trgu delovne sile posamezne socialne kategorije.

Značilnost evropskega trga dela je, da nastaja evropska politika zaposlovanja, katere temelj je Amsterdamska pogodba, jedro pa Luksemburške smernice, ki sem jih predstavila že v prejšnjem poglavju. Značilnost evropske politike zaposlovanja je, da poskuša usklajevati aktivnosti evropskih držav tudi na področju politike zaposlovanja. APZ ima v evropski politiki zaposlovanja osrednje mesto, zato mora vsaka država, vključno pridružene članice, izdelati akcijski načrt zaposlovanja in poročati o njegovem uresničevanju (Svetlik in Batič v Svetlik in ostali, 2002:184-185).

1.5.2. Struktura programov in ukrepov APZ

Kot sem že omenila, je APZ nastala predvsem zato, da bi z njeno pomočjo izboljšali delovanje trga delovne sile in odpravili njegov glavni stranski produkt, to je brezposelnost. Zato so se oblikovale tri skupine ukrepov APZ, ki jih bom povzela v nadaljevanju:

1. Programi in ukrepi za reguliranje ponudbe delovne sile

S temi ukrepi naj bi zmanjševali strukturno brezposelnost, ki je lahko poklicne, izobrazbene ali regionalne narave. Ker je za prosta delovna mesta zahtevana drugačna vrsta izobrazbe, kot jo imajo iskalci zaposlitve, je potrebno brezposelne prekvalificirati ali pa jih na novo usposobiti za določeno delo. Ravno zato tu osrednje mesto zavzemajo programi za pospeševanje izobraževanja in usposabljanja. Posameznikom naj bi omogočali, da pridobivajo novo znanje ali da se preusmerjajo na nova delovna področja in tako ohranjajo delo tudi, ko se tehnologija menja. Prav ti ukrepi in programi so najbolj pomembni za mojo nalogo, zato se bom kasneje še vrnila k njim.

2. Programi in ukrepi za reguliranje povpraševanja po delovni sili

Z njimi želijo zmanjšati brezposelnost zaradi premajhnega povpraševanja. Zaposlitve ohranjajo tako, da z zakoni in s kolektivnimi pogodbami otežijo, časovno odložijo ali podražijo odpuščanje delavcev. Proti odpuščanju uporabljajo različne finančne spodbude, kot so subvencioniranje stroškov delovne sile ob začasnem skrajšanju delovnega časa ali subvencioniranje preusposabljanja, razna javna dela. Ti programi poleg ohranjanja obstoječih delovnih mest spodbujajo tudi odpiranje novih, saj država ponuja delodajalcem razne finančne ugodnosti (začasno znižanje prispevkov za novo zaposlene, pokritje dela njihovih plač, določeno vsoto za vsako novo delovno mesto...).

3. Programi in ukrepi za usklajevanje med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili

Tu je namen izboljšati delo služb za zaposlovanje predvsem z zbiranjem informacij in podatkov o ponudbi in povpraševanju po delavcih, usmerjanjem v različne programe APZ, s planiranjem in svetovanjem poklicne kariere, z vzpostavljanjem kontaktov med delodajalci in delojemalci. S tem naj bi skrajšali čas iskanja zaposlitve in čas, potreben za zasedbo prostih delovnih mest (povzeto po Hribar Milič, 1992: 73-77).

1.5.3. Ukrepi APZ v Sloveniji

V Sloveniji z ukrepi in s programi večjih izkušenj v preteklosti nismo imeli. » Delno so na to vplivale razmere na trgu delovne sile, ko smo imeli relativno majhen obseg brezposelnosti, delno pa sama narava družbenih odnosov, ko so prevladovali principi dogovorne plansko-administrativne ekonomije in ko tudi ni bilo pravega trga delovne sile » (Hribar Milič, 1992: 78).

Z APZ smo se seznanili v osemdesetih letih, v praksi pa se je začela uveljavljati v začetku devetdesetih let. Takrat je prišlo do uvajanja tržnega gospodarstva, ki je povzročilo zapiranje nedonosnih proizvodenj, tehnološko posodabljanje, odpravljanje podzaposlenosti in odpuščanje presežnih delavcev. Takrat se je APZ uveljavljala kot del programov, ki so jih sprejemala podjetja za razreševanje vprašanj presežnih delavcev. Zato so bili v tistem času aktualni programi za prekvalifikacije in dodatno izobraževanje delavcev, za preusmerjanje odvečnih delavcev v samozaposlitev in za odpiranje novih delovnih mest. Kljub potrebi po hitremu uvajanju programov APZ in pomanjkanju izkušenj so prav programi APZ v veliki meri ublažili krizo zaposlovanja in socialno krizo iz začetka devetdesetih let (Svetlik in Batič v Svetlik in ostali, 1992: 186).

Programi, ki so se razvili do danes, so kar uspešno napredovali in vanje se vključuje vedno več brezposelnih. Z vključevanjem v EU Slovenija sledi tudi evropskim usmeritvam na področju APZ, saj je to zelo pomembno ne samo zaradi prilagajanja EU, temveč tudi zaradi razreševanja lastnih težav, predvsem s strukturno brezposelnostjo. Korak z Evropo smo ujeli že z individualizacijo programov APZ, vse bolj poudarjeno aktivnostjo brezposelnih, s povečevanjem zaposljivosti brezposelnih, širitvijo programov izobraževanja in usposabljanja ter širitvijo programov javnih del. Pomembno pa je tudi sprejetje dveh dokumentov, to sta Nacionalni akcijski program zaposlovanja za leti 2000 in 2001 ter Strateški cilji razvoja trga dela do leta 2006, politika zaposlovanja in programi za njeno uresničevanje.

2. POLITIKA IZOBRAŽEVANJA

»Izobraževanje je načrtno in sistematično razvijanje človekovih potencialnih duševnih zmožnosti z njegovo lastno aktivnostjo in ob pomoči izobraževalnih sistemov« (Leksikon Cankarjeve založbe, 1973).

»S pojmom usposabljanje oziroma strokovno usposabljanje označujemo proces razvijanja tistih človekovih sposobnosti, ki jih posameznik potrebuje pri opravljanju nekega konkretnega dela v okviru določene dejavnosti« (Jereb v Svetlik in Lorenčič, 2002: 256).

»Izobraževanje odraslih pomeni vse izobraževanje, ki poteka potem, ko je oseba končala fazo praviloma nepretrganega izobraževanja od vstopa v šolo. Je družbeno področje, ki obsega institucije in dejavnosti, povezane z opredeljeno dejavnostjo izobraževanja odraslih, kar zajema tudi sistemsko in družbeno ureditev področja. Vrste izobraževanja odraslih pa so: izobraževanje za pridobitev formalne izobrazbe, usposabljanje, izpopolnjevanje« (Jelenc v Gradivu za Trg delovne sile in zaposlovanje, 1994: 34).

Definicij in razlag o tem, kaj izobraževanje je, obstaja še veliko, saj je dandanes to zelo aktualna in zanimiva tema. Pomen izobraževanja namreč vedno bolj narašča in vedno več je posameznikov, ki se odločajo za nadaljnje izobraževanje. Posamezniki se vedno bolj zavedajo, da so z višjo izobrazbo povezane marsikatere ugodnosti: izobrazba povečuje možnosti za zaposlitev, pomeni večjo razgledanost, omogoča opravljanje nalog, ki so bolj odgovorne in zahtevne, višji osebni dohodek ter mnoge druge materialne in nematerialne ugodnosti. To je kar nekaj razlogov za vključevanje v različne oblike izobraževanja, saj naj bi se v razviti družbi prihodnosti ves čas učili. Pomembne pa so tudi besede nekdanjega predsednika Mednarodne komisije za izobraževanje Jacquesa Delorsa, ki je poudaril, da je vlaganje v znanje strateška investicija, ki zahteva množično vključevanje ljudi in različnih ustanov (Žibert, 2003:7).

2.1. Pomen razvoja človeških virov in strategija vseživljenjskega učenja

Tehnologije v neki organizaciji ni težko zamenjati ali spremeniti, za ljudi pa to ne velja popolnoma. Ljudje so namreč tisti, ki s svojim znanjem in sposobnostmi omogočajo neki organizaciji večjo ali manjšo konkurenčno prednost. Tudi zato dobivajo človeški viri v

današnjem svetu vedno večji pomen. Oblikovanje človeških virov in njihovo upravljanje je zelo zapleten proces, ki vključuje vrsto dejavnikov, od vzgoje v družini, izobraževanja v šolskem sistemu in upravljanja s človeškimi viri v podjetju do vseživljenjskega izobraževanja.

Tudi temeljna ideja teorije človeškega kapitala predpostavlja, da je individualna produktivnost odvisna od vlaganja v človeški kapital (Granovetter v Ivančič, 1999: 46). Tako je izobrazba instrument, s katerim ljudje povečujejo svojo produktivnost. Tudi kar zadeva razvojne spodbude, ima izobraževanje pglavitno vlogo med dejavniki, ki vplivajo na oblikovanje človeškega kapitala in njegov razvoj. Največkrat ljudje vlagajo v izobraževanje v mladosti in zgodnji odraslosti in tako oblikujejo človeški kapital. » Po teoriji človeškega kapitala ljudje vlagajo v izobraževanje tako dolgo, dokler pričakujejo, da bodo povračila večja od neposrednih in posrednih stroškov. Tako je pričakovati, da bodo ta vlaganja večja v mladosti, saj bodo lahko pobirali njihove plodove pozno v starost« (Mincer v Ivančič, 1999:47).

Menim, da z razvojem znanosti, novih tehnologij in družbenogospodarskih sprememb postaja znanje, in s tem človek kot nosilec znanja, zelo pomemben dejavnik gospodarskega razvoja. Zato je nujno potrebno, da vlaganje v človeški kapital ne poteka samo v mladosti, ampak celo življenje. Izobraževanju odraslih se pripisuje pomembno vlogo, vendar bo lahko pričakovanja uresničilo le z uveljavljanjem koncepta vseživljenjskega učenja za vse. Pri nas se ta koncept izraža v zahtevi po nenehnem poklicnem izobraževanju, ki ga zahtevajo znanstveni in tehnološki napredek ter spreminjanje proizvodnih procesov. Uveljavljanje vseživljenjskega učenja razbija tradicionalno šolo, saj mora izobraževanje odraslih dajati znanje in usposabljanje ne samo za gospodarski razvoj, ampak tudi za razvijanje temeljnih demokratičnih vrednot, samozaupanja, obvladovanja lastne usode pri delu in v širši skupnosti, uveljavljanja javne morale družbenih in gospodarskih sprememb (Drofenik, 1997: 67-71).

Prepričana sem, da pomen vseživljenjskega učenja ni samo v hitrejši ekonomski rasti, ampak tudi v bogatejšem osebnem življenju in ohranjanju družbene povezanosti. Zato je potrebno razviti temelje za učenje v vseh obdobjih in okoliščinah ter poti za povezovanje učenja in dela. Vse to pa se lahko doseže le z vsakdanjim investiranjem v vseživljenjsko učenje in z možnostjo, da vsakemu državljanu ponudimo priložnost za učenje.

2.2. Izobraževalni problem in reševanje izobraževalnega vprašanja

Kot sem že omenila, ima izobraževanje posebno vlogo v politiki zaposlovanja. Je odločujoč dejavnik kakovosti ponudbe delovne sile, ki se v delovnih procesih srečuje s povpraševanjem po ustreznem znanju in sposobnostih, ki jih narekujejo nove tehnologije. Medtem ko so tehnološki cikli vse krajši, postajajo izobraževalni vse daljši. Neskladje med povpraševanjem po delovni sili in ponudbo delovne sile se zato povečuje, ob naraščajočem številu brezposelnih pa je vse več delovnih mest, za katera ni mogoče najti ustreznih delavcev. Nemalokrat gre v tem primeru za začarani krog: pojavi se nova tehnologija, ki spremeni delovne zahteve; delavci v tem primeru niso ustrezno usposobljeni in pogosto postanejo odveč; pomanjkanje delavcev z ustreznim znanjem povzroči zvišanje plač za nova dela in tako so posamezniki motivirani, da se vključijo v programe za prekvalifikacijo oziroma izobraževanje za pridobitev manjkajočega znanja; izobraževalne ustanove se odzovejo na povpraševanje z novimi izobraževalnimi programi, toda preden se na ta način na novo izobrazi dovolj delavcev, je potrebno tehnologijo morda že večkrat zamenjati (Svetlik, 1993: 15-16).

Največja težava pri vsem tem je, da se ta tehnološkoizobraževalni krog vse hitreje vrti, kajti ne gre samo za količino, ampak tudi za kakovost sprememb v smislu vključevanja vse več znanja v nove tehnologije.

Odgovori na tehnološkoizobraževalni problem so različni. *Delodajalci* največkrat najprej izločijo tista delovna mesta, za katera delavci z zunanjega trga delovne sile nimajo ustreznega znanja. Umestijo jih na notranji TDS, s čimer začnejo delavce uvajati v delo, jih prilagajati delovnim mestom, stalno izpopolnjevati ter jih dodatno izobraževati zunaj organizacije. Na drugi strani pa so *delavci*, ki jih je primerno usposobljene mogoče dobiti na zunanjem trgu delovne sile ali pa jih je mogoče hitro in z majhnimi stroški usposobiti.

Država vedno bolj posega na področje zaposlovanja, kar je morda tudi posledica neučinkovite vloge trga med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Zelo pomembna poteza države je bila tudi reforma izobraževalnega sistema, ki je bila uvedena z novo zakonodajo (Svetlik in Lorenčič, 2002: 268).

2.3. Politika izobraževanja brezposelnih

Kot sem omenila že v prvem poglavju, spremlja gospodarstvo od devetdesetih let dalje visoka brezposelnost, ki kljub padanju ostaja na razmeroma visoki ravni. Vzrok so tudi strukturna neskladja, ki se kažejo v hkratnem pojavljanju brezposelnosti in nezasedenosti delovnih mest. Izobraževanje je le eden izmed ukrepov za odpravljanje problemov, ki se pojavljajo pri brezposelnosti.

2.3.1. Pomen izobraževanja za brezposelne

Brezposelni so v izobraževanju odraslih posebna ciljna skupina, saj jih opredeljujejo posebne značilnosti, ki izhajajo iz položaja brezposelnosti. Skoraj pri vseh se na eni strani pojavljajo materialni problemi, na drugi pa različni psihosocialni problemi, ki so povezani tako z gmotnim položajem brezposelne osebe, kakor tudi z lastnim in s socialnim doživljanjem položaja brezposelnosti. Zelo pomembna skupina so mladi brezposelni, saj je zanje to, da jim je onemogočen vstop v delo, še posebno kritično.

Ali kot pravi Mirjana Ule: « Mlad človek naj bi na prehodu iz otroštva v odraslost odgovoril na vprašanje, kdo sem, kaj sem, kaj zmorem, kaj hočem – in ne le da mora sam odgovoriti na ta vprašanja, ampak ga mora v njegovi samopodobi sprejeti tudi družba in mu podeliti socialni status, kar se danes zgodi predvsem z vstopom v delo» (Ule v Brezposelni v izobraževanju, 1998: 36).

Cilji izobraževanja in usposabljanja brezposelnih so večplastni, pomembno pa je, da se brezposelnim omogoči pridobitev znanja, spretnosti in sposobnosti, s katerimi bodo lažje dobili vnovično ali prvo zaposlitev. Izobraževanje brezposelnim namreč odpira pot v svet in opozarja na možnosti, ki jih še imajo.

Praksa je pokazala, da se lahko cilje izobraževanja brezposelnih, katerim sledijo, strne v štiri skupine (Vilič Klenovšek, 1993: 32-33):

1. *Zaposljivost*: pomeni pomagati brezposelnim, da si pridobijo znanje, spretnosti in sposobnosti, ki jim bodo povečale možnosti, da si poiščejo in obdržijo delo. Pri brezposelnih je potrebno razvijati temeljne spretnosti, ki povečujejo zaposljivost

posameznika, poklicno znanje, spretnosti in sposobnosti, ki se zahtevajo za določeno področje dela in dejavno iskanje le-tega.

2. *Obvladovanje nastalega položaja*: pomeni pomagati brezposelnim, da si pridobijo znanje, spretnosti in sposobnosti, kako obvladati stanje brezposelnosti. Podati jim je potrebno informacije o pravicah in obveznostih, razviti sposobnosti preživetja z malo denarja, seznanjati jih z mogočimi oblikami pomoči brezposelnim, ki jo ponuja okolje.
3. *Ustvarjanje novih možnosti za samozaposlitev*: pomeni pomagati brezposelnim, da si pridobijo znanje, spretnosti in sposobnosti za samozaposlitev, za ustvarjanje novih možnosti v svojem delovnem in osebnem življenju - spreminjanje interesov, delovnih in osebnih ciljev.
4. *Prosti čas*: pomeni pomagati brezposelnim, da si pridobijo znanje, spretnosti in sposobnosti, ki jim bodo pomagale, da bodo ustvarjalno izrabili povečan obseg prostega časa z odkrivanjem novih interesov, odkrivanjem možnosti za prostovoljno delo v svojem okolju, možnosti za izobraževanje, spretnosti za uporabo svojega časa.

Pri vključevanju brezposelnih v izobraževanje je pomembno, da postane posameznik bolj samostojen in dejaven pri ustvarjanju novih možnosti za delo in osebni razvoj. Upoštevati je potrebno, da imajo brezposelni različne izkušnje v izobraževanju in mnogi imajo zaradi izkušenj negativen odnos do izobraževanja in občutek, da niso sposobni za višjo raven izobraženosti. Zato je pri delu z brezposelnimi pomemben proces usmerjanja brezposelnih v izobraževanje. To usmerjanje oziroma svetovanje omogoča, da posameznik v izobraževanju vidi možnost, da nekaj spremeni, da si poveča možnosti za zaposlitev ter si pridobi novo znanje, več zaupanja in samozavesti. Z usmerjanjem posamezniku pomagamo, da izbere ustrezen program izobraževanja in s tem zadosti svojim potrebam po izobraževanju.

2.3.2. Izobraževanje brezposelnih v Sloveniji

Slovenija se problemov, ki so bili povezani z izredno hitrim razvojem znanosti in tehnologije, ni pravočasno zavedala in se nanje ni pripravila. Zato se tudi izobraževanje brezposelnih ni vedno razvijalo v pravi smeri.

Tako so temeljni cilji izobraževanja brezposelnih v Sloveniji naslednji (Vilič Klenovšek, 1993: 43-44):

1. *Dvig izobrazbene ravni*: cilj je zagotoviti vsem, ki nimajo temeljnega poklica, pridobiti osnovno poklicno izobrazbo ter postopno zviševati izobrazbeno raven prebivalstva z usmerjanjem brezposelnih v različne programe izobraževanja;
2. *Strukturno prilagajanje*: cilj je zagotoviti prekvalifikacije tistih poklicnih profilov, ki so na trgu delovne sile v presežku, in jih usmeriti v bolj perspektivne poklice;
3. *Povečanje konkurenčnosti posameznikov*: pri zaposlovanju se bo ta cilj dosegel z usmerjanjem brezposelnih v programe funkcionalnega izobraževanja, v pridobivanje funkcionalnega znanja, spretnosti in sposobnosti;
4. *Usposabljanje za aktivno iskanje zaposlitve*: cilj je v prenašanju znanja in sposobnosti za iskanje in ohranitev zaposlitve;
5. *Usposabljanje za samozaposlitev*: cilj je razvijati izobraževalne programe za usposabljanje za samozaposlitev in s tem za ustvarjanje novih delovnih mest;
6. *Ohranjanje socialne identitete*: cilj je zagotoviti socialno in ekonomsko najbolj ogroženim psihosocialno reintegracijo.

Pri vključevanju v izobraževanje imajo prednost brezposelni, ki dalj časa čakajo na zaposlitev, ki so na trgu dela v slabšem položaju ter so v določenem obdobju po nacionalnem programu v prednostni skupini. V Sloveniji so zdaj to mlajši brezposelni, ki nimajo temeljnega poklica, iskalci zaposlitve brez strokovne izobrazbe in z najbolj kritičnimi poklici. Tudi nenehna rast stopnje brezposelnosti opozarja, da mora država sprejeti ustrezne ukrepe, ki bodo blažili in odpravljali posledice naraščajoče brezposelnosti. Zato sem se odločila, da bom v nadaljevanju diplomske naloge večjo pozornost namenila prav izobraževanju kot enemu izmed ukrepov, ki jih uporablja APZ za blažitev problema brezposelnosti.

2.3.3. Programi izobraževanja in usposabljanja

Glede na cilje izobraževanja brezposelnih v okviru APZ se določijo programi, ki se izvajajo zato, da bi z njihovo pomočjo lahko vplivali na gibanje razmer na trgu delovne sile. Z njimi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje blaži problem vse večjega neskladja med ponudbo in povpraševanjem po delovni sili. Zato so zelo pomembni tudi cilji izvajanja programov izobraževanja in usposabljanja za brezposelne osebe. Le-ti se delijo na (Svetlik in Lorenčič, 2002: 279) :

- *ekonomske*, kamor sodijo pospeševanje prilagajanja ponudbe delovne sile povpraševanju in s tem odpravljanje strukturnih neskladij pri delovanju trga delovne sile, povečanje vrednosti človeškega kapitala in ohranjanje vrednosti človeških virov, pripravljane delovne sile v obdobju recesije na hitro in učinkovito vključevanje v obdobju gospodarske rasti, večja storilnost posameznikov,
- *socialne*, kamor sodijo preprečevanje socialne izključenosti in marginalizacije brezposelnih oseb in zmanjšanje socialnih problemov, prerazporejanje brezposelnosti med socialnimi skupinami in kraji, kjer je ta največja, zmanjšanje duševnih stisk in malodušja pri brezposelnih osebah.

Ker se je interes države za zmanjševanje brezposelnosti povečal, kar se kaže tudi v povečevanju deleža sredstev, namenjenih APZ, se je razvila kar pestra ponudba programov izobraževanja in usposabljanja, v katere se vključujejo brezposelne osebe. Programi izobraževanja in usposabljanja se med seboj razlikujejo po ciljih, vsebini, trajanju, metodah ter oblikah dela. Glede na cilje in ciljne skupine, ki so jim namenjeni, se ti programi razvrščajo v več sklopov (Svetlik in Lorenčič, 2002: 280):

1. Programi pomoči pri načrtovanju poklicne poti in iskanju zaposlitve ter programi osebnostnega razvoja,
2. Programi pridobitve strokovne izobrazbe,
3. Programi funkcionalnega izpopolnjevanja in usposabljanja,
4. Delovni preizkus,
5. Program uvajanja v delo, ki poteka na delovnem mestu brez delovnega razmerja ali z njim.

Pri pisanju diplomske naloge se bom v nadaljevanju osredotočila na sam Program 5000, ki sodi v sklop programov za pridobitev osnovne, splošne, poklicne in strokovne izobrazbe, kar se nanaša na vrsto programa pod zaporedno številko dve.

3. PROGRAM 5000

3.1. Umestitev programa

Program 5000 je program izobraževanja brezposelnih oseb, s katerim jim država omogoča vključitev v izobraževanje po javno veljavnih programih. Program za vsako šolsko leto pripravita Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve ter Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport, sprejme pa Vlada Republike Slovenije. S programom se določijo vrste, število izobraževalnih mest, ki se organizirajo v posameznem šolskem letu, pogoji za vključitev in način financiranja. Z vključitvijo v Program 5000 pridobijo brezposelne osebe status udeleženca v izobraževanju in zato niso več v evidenci brezposelnih oseb, saj jim pravice iz tega naslova mirujejo.

3.2. Dosedanje izvajanje programa

Program 5000 se je začel prvič izvajati v šolskem letu 1998/99. V tem letu se je vključilo v program kar 7.932 brezposelnih oseb, saj so se v okviru Programa 5000 v tem letu izvajali tudi programi usposabljanja, ki so vključenim še omogočali pridobitev javne listine. V šolskem letu 1999/2000 se je izobraževalo 5.528 oseb, na novo se je vključilo 2.526 brezposelnih oseb, ostalih 3.002 pa je v tem šolskem letu nadaljevalo izobraževanje iz preteklega obdobja. Program 5000 za šolsko leto 2000/2001 je vključeval 5.288 oseb. Na novo se je vključilo 3.329 brezposelnih, 1.959 udeležencev pa je s šolanjem nadaljevalo drugo oz. tretje leto. Uspešnost vključenih v tem letu je bila preko 80%, po podaljšanju rokov udeležencem pa je pričakovati, da bo izobraževanje uspešno zaključilo do 90% vključenih v program. Trenutno obiskuje Program 5000 za šolsko leto 2001/02 4.436 oseb, od tega je na novo vključenih 3.995 oseb. Število vključenih je manjše od planiranega predvsem zaradi pomanjkanja motiva za vstop v nižje poklicne programe, pomanjkljivega interesa brezposelnih za dualno obliko izobraževanja in nepripravljenosti delodajalcev za sklenitev učnih pogodb z brezposelnimi.

Vedno več pa je tudi povpraševanja po specifičnih znanjih in spretnostih delovne sile za posamezna delovna mesta, ki pa niso zajeta v formalnih izobraževalnih programih. Poleg tega se povečuje povpraševanje po poklicih, za katere se zahteva šesta ali sedma stopnja izobrazbe

in tako je tudi interes za vpis v posamezne izobraževalne programe velik. Zaradi teh razlogov so se v tem šolskem letu (2002/2003) odločili posebno pozornost nameniti pridobivanju nacionalnih poklicnih kvalifikacij skozi certifikatni sistem in večjih individualnih vključitev v Program 5000 ter nekoliko manjše število organiziranih oddelkov kot pretekla leta. Tako bo v šolskem letu 2002/03 poleg novo vključenih nadaljevalo šolanje še 1.800 udeležencev iz preteklega šolskega leta. Predvidoma 500 udeležencev izobraževanja pa bo še opravljalo obveznosti iz preteklih šolskih obdobj (mirovanje zaradi porodniških dopustov, bolezni...).

3.3. Cilji programa in ciljna skupina

Program je namenjen brezposelnim osebam v skladu z opredelitvijo v 53.b členu Zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti, ki pravi: « *Brezposelna oseba, ki ji ni mogoče zagotoviti ustrezne ali primerne zaposlitve, se lahko zaradi izboljšanja položaja na trgu dela na podlagi zaposlitvenega načrta vključi v izobraževanje v skladu s predpisi, ki urejajo to področje*«. V skladu s tem zakonom dobijo brezposelni status udeleženca izobraževanja. To pomeni, da v času vključitve v program posameznik ni več brezposelna oseba, v tem času pa ji tudi miruje pravica iz naslova zavarovanja za primer brezposelnosti (denarno nadomestilo, denarna pomoč).

Prednost pri vključitvi v program imajo brezposelne osebe brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe, predvsem mladi do 26 let, in brezposelne osebe s poklicno in strokovno izobrazbo, ki na tem področju ne morejo dobiti zaposlitve in so pri ZRSZ prijavljeni več kot šest mesecev.

S Programom 5000 pa želi država doseči naslednje cilje:

- povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb,
- zmanjšanje poklicnega strukturnega neskladja in
- dvig izobrazbene ravni.

Za razliko od številnih drugih ukrepov APZ vključuje Program 5000 poleg že naštetih ciljev tudi dolgoročno postavljene izobraževalne cilje, kar pomeni premik na področju uravnavanja trga delovne sile k ukrepom, katerih učinki se lahko pokažejo šele na daljši rok. V program so vgrajena temeljna načela strategije vseživljenjskega učenja, njihovo uresničevanje pa lahko spremljamo tudi s samo evalvacijo programa.

3.4. Pogoji za vključitev in načini vključevanja

Temeljni pogoj za vključitev v izobraževanje je zaposlitveni načrt. To je dogovor o predvidenih aktivnostih brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve in vključevanju v programe APZ. Pri pripravi in vključevanju v zaposlitveni načrt se mora upoštevati tudi nekatere kriterije:

- stanje na trgu dela in stanje v določenem poklicu,
- osebne, poklicne, delovne in druge sposobnosti brezposelne osebe,
- možnosti za uspešen zaključek programa,
- želje brezposelne osebe glede vrste programa, kadar je le-te mogoče upoštevati,
- stroške vključitve v program.

Poleg teh kriterijev se upošteva tudi čas trajanja izobraževanja, saj se skušajo držati pravila o čim krajši poti do zaposlitve. Čas trajanja je odvisen od vrste izobraževanja, v katerega se posameznik vključi, ter od predhodno pridobljenih znanj, sposobnosti in veščin brezposelne osebe. Izvajalska organizacija tako po uvodnem pogovoru določi čas trajanja v okviru izobraževalnega načrta. Prednost pri vključitvi imajo sicer brezposelne osebe, ki pridobijo sofinanciranje s strani delodajalca, pri čemer se za sofinanciranje šteje prevzeta obveznost delodajalca, da bo kril najmanj 50% šolnine.

Način vključevanja v program je odvisen od pogojev, ki jih bodo osebe izpolnjevale za vključitev ali za nadaljnje izobraževanje v posameznih izobraževalnih programih, kar je razvidno iz zaposlitvenega načrta, ki ga pripravi izvajalec. Možni načini vključevanja brezposelnih oseb v okviru Programa 5000 so:

- vključevanje v oddelke za brezposelne, kjer se programi izvajajo po načelih izobraževanja odraslih,
- vključevanje posameznikov v izobraževalne skupine odraslih udeležencev izobraževanja ali v študijske skupine izrednega študija (na že razpisana mesta za izobraževanje odraslih),
- vključevanje brezposelnih oseb v programe usposabljanja in izpopolnjevanja za pridobitev poklicne kvalifikacije (certifikata).

3.5. Pravice in obveznosti vključenih oseb

Udeležencem Programa 5000 se krijejo stroški šolanja. Pomembnejši stroški so predvsem: stroški predhodnega zdravniškega pregleda in zavarovanja za primer nesreče pri delu, šolnina (največ do višine petih minimalnih plač za en letnik šolanja), stroški javnega prevoza, stroški bivanja v dejanskem obsegu (vendar največ do višine 20% minimalne plače mesečno), stroški učnega gradiva, štipendija v skladu s predpisi o štipendiranju.

Poleg pravic pa mora brezposelna oseba prevzeti tudi nekatere obveznosti:

- da se bo v program vključila, se izobraževanja redno udeleževala in dokončala v roku, ki ga določi izvajalec programa z izobraževalnim načrtom,
- da bo Zavodu RS za zaposlovanje in izvajalcu sproti sporočala vse spremembe, ki bi vplivale na potek programa,
- da ne bo odklonila sklenitve zaposlitve pri delodajalcu po zaključenem izobraževanju,
- da bo v primeru neizpolnjevanja navedenih obveznosti Zavodu RS za zaposlovanje povrnila vsa prejeta sredstva skupaj s pogodbeno dogovorjenimi obrestmi.

V primeru, da se udeleženec programa zaposli v času trajanja izobraževanja, obdrži pravico do plačila stroškov šolnine, če izpolnjuje obveznosti predpisane z izobraževalnim programom.

3.6. Obseg in trajanje programa

Za vsako šolsko leto se v Programu 5000 določijo vrste izobraževanja in število izobraževalnih mest za brezposelne, ki temelji na oceni potreb po kadrih, izkazanih v preteklem koledarskem letu. Vrste in število izobraževalnih mest območne službe pripravijo v sodelovanju z enotami Obrtne zbornice Slovenije in enotami Gospodarske zbornice Slovenije.

Za vključitev v Program 5000 za določeno šolsko leto se šteje vključitev brezposelnih oseb v skladu s predpisi oziroma najkasneje do 1.marca za tekoče šolsko leto. Po tem datumu je možno vključevanje le v nekaterih primerih, kot so: če so v oddelkih še prosta mesta, če brezposelna oseba pridobi sofinanciranje delodajalca, če še ni preseženo planirano število vključitev v program za določeno šolsko leto in če so na voljo finančna sredstva.

Zaključek izobraževanja posamezne vključene osebe je odvisen od vrste programa, v katerega je vključena, ter od individualnega izobraževalnega načrta, ki ga pripravi izvajalec programa

na podlagi predhodnih znanj in izkušenj udeleženca. V tem primeru se za letnik izobraževanja šteje eno leto od začetka izobraževanja.

3.7. Izvajalci in izvajanje programa

Izvajalci Programa 5000 so šole in druge izobraževalne organizacije, ki izvajajo programe za odrasle in so vpisani kot izvajalci javno veljavnih programov vzgoje in izobraževanja pri Ministrstvu za šolstvo, znanost in šport. Izvajalci lahko izvajajo program osnovnega, poklicnega, strokovnega in splošnega izobraževanja za skupine brezposelnih oseb. Za izvajanje programa izvajalci ne potrebujejo koncesije za izvajanje programov APZ. Za izvajanje posameznega izobraževalnega programa, ki se izvaja za skupino brezposelnih oseb, sklenejo izvajalec, Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport ter Zavod RS za zaposlovanje pogodbo.

Pri izboru izvajalcev posameznega programa pa se upoštevajo naslednje stvari:

- dosedanje sodelovanje pri izobraževanju brezposelnih oseb,
- reference na področju izobraževanja,
- zagotavljanje lastnih kapacitet, kot so kadri in prostori in njihove proste zmogljivosti,
- lokacija izvajalca glede na izobraževalne potrebe brezposelnih oseb,
- usposobljenost vodij in strokovnih delavcev za izobraževanje brezposelnih oseb,
- pripravljenost zagotavljanja učbeniških skladov oz. koriščenje šolske knjižnice.

3.8. Stroški izvajanja programa in način financiranja

Program 5000 financirata Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve (oz. Zavod za zaposlovanje) in Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport ter tisti delodajalci, ki bodo omogočili poklicno izobraževanje udeležencev tega programa po dualnem sistemu. Stroški se razdelijo na več vrst: stroške šolnine, stroške za pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij in ostale stroške, kamor sodijo: stroški izobraževanja, izvajanja učne pomoči, usposabljanja izvajalcev programa in mentorjev učne pomoči udeležencev programa, promocije programa, subvencije delodajalcem, projektnega učenja za mlajše odrasle.

4. EVALVACIJA PROGRAMA 5000

4.1. Evalvacija

4.1.1. Kaj je evalvacija?

V slovarju tujk lahko preberemo, da ta beseda izvira iz latinske besede *valere*, ki pomeni veljati, kot tudi določitev vrednosti, cenitev (Verbinc, 1994). Definicij evalvacije je zelo veliko, so različno natančne in evalvacijo opredeljujejo z različnih perspektiv. Vsem pa je skupno to, da opredeljujejo evalvacijo kot oceno učinkov politike oz. programa. »Evalvacijsko raziskovanje pomeni sistematično uporabo družboslovnih postopkov za ocenjevanje koncepta, načrta, izvedbe in rezultatov socialnointervencijskih programov » (Rossi, Freeman v Svetlik in ostali, 2002: 47).

Bistvena značilnost in namen evalvacijskih študij je uporabnost, zato so se razvile na različnih področjih. Evalvacija ima izrazito praktičen namen in je koristna le, če se uporablja. Rezultati evalvacije naj bi tako upravičili nadaljevanje programa ali projekta ali pa služili kot dokaz za ukinitvev. Druga lastnost in glavni namen pa je njena učinkovitost. Namen evalvacije namreč ni odkrivati nova znanja, ampak je to študija o učinkovitosti in uspešnosti programov ali politik, s katero obstoječe znanje uporabimo za informiranje in usmerjanje v praktično dejavnost (Macur, 1996: 10).

Glede na to, kdo izvaja evalvacijo, jo delimo na zunanjo in notranjo. *Notranjo evalvacijo* opravljajo običajno kar izvajalci programov, politik: skratka, ljudje iz organizacij, kjer se program izvaja. Pri tem načinu se izvajalci osredotočajo bolj na procese, ki delujejo znotraj programa, kot na rezultate. Izvajalec evalvacije je dejaven element v projektu in se zaveda, da cilji niso statična komponenta. *Zunanjo evalvacijo* pa opravlja evalvator, ki ni iz organizacije, kjer se izvaja ali oblikuje program – običajno so to raziskovalci z univerzitetnih, vladnih ali nevladnih inštitutov. Pri tem uporablja evalvator nevtralni jezik in operira s podatki, ki so mu na voljo. Največkrat izvajalec k programu pristopi proti koncu ali ko je program že končan. Prednost notranje evalvacije je, da je evalvator že zelo dobro seznanjen s programom, ki ga bo evalviral. Prednost zunanje evalvacije pa je morda večja usposobljenost za evalvacijo, čeprav se mora zunanji evalvator prav tako dobro seznaniti s predmetom evalvacije in z udeleženci programa. Ocenjevalci največkrat niso tako interesno obremenjeni in so zato lahko objektivnejši (Macur, 1996:28). Tudi jaz se bom v svoji nalogi kot zunanja ocenjevalka

potrudila biti čim bolj objektivna. Je pa res, da bom potrebovala malo več časa, saj se bom morala na začetku najprej seznaniti s samim programom.

Po časovnem merilu pa lahko evalvacije delimo na vnaprejšnje, sprotne in tiste za nazaj. Največ je evalvacij za nazaj, ki se izvedejo, ko je program dokončan ali ko traja že dovolj dolgo, da je že mogoče pričakovati in meriti njegove učinke. Tudi večji del moje evalvacije se bo nanašal na obdobje za nazaj, zato upam, da se bo na podlagi rezultatov mogoče izogniti morebitnim napakam v novih programih in jih nekaj odpraviti. Del naloge se bo nanašal tudi na sprotno evalvacijo, saj se bom skušala pogovoriti s sedanjimi izvajalci programa na območju Dolenjske. Prednost tega bodo potrebne povratne informacije o programu in popravljanje le-tega. Najredkejšje so vnaprejšnje evalvacije, saj gre za neke vrste napovedi o verjetnih posledicah uporabe alternativnih programov in ukrepov, za kar pa je pogosto premalo znanja (Svetlik in ostali, 2002: 48-49).

4.1.2. Teoretični pristopi v evalvaciji

V literaturi o evalvaciji največkrat zasledimo dve prevladujoči paradigmi, ki predstavljata različni izhodišči evalvacije in vodita do različnih pričakovanj o njenih rezultatih. Prva paradigma je *pozitivistična* in zagovarja idejo o enotnosti vse znanosti, kar pomeni, da so zakoni naravoslovja prenesljivi tudi v zakone družbe. Za to paradigmo je značilno, da se osredotoča zgolj na merjenje in predikcijo opazovanih rezultatov na podlagi kvantitativnih metod. Prve evalvacije so se ukvarjale predvsem z merjenjem, najbolj tipična metoda je bila eksperiment. Predpostavka teh metod je, da so rezultati merljivi in preverljivi, kar pomeni, da lahko tudi drugi znanstveniki z izvedbo določenega eksperimenta pridejo do istih rezultatov, kjer se zanemarijo subjektivne definicije udeležencev programa (izvajalcev, uporabnikov, naročnikov...). Bistvo evalvacijske raziskave, ki izhaja iz pozitivistične paradigme, je odkriti vzročne povezave ali testirati hipoteze o njih. Značilen je dualizem med evalvatorjem in objektom evalvacije, kar pomeni, da evalvator zavzame objektivno, vrednostno nevtralno stališče o predmetu evalvacije.

Tradicionalen pristop ni bil zadosten, ker socialno okolje težko razmejimo in merimo učinke socialnih programov, pa tudi kvantificiranje ni vedno možno. Evalvatorji so začeli uporabljati tudi kvalitativne metode, kjer se je pojavila druga paradigma, tako imenovana *konstruktivistična ali iluminativna paradigma*.

Temelji na opisovanju in interpretaciji, ne pa na merjenju in napovedovanju. Evalvator uporablja predvsem kvalitativne metode, njegova naloga pa je, da opiše in interpretira različne perspektive različnih udeležencev (izvajalcev, uporabnikov, naročnikov evalvacije). Priljubljene metode so kvalitativne, kot na primer nestrukturirani intervju. Konstruktivistična paradigma temelji na naturalizmu, ki poudarja, da so družbeni pojavi drugačni od fizičnih, zato se jih ne da pojasnjevati z uporabo znanstvenih metod naravoslovnih disciplin. Zato je potrebno pri raziskavi prikazati stališča različnih strani, ki so vpletene v evalvacijo. Za to paradigmo predstavlja reorientacija (zamenjava ciljev ali odklon od prvotno zastavljenih ciljev) ključni element obravnave, pri čemer je še posebej pomembna utemeljitev, zakaj je do spremembe ciljev prišlo.

Najbolj primeren način za evalvacijo je tako kombinirana uporaba kvantitativnih in kvalitativnih metod, saj se s tem izognemo nevarnosti, da vse svoje prizadevanje osredotočimo le na zbiranje števil, ki naj bi po mnenju nekaterih predstavljale natančnost in točnost. Veliko pomembnejša so vprašanja, kot so: Kaj je vredno vedeti o programu? Kateri podatki bodo najbolj uporabni? Kateri evalvacijski model bo najbolj ustrezal evalvacijski situaciji in razvojni stopnji programa?

Najbolj pogosta kritika kvalitativnih metod se nanaša na subjektivnost evalvatorja, saj znanost pripisuje veliko vrednost objektivnosti in resnici. Danes se poraja veliko dvomov o tem, da bi bila lahko katerakoli metoda resnično »objektivna«. Sestavljanje testov in vprašalnikov pušča isto možnost vdora evalvatorjeve pristranosti kot pri postavljanju vprašanj v intervjuju ali opazovanju pojava. Številke ne pomenijo zaščite pred pristranostjo, saj jo včasih celo prikrivajo. Guba je pojma subjektivnost in objektivnost nadomestil s pojmom »nevtralnost« evalvatorja. »Nevtralni evalvator vstopa v evalvacijo brez skritega namena, brez teorije, ki naj bi jo dokazoval, in brez vnaprej pričakovanih rezultatov, ki naj bi jih podpiral« (Guba v Štrajn, 2000: 18). Tradicionalno prizadevanje za resnico je potrebno nadomestiti s prizadevanjem za uporabnost in koristnost, objektivnost pa s poštenostjo in z natančnostjo pri upoštevanju različnih perspektiv, interesov in možnosti (glej Štrajn, 2000: 16-18).

4.1.3. Metode evalvacije

V literaturi se nahaja veliko raznovrstnih metod evalvacije, katere bomo izbrali, pa je odvisno predvsem od področja evalviranja. Največ je zagovornikov kvantitativne in kvalitativne

metodologije, vendar v zadnjih letih prihaja v ospredje prepričanje o izbiri takšne metode, ki bo ustrezala konkretnim evalvacijskim vprašanjem in problemom.

Eksperimentalne metode so zlasti primerne za ocenjevanje novih programov in tudi za ocenjevanje natančno določenih sprememb v že potekajočih. Cilj evalvacije na podlagi te metode je priti do posplošenih zaključkov o učinkih določenega programa s kontroliranjem zunanjih spremenljivk in izoliranjem vpliva programa. Uporabljajo se kvantitativne metode znotraj pozitivistične paradigme. Pomembna pri tej metodi je možnost tehnične veljavnosti njenih sklepov in posploševanja. Ta metoda se uporablja največkrat za potrebe vnaprejšnje evalvacije (Kump v Štrajn, 2000: 19).

Druga vrsta metod, ki so tudi zelo pomembne, so *longitudinalne metode*. Tu program opazujemo vsaj v dveh časovnih točkah: pred vstopom posameznika v program ali ob njem in ob izstopu ali po njem. Longitudinalnost se lahko doseže na različne načine (Svetlik in Trbanc, 2002: 50):

- s *panelnim pristopom*, kjer iste udeležence programa večkrat intervjuvamo,
- z *retrospektivnimi študijami*, kjer pridobivamo podatke za nazaj z enkratnim intervjuvanjem,
- z *zajemanjem časovnih vrst*, kjer dobimo informacije iz administrativnih podatkovnih baz.

Kot sem že omenila, se v zadnjih letih pri evalvaciji poslužujejo predvsem kombiniranih pristopov. Ni več tako pomembno, katera metoda naj bi imela prednost, ampak, s katero metodo bomo lahko dobili kvalitetne odgovore na zastavljena vprašanja oziroma dosegli namen evalvacije.

»Tako je v sodobnih pristopih izbira primerne evalvacijske metode odvisna od odgovorov na vprašanja o tem, kdo so zainteresirane strani, kakšni so nameni evalvacije, katere vrste informacij so potrebne za postavljena evalvacijska vprašanja in končno, koliko sredstev ter časa je na voljo za izvedbo evalvacije« (glej Kump, 2000: 90).

Zato usposobljen evalvator kombinira različne metode, s katerimi dobi različne podatke za osvetlitev zastavljenih vprašanj.

4.1.4. Kriteriji evalvacije

Vrednotenje vsakega programa zahteva izbiro njemu primernih meril in tako se je tudi ob izvajanju politike zaposlovanja oblikovalo nekaj standardnih meril, prilagojenih zaposlovanju.

Bolj natančen pregled kriterijev evalvacije navaja William Dunn (Dunn v Macur, 1995:302):

- *uspešnost*: z njo ocenjujemo stopnjo doseganja ciljev. O uspešnosti politike, programa ali ukrepa govorimo takrat, ko je dosegel svoj namen, cilj. Merjenje uspešnosti nam torej pove stopnjo realizacije ciljev. Pri ocenjevanju le-te imamo lahko opravka s končnimi cilji ali tudi z vmesnimi. V nalogi bom skušala zadostiti obema ciljema, do katerih bom prišla predvsem z vprašanji, kot so: ali je bila s programom zajeta ciljna populacija, kako zadovoljni so bili udeleženci programov, kako je program vplival na njihovo nadaljnjo poklicno pot in ne le, koliko se jih je po končanem programu zaposlilo,
- *učinkovitost*: ocenjujemo jo, če primerjamo doseganje ciljev s sredstvi, ki smo jih za to potrebovali. Učinkovitost je razmerje med doseženimi rezultati glede na stroške programa, z njo pa primerjamo vložena sredstva z rezultati. Merimo jo lahko z analizo stroškov in koristi, ki določa ekonomsko učinkovitost programa, izražena pa je kot odnos med stroški in rezultati programa, običajno merjena monetarno. Kadar pa tega ne moremo ovrednotiti monetarno, uporabljamo analizo stroškov in uspešnosti. Tu pa primerjamo program s podobnimi programi glede na relativno učinkovitost. Ta kriterij v nalogi ne bo mogoče ustrezno uporabiti, saj analize stroškov in koristi ne bom opravljala, vendar pa tudi analize stroškov in uspešnosti ne bom izvedla, saj programa ne bom primerjala z drugimi,
- *ustreznost*: nanaša se na obseg, do katerega z dano ravniyo uspešnosti zadovoljujemo potrebe, vrednote ali priložnosti, povezane s problemom. Gre za kvocient med uspešnostjo in stroški, kjer težimo k čim večji uspešnosti programa ob čim manjših stroških. V Program 5000 je vključenih največ oseb od vseh programov, ki jih izvaja ZRSZ, zato predstavlja za Zavod veliko finančno obremenitev. Kljub velikim stroškom je program ustrezno zastavljen, saj morajo tiste osebe, ki program zaključijo neuspešno, Zavodu vrniti porabljen sredstva,
- *enakost*: označuje relacijo med socialnimi položaji posameznikov, skupin, organizacij in drugih socialnih entitet (Rus v Macur: 1995: 303). Tu gre predvsem za vprašanje, ali so stroški in koristi enako razporejeni med različne skupine. Ljudje smo med sabo različni, zato nastane problem, na kakšen način naj ljudi obravnavamo enako. Temu kriteriju se je po mojem mnenju najtežje približati, saj ima vsak človek drugačne potrebe in različno

mnenje. Z vprašanji o njihovih občutkih v programu ter zadovoljstvu z izvajalci in s svetovalci programa, predvsem pa z njihovimi pripombami in s komentarji o programu, bom dobila največ informacij o izpolnitvi tega kriterija,

- *odzivnost*: nanaša se na obseg, do katerega program zadošča potrebam, preferencam ali vrednotam določenih skupin. Če uspemo zagotoviti ta kriterij, bomo s tem zadostili tudi vsem drugim kriterijem. Odgovor na odzivnost bomo dobili z vprašanjem, ali kriteriji uspešnosti, učinkovitosti, ustreznosti in enakosti odražajo potrebe, preference in vrednote specifične skupine. Kako se udeleženci programa odzivajo nanj, je razvidno iz njihovih komentarjev in tega, kako velika je bila njihova uspešnost v izobraževanju,
- *primernost*: zadeva bistvo samega programa. Nanaša se na vrednost programskih ciljev in obranljivost predpostavk teh ciljev. Ciljev ne smemo razumeti kot dane, sprašujemo se, ali so ti cilji primerni za ciljno skupino. Gre za vprašanje, ali so želeni učinki dejansko pomembni. Program bo zadovoljil ta kriterij, če bom ugotovila, da se je resnično povečala zaposljivost brezposelnih oseb ter s tem tudi zmanjšalo poklicno strukturno neskladje,
- *ekonomičnost*: gre za primerjavo vloženih stroškov z načrtovanimi.

Pomembno je omeniti tudi Schmida, ki posebej za zaposlovanje navaja tri kriterije (Schmid v Svetlik in ostali, 2002: 51):

- *zaposlitveni učinek*: ugotoviti moramo, koliko program pripomore k zaposlovanju brezposelnih ali k preprečevanju izgube zaposlitve. Merimo ga lahko s trajanjem brezposelnosti in z deležem udeležencev programa, ki so vključeni v zaposlitev po določenem času, ko so program zapustili,
- *porazdelitveni učinek*: ugotoviti moramo, koliko program prispeva k izenačevanju položaja posameznih socialnih kategorij oziroma k odpravljanju neenakosti, ki jih povzroča konkurenca med posamezniki na trgu delovne sile,
- *učinek na storilnost*: ugotoviti moramo, koliko se je v določeni organizaciji dvignila storilnost na račun dodatnega usposabljanja delavcev.

Največkrat se uporabljajo kriteriji, kot so učinkovitost, uspešnost in ekonomičnost. Ugotavljamo lahko enega, dva ali več elementov. Poskušala bom oceniti čim več kriterijev, najmanj tri. Najbolj se bom približala prvemu kriteriju oziroma uspešnosti Programa 5000. Ugotoviti želim, ali Program 5000 dosega zastavljene cilje, to je dvig izobrazbene ravni in zmanjšanje poklicnega strukturnega neskladja. Čimprejšnja zaposlitev brezposelnih je nedvomno končni cilj programa, poleg tega pa daje vrsto nič manj pomembnih učinkov, ki

pomenijo samoaktiviranje posameznika in s tem večjo možnost njegove delovne socializacije ter doseganje osebnih ciljev.

4.1.5. Sodobni trendi v evalvacijah izobraževanja odraslih

V preteklosti so evalvacije izobraževanja odraslih temeljile na pozitivistični paradigmi, saj so merile učinkovitost izobraževalnih programov. Namen le-teh ni bil izpopolnjevanje kvalitete, ampak zgolj zbiranje podatkov za prihodnje obdobje financiranja programa. Take evalvacije pa niso imele koristnih in uporabnih učinkov v praksi.

Zagovornike novih pristopov zanima, kako izvesti evalvacije, ki bi spodbudile in obogatile uporabo evalvacijskih rezultatov. Večina se jih strinja, da se to najlažje doseže, če v evalvacijskem procesu sodelujejo vse zainteresirane strani. Tako je v sodobnih pristopih izbira primerne evalvacijske metode odvisna od odgovorov na vprašanja o tem, kdo so zainteresirane strani, kakšni so nameni evalvacije, katere vrste informacij so potrebne za postavljena evalvacijska vprašanja in tudi, koliko sredstev ter časa je na voljo za izvedbo evalvacije.

Evalvacijski proces se v novih pristopih pri vrednotenju izobraževanja odraslih začne z vprašanjem o tem, katere so najpomembnejše skupine, ki so zainteresirane za evalvacijo. *Prva faza* evalvacijskega procesa se tako začne z identifikacijo vseh tistih, ki so udeleženi v določenem izobraževalnem programu. *Druga faza* pomeni jasno oblikovanje namenov evalvacije, ki so rezultat pogajanj med različnimi udeleženci v evalvacijski skupini. V *tretji fazi* moramo sprejeti pravila, po katerih bo evalvacija potekala. Različni udeleženci se morajo tu dogovoriti, katera vprašanja naj bi evalvacija vključevala in kakšne metode bodo pri tem uporabljene. *Četrta faza* pomeni določanje kazalcev, ki vključujejo vložke, proces in rezultate v povezavi s širšim socialnim kontekstom. Sledi *peta faza*, v kateri poteka zbiranje podatkov – vključena naj bi bila uporaba kvalitativnih metod, dopoljenih s kvantitativnimi orodji. Naslednja, *šesta faza*, vključuje analizo in interpretacijo podatkov. Sem sodijo predvsem razpravljanje in interpretacija podatkov znotraj evalvacijske skupine in s ključnimi interesnimi skupinami, oblikovanje uporabnih priporočil za nadaljnje ukrepe, pogajanja o izidih evalvacije, odločitve vseh udeležencev o tem, kako nameravajo uporabiti ugotovitve evalvacije. V *sedmi fazi* je potrebno pripraviti jasno in uporabno poročilo, ki naj bi bilo

prilagojeno različnim udeležencem. Vključevati mora kritično analizo stanja ter postopke in načine za izpopolnjevanje kvalitete izobraževalnega programa. V *predzadnji fazi* je priporočljiva objava rezultatov v javnih medijih. Vsi, ki so vključeni v evalvacijo, naj bi dobili povratno informacijo. V *deveti, zaključni fazi* pa se sprejmejo postopki za redno spremljanje uresničevanja dejavnosti, ki izhajajo iz poročila.

V modernejših pristopih je pri vrednotenju izobraževanja odraslih poudarek na kredibilnosti in uporabnosti evalvacije. To je mogoče doseči le na osnovi intenzivnega sodelovanja med vsemi zainteresiranimi in enakovrednimi udeleženci v evalvaciji. Najpomembnejša naloga evalvatorja pa je zagotavljanje koristnosti evalvacije, kar pomeni, da so rezultati evalvacije, potem ko so predstavljeni vsem udeležencem, uporabljeni v praksi (Kump: 2000, 91-93).

V svoji nalogi bom poskušala po korakih slediti fazam evalvacije, ki sem jih opisala zgoraj.

4.2. Opredelitev raziskovalnega problema

Za trg dela v Sloveniji so že vrsto let značilni velika dolgotrajna brezposelnost, velika izobrazbena, poklicna in regionalna neskladja, velik obseg brezposelnih v določenih skupinah (mladi brez ustrezne izobrazbe, starejši od 50 let, invalidi), previsok priliv nekvalificiranega aktivnega prebivalstva iz šolskega sistema kot posledica velikega obsega izpada iz sistema poklicnega izobraževanja. Ker je izobraževanje in usposabljanje bistvenega pomena za povečanje njihove zaposljivosti in usposobljenosti, so se v Republiškem zavodu za zaposlovanje odločili za izvedbo Programa 5000.

Da bi preverila smotrnost in koristnost tovrstnih programov, sem se za področje Dolenjske regije odločila evalvirati Program 5000. Zanima me namreč, kaj se je dogajalo z udeleženci programov po tem, ko so program zaključili. Rada bi ugotovila, koliko oseb je program uspešno zaključilo, koliko se jih je uspelo po programu zaposliti in če opravljajo poklic, za katerega so se usposobili. Evalvacijo pripravljam tudi zato, da bi se lahko na osnovi empirično ugotovljenih spoznanj lotili nadaljnjega razvoja programa.

4.3. Cilji evalvacije

Globalni cilj evalvacije je ocena učinkov programa na posameznike - udeležence izobraževanja - in na doseganje temeljnih ciljev Programa 5000.

Cilj evalvacije je ugotoviti:

- kateri motivi so usmerjali brezposelne k vključitvi v program,
- koliko udeležencev je program uspešno zaključilo,
- s kakšnimi težavami so se soočali med samim programom,
- kakšen je bil odnos svetovalcev in izvajalcev do udeležencev programa,
- trenutno stanje udeležencev programa: zaposleni, brezposelni, prijavljeni na Zavodu,
- ali opravljajo poklic, za katerega so se izobraževali,
- ali se jim je po končanem programu zaposljivost povečala,
- ali se je stopnja poklicnega strukturnega neskladja zmanjšala.

4.4. Hipoteze

Z evalvacijo bom poskušala preveriti naslednje hipoteze:

- z udeležbo v Programu 5000 so si udeleženci izboljšali zaposlitvene možnosti,
- na uspešen zaključek programa vpliva veselje do poklica, za katerega so se usposabljali,
- na motive, ki so bili odločilni za začetek izobraževanja, vpliva starost,
- večina kandidatov sedaj opravlja poklic, za katerega so se izobraževali po Programu 5000,
- na uspeh pri programu vplivajo težave, ki so jih imeli udeleženci med izobraževanjem.

4.5. Metode dela in tehnike evalvacije

Odločila sem se za opravljanje končne (sumativne) evalvacije, ker je glavni cilj naloge ocena učinkov Programa 5000. Ugotovitve končne evalvacije bodo v pomoč pri odločitvah o nadaljnjem razvijanju dejavnosti in pri odpravljanju pomanjkljivosti.

Evalvacija je zastavljena kot zunanja evalvacija, saj se kot pripravljalka diplomske naloge v evalvacijo vključujem kot zunanja opazovalka.

S časovnega vidika gre za longitudinalno evalvacijo, v katero so vključeni vsi udeleženci Programa 5000 v šolskih letih 1999/2000, 2000/2001 in 2001/2002. Bolj natančno, izvedla bom retrospektivno študijo, kjer bom pridobila podatke za nazaj z enkratnim izpolnjevanjem vprašalnikov. Longitudinalni pristop mi bo omogočil ugotoviti spremembe, ki se zgodijo med samim izobraževalnim procesom, in vpliv le-teh na končne učinke izobraževanja.

Osnovno metodo dela evalvacijske raziskave predstavlja statistična analiza podatkov, zbranih na osnovi:

- študija objektivno pridobljenih podatkov o brezposelnih,
- ocene svetovalcev zaposlovanja in izvajalcev Programa 5000,
- posnetka mnenj brezposelnih iz Območne službe Novo mesto na Program 5000.

Metodološki pripomočki, ki sem jih uporabila, pa so bili naslednji:

- podatkovne baze ZRSZ, Območna enota Novo mesto,
- anketni listi,
- zbirne tabele,
- individualni razgovori s svetovalci in izvajalci Programa 5000.

4.6. Evalvacija Programa 5000 v Območni službi Novo mesto

Glede na to, da se bo drugi del moje diplomske naloge nanašal na Program 5000, ki so ga v okviru APZ izvajali v Območni službi Novo mesto, bom na začetku na kratko predstavila, kako je z brezposelnostjo v tej Območni službi ZRSZ.

4.6.1. Brezposelnost v Območni službi Novo mesto

ZRSZ je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno na območju Republike Slovenije. V sklopu Območne službe Novo mesto delujejo štiri Uradi za delo – Črnomelj, Metlika, Novo mesto in Trebnje (Letno poročilo ZRSZ , Območna služba Novo mesto 2002, 2003:2).

V letu 1999 območje Dolenjske in Bele krajine ni bilo izpostavljeno pomembnejšim dejavnikom, ki bi odločilno vplivali na spremembe TDS, saj so gospodarske družbe regije beležile ugodne rezultate. Stopnja relativne brezposelnosti je bila vse leto okoli 10% in je predstavljala 4,1% delež vseh brezposelnih v Sloveniji. Tudi v letu 2000 je trg dela na Dolenjskem odražal ugodna gospodarska gibanja, saj je zaposlovanje novih delavcev pogosto presegalo okvire domače ponudbe. Brezposelnost ni bila visoka, zaposlitvene možnosti pa vendar niso bile enake za vse udeležence na strani iskalcev dela. Težave pri iskanju zaposlitve so imeli predvsem starejši, manj izobraženi delavci ter tisti z zdravstvenimi omejitvami.

Povprečna brezposelnost je znašala 4.440 oseb in je bila v primerjavi s povprečno brezposelnostjo v letu 1999 7,9% nižja (Letno poročilo ZRSZ, Območna služba Novo mesto 2000, 2001:1).

Ugodna gibanja na trgu dela so se nadaljevala tudi v letu 2001. Zaposlenosti se je v sektorju storitve povečala za 3%, v sektorju nekmetijstvo za 1,3%, v kmetijstvu pa se je zmanjšala za 3,7%. Brezposelnost je zadržala trend upadanja do zadnjega četrletja, ko se je nekoliko povečala. Ob koncu leta je bilo v regiji skupno registriranih 4.209 brezposelnih delavcev, kar je za 6,6% manj kot leta 2000.

V letu 2002 je bilo gibanje zaposlovanja na Dolenjskem umirjeno. Skupno število zaposlenih delavcev se je zmanjšalo za 0,5%. Ob koncu leta 2002 je bilo registriranih 3.774 brezposelnih oseb, kar je za 10,3% manj kot leto prej. Povprečna brezposelnost je znašala 3.783 oseb in je bila v primerjavi s povprečno brezposelnostjo v letu 2001 za 8,8% nižja (Letno poročilo ZRSZ, Območna služba Novo mesto 2002, 2003:1).

V letošnjem letu, 2003, je bilo na Zavodu za zaposlovanje povprečno prijavljenih 3.474 brezposelnih oseb, v primerjavi z lanskim prvim polletjem 15,5% manj. Na splošno so v letošnjem letu zabeležili zmanjševanje brezposelnosti, saj je glede na december 2002 nižja za 8,5%. Se je pa brezposelnost junija, v primerjavi z majem, povečala za 25 oseb, tako da je bilo prijavljenih 3.455 brezposelnih oseb, 0,7% več. Dobra polovica vseh (57,1%) je bilo žensk (Mesečne informacije ZRSZ, območna služba Novo mesto 2003, 2003:7).

Tabela 1: Stopnja registrirane brezposelnosti po upravnih enotah dolenjske regije

Upravna enota	december 2000	december 2001	december 2002
Črnomelj	11,7	11,5	11,0
Metlika	8,8	7,6	7,1
Novo mesto	8,8	8,3	7,1
Trebnje	8,9	8,3	8,0
Skupaj	9,4	8,8	7,9

Vir: povzeto iz Letnih poročil ZRSZ, Območna služba Novo mesto. Marec 2002 in april 2003. Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje. Območna služba Novo mesto.

4.6.2. Dosedanje izvajanje Programa 5000 v Območni službi Novo mesto

Program za pridobitev strokovne izobrazbe ali Program 5000 je že od samega začetka delovanja eden od prioriternih programov, zato se je vanj v letu 1999 vključilo kar 215 brezposelnih oseb. Osnova za pripravo programa je vsako leto ocena potreb po kadrih v posameznih Območnih službah, ki je sprejeta s programom Vlade Republike Slovenije. Zato ta program zajema predvsem tiste izobraževalne programe, ki omogočajo pridobitev poklicev, po katerih je največ povpraševanja in se uvrščajo med »deficitarne poklice« že nekaj let. Tako je bilo leta 1999 v Območni službi Novo mesto največ brezposelnih oseb napotnih v programe: Osnovna šola za odrasle, Prodajalec, Ekonomsko-komercialni tehnik, Vzgojitelj predšolskih otrok, Bolničar - negovalec. V letu 2000 se je v Program 5000 vključilo 224 brezposelnih oseb. Skozi program je Zavod poskušal dvigovati izobrazbeno strukturo brezposelnih oseb, zato je bilo v program vključenih kar 151 brezposelnih oseb s I. oziroma II. stopnjo izobrazbe. 71 brezposelnih oseb je s pomočjo Zavoda pridobilo drug, bolj zaposljiv poklic. V letu 2001 se je v program vključilo 209 brezposelnih oseb, leta 2002 pa 372. 302 osebama so financirali šolanje prvič oz. so jim pomagali zaključiti že začeto šolanje, 70 osebama pa so financirali šolanje že drugo ali tretje leto. V osnovno šolo za odrasle so napotili 193 brezposelnih oseb, v glavnem so bili to brezposelni Romi. V letu 2002 se je največ brezposelnih oseb vključilo v izobraževanje za pridobitev poklica prodajalec, ekonomsko-komercialni tehnik, ekonomski tehnik, vzgojitelj predšolskih otrok, poslovni sekretar, diplomirani ekonomist, bolničar-negovalec. Individualno pa so se osebe izobraževale tudi za poklice kuhar, natakar, vrtnar, avtomehanik, tesar, mizar, strojni tehnik ipd.

Iz pogovora s svetovalcem na ZRSZ OS Novo mesto naj omenim, da dolnjska regija po strukturi nekoliko izstopa od slovenskega povprečja. Izobrazbena struktura težje zaposljivih, kamor sodijo predvsem starejši brezposelni, tisti z zdravstvenimi težavami, tisti brez osnovne izobrazbe, Romi, je zelo slaba v primerjavi z drugimi regijami po Sloveniji. Tudi zaradi teh razlogov Program 5000 odigrava še bolj ključno vlogo v smislu korekcije te problematike.

4.6.3. Rezultati obdelave podatkov in njihova interpretacija

V evalvacijo sem vključila vse udeležence Programa 5000 v Območni službi Novo mesto v šolskih letih 1999/2000, 2000/2001 in 2001/2002. Od 544 vpisanih v vseh treh šolskih letih sem anketni vprašalnik poslala 246 udeležencem (glej tabelo 2). 277 je bilo Romov, ki so vsi obiskovali Osnovno šolo za odrasle. Pri njih je z izobraževanjem malo drugače, saj se za vsakega posebej vsako šolsko leto znova določi, ali se bo vpisal v višji razred osnovne šole. Ker večina od njih ni popolnoma pismenih in sami ne bi bili zmožni izpolniti vprašalnika, jim le-tega nisem pošiljala. Se pa zavedam, da so ena od pomembnih in najštevilčnejših skupin, ki se šola po Programu 5000. Preostalih 21 anket pa nisem poslala, ker so bili to tisti kandidati, ki so se šolali dve ali tri šolska leta in bi tako dobili po dve anketi.

Tabela 2: Število poslanih anket za posamezna šolska leta glede na spol

Šolsko leto	Ženske	Moški	Skupaj
1999/2000	69	20	89
2000/2001	67	22	89
2001/2002	47	21	68
Skupaj	183	63	246

Anketni vprašalnik, ki predstavlja inštrument raziskave, sem poslala po pošti vsem 246 udeležencem programa, in sicer na naslove, ki jih imajo shranjene v bazi podatkov na ZRSZ, Območna služba Novo mesto. Ker v skladu z Zakonom o varovanju osebnih podatkov Zavod ne sme posredovati osebnih podatkov o brezposelnih osebah, sem anketne vprašalnice poslala v imenu ZRSZ, OS Novo mesto, katere direktor je g. Franc Smerdu. Udeležencem sem poleg anketnega vprašalnika priložila še kuverto z naslovom Zavoda za zaposlovanje in znamko. V

danem roku vrnitve štirih tednov je prispelo na naslov ZRSZ 89 izpolnjenih anketnih vprašalnikov. Anket nisem še enkrat pošiljala, saj so bile anonimne in zato nisem vedela, kdo mi jo je že vrnil. Po mojem mnenju bi pri ponovnem pošiljanju prejela približno enako število anket, zato sem se osredotočila na vzorec 89 anket.

V nadaljevanju bom predstavila rezultate in interpretacijo ankete.

4.6.3.1. Spol

Tabela 3: Vzorec udeležencev po spolu

Spol	N	%
Moški	16	18,0
Ženski	73	82,0
Skupaj	89	100,0

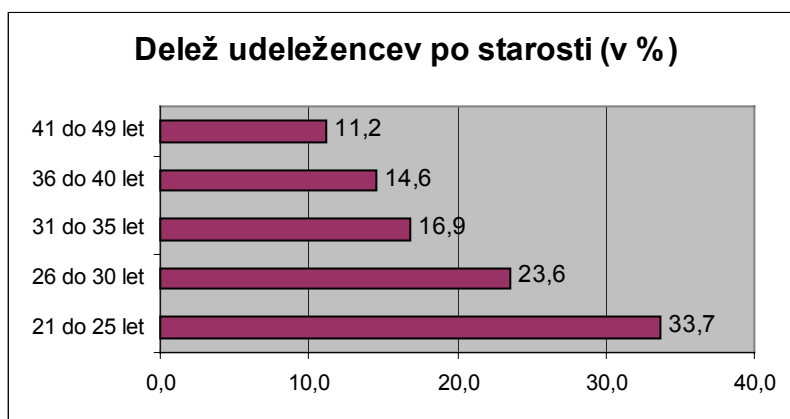
Med anketiranimi udeleženci je 82% žensk in 18% moških. Razlika je kar velika, čeprav je bilo razpisanih tudi veliko izobraževalnih programov za t.i. »moške poklice«. Razlog lahko pripišemo dejstvu, da je kandidatov za te poklice manj, saj se predvsem zdravi mladi moški, ki so brez poklicne izobrazbe, hitro vključijo v zaposlitev. Ženske so po izkušnjah svetovalke iz ZRSZ OS Novo mesto bolj dovzetne za šolanje in jim več pomeni formalna izobrazba. Moški se večinoma vključijo v program, če imajo poleg višje izobrazbe še kakšen interes, kot je npr. samozaposlitev ali potrebna formalna izobrazba za opravljanje točno določenega poklica. Tudi med samim izobraževanjem je več osipa pri moškem spolu, saj se velikokrat predčasno zaposlijo.

Na splošno je spolna struktura udeležencev izobraževanja malenkost drugačna kot pri rezultatih ankete, saj so moški zastopani v malce večjem številu. V letu 1999/2000 je bilo med udeleženci izobraževanja 22,5% moških in 77,5% žensk, v šolskem letu 2000/2001 je bilo 24,7% moških in 75,3% žensk, v letu 2001/2002 pa je program obiskovalo 31% moških in 69% žensk. Ženske so tako malo bolj pogosto odgovarjale na anketni vprašalnik kot moški.

4.6.3.2. Starost

Pri drugem vprašanju je bilo treba navesti letnico rojstva. Pri obdelavi podatkov sem udeležence združila v pet smiselnih starostnih razredov (glej grafikon 2).

Grafikon 1: Struktura brezposelnih po starosti (v %)



Kot sem že omenila v nalogi, imajo prednost pri vključevanju v program mlajši brezposelni, stari do 26 let, zato tudi ni presenetljivo, da imata starostni skupini od 21 do 25 let in od 26 do 30 let med anketiranimi največji delež. Manjši je delež udeležencev višje starosti, kar pa ne pomeni, da jih je tudi manj med brezposelnimi. Največ brezposelnih oseb je po podatkih ZRSZ ravno v najvišjih starostnih skupinah, vendar se po vsej verjetnosti le-ti ne odločajo tako množično za izobraževanje.

4.6.3.3. Šolska izobrazba

Tabela 4: Dosežena izobrazba pred vključitvijo v Program 5000

Izobrazba	N	%
Nedokončana osnovna šola	1	1,1
Končana osnovna šola	25	28,1
Dvoletna srednja šola	5	5,6
Poklicna srednja šola	29	32,6
4-letna ali 5-letna srednja šola	28	31,5

Višja šola	1	1,1
Visoka šola	0	0,0
Skupaj	89	100,0

Kot kažejo podatki, prevladujejo udeleženci z dokončano poklicno srednjo šolo (32,6%), sledijo jim tisti s končano štiri-ali petletno srednjo šolo (31,5%), na tretjem mestu pa so tisti, ki imajo končano samo osnovno šolo (28,1%). Dovolj visoke izobrazbe za zaposlitev verjetno niso imeli udeleženci s končano osnovno šolo. Pri udeležencih s končano štiri-ali petletno šolo pa je razlog za vključitev v program tudi ta, da zaradi strukturne brezposelnosti niso dobili zaposlitve v svojem poklicu in so se morali prekvalificirati v drug poklic.

Manj je tistih, ki imajo dokončano dvoletno srednjo šolo (5,6%), po 1,1% pa je oseb z nedokončano osnovno šolo in tistih, ki imajo dokončano višjo šolo.

4.6.3.4. Informacije o programu

V evalvaciji Programa 5000 me zanima tudi, kako je potekalo prenašanje prvih informacij o možnosti vključitve brezposelnih v izobraževanje. Informacija je zelo pomemben dejavnik, saj vpliva na eni strani na odločitev za izobraževanje, po drugi strani pa tudi na uspešnost udeležencev med izobraževanjem. Pomembno je namreč, da kandidat izve, kakšne bodo njegove možnosti bodisi za zaposlitev bodisi za nadaljevanje izobraževanja po dokončanem izobraževanju.

Iz odgovorov udeležencev (glej tabelo 5) je vidno, da so informacije o možnostih za vključitev v Program 5000 brezposelni povečini dobili od svetovalca za zaposlitev. Od vseh anketiranih udeležencev (89) jih je tako odgovorilo 65 oziroma 73%. Vidi se, da so bili dejavni tudi sami brezposelni kandidati, saj jih je kar 13,5% takih, ki so sami iskali informacije o možnostih izobraževanja. Razmeroma dober vir informacij so bili, na podlagi odgovorov brezposelnih, tudi njihovi znanci in prijatelji, saj jih je 9% odgovorilo, da so za Program 5000 zvedeli prav pri njih. Najmanj (4 ali 4,5%) anketiranih udeležencev je za program izvedelo v klubu za iskanje zaposlitve. Omenila bi še informiranje v lokalnih medijih. Razvidno je, da informacije v taki obliki ni prejel nobeden od udeležencev programa, zato bi bilo v prihodnje treba temu nameniti več pozornosti.

Tabela 5: Kje so udeleženci pridobivali informacije o Programu 5000

Informacija	N	%
Svetovalec na Območni službi Zavoda za zaposlovanje	65	73,0
Znanci, prijatelji	8	9,0
Oglasi na radiu, TV, zloženke, letaki	0	0,0
Sam iskal informacije o možnostih izobraževanja	12	13,5
Klub za iskanje zaposlitve	4	4,5
Izobraževalna organizacija	0	0,0
Drugo	0	0,0
Skupaj	89	100,0

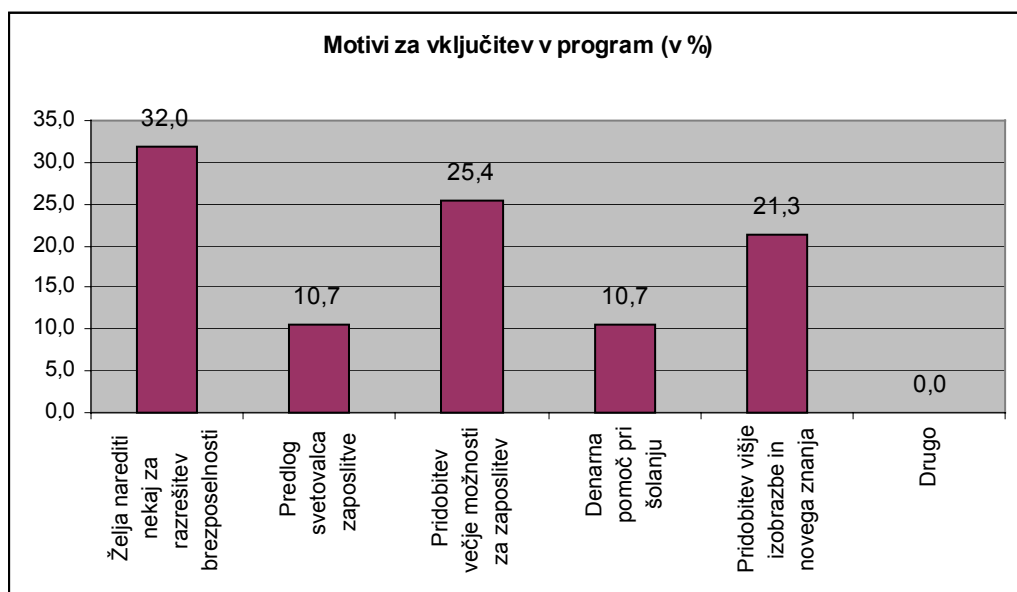
4.6.3.5. Motivi za vključitev v Program 5000

Peto vprašanje se je nanašalo na motive udeležencev za vključitev in se je glasilo: Zakaj ste se odločili za vključitev v Program 5000? Udeleženci so imeli pri tem vprašanju možnost obkrožiti več odgovorov.

Prvi pogoj, od katerega je odvisna motiviranost posameznika za določeno dejavnost, je prostovoljna odločitev zanj. Iz zbranih podatkov lahko ugotovimo (glej grafikon 3), da je bilo načelo prostovoljnosti v zelo visokem odstotku upoštevano tudi pri vključevanju brezposelnih v izobraževanje v okviru Programa 5000. Najvišje so ocenjeni trije razlogi: 32% oseb se je odločilo za izobraževanje, ker so sami hoteli narediti nekaj za razrešitev svoje brezposelnosti, 25,4% se je za izobraževanje odločilo z namenom, da si bodo s tem pridobili večje možnosti za zaposlitev, 21,3% pa zaradi pridobitve višje izobrazbe in novega znanja.

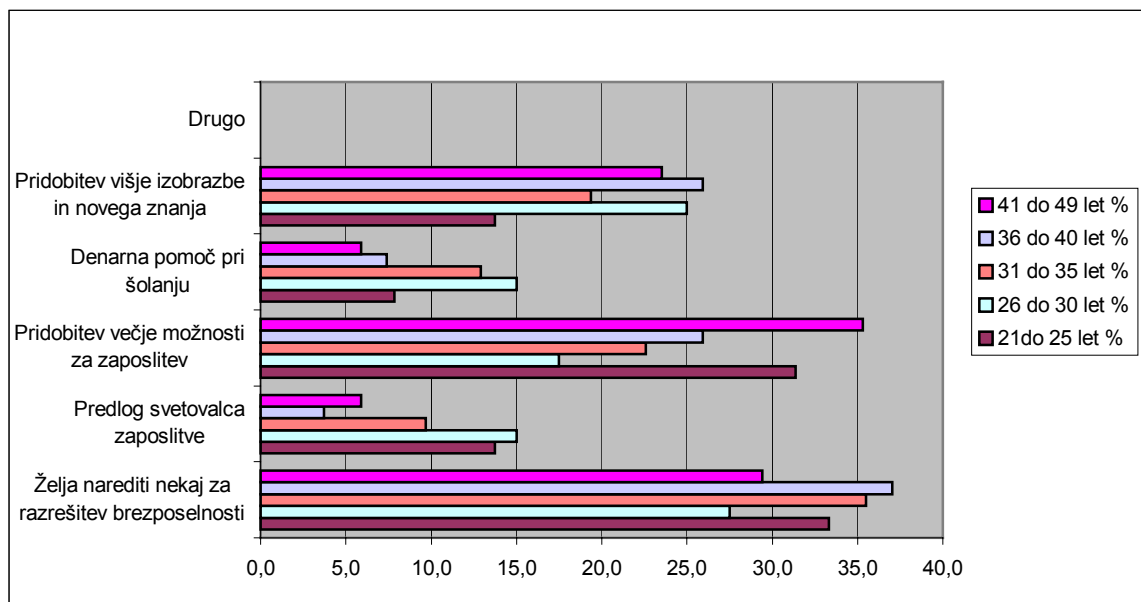
Razlogi, ki so jih navajali udeleženci, so bili povezani še z denarnimi težavami in s svetovalci zaposlitve. 10,7% udeležencev je takih, ki so se za izobraževanje odločili bodisi zaradi denarne pomoči pri šolanju bodisi zato, ker jim je to predlagal svetovalec zaposlitve.

Grafikon 2: Motivi za vključitev v Program 5000 (v %)



Zanimalo me je tudi, ali so v različnih starostnih skupinah razlike v oceni razlogov za vključitev v Program 5000.

Grafikon 3: Motivi za izobraževanje glede na starost (v %)



Analiza dobljenih podatkov pokaže, da so se predvsem v višjih starostnih skupinah odločali za izobraževanje predvsem zaradi pridobitve večje možnosti za zaposlitev (v starostnem razredu od 41 do 49 let je takih 35,3%, v starostnem razredu od 36 do 40 let jih je 25,9%). V

teh starostnih razredih je bilo tako več tistih, pri katerih je bila izguba zaposlitve najbrž tista prisila, ki jih je pripeljala v izobraževanje, saj je v starostnem razredu od 41 do 49 let le 5,9% takih, ki so se v program vključili zaradi denarne pomoči ali pa zato, ker jim je to predlagal svetovalec za zaposlitev. Ravno tako je nizek odstotek (3,7%) tistih, ki jim je izobraževanje predlagal svetovalec, v starostnem razredu od 36 do 40 let ter od 31 do 35 let (9,7%). Največji odstotek v nižjih starostnih razredih od 21 do 25 let ter od 26 do 30 let imajo odgovori: želel sem narediti nekaj za razrešitev svoje brezposelnosti (33,3% in 27,5%) ter pridobitev večje možnosti za zaposlitev in višje izobrazbe in novega znanja. Tako lahko potrdim svojo hipotezo, da na različne odločitve o nadaljevanju izobrazbe vpliva tudi starost.

4.6.3.6. Šolsko leto izobraževanja

Tabela 6: Leto začetka izobraževanja po Programu 5000

Leto začetka	N	%
1998	19	21,3
1999	24	27,0
2000	28	31,5
2001	14	15,7
2002	3	3,4
brez odgovora	1	1,1
Skupaj	89	100,0

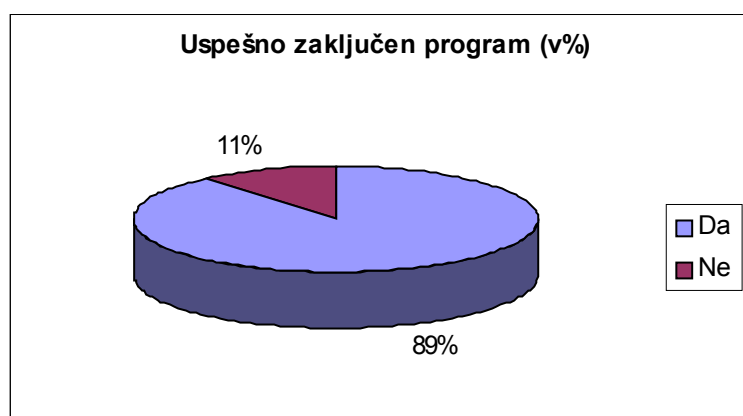
Tabela 7: Leto zaključka izobraževanja po Programu 5000

Leto zaključka	N	%
1999	10	11,2
2000	20	22,5
2001	27	30,3
2002	20	22,5
2003	2	2,2
brez odgovora	10	11,2
Skupaj	89	100,0

Pri tem vprašanju so morali anketiranci navesti šolsko leto, v katerem so pričeli in zaključili Program 5000. Večina jih ni zabeležila celega šolskega leta, ampak samo letnico, ko so začeli ali zaključili program. Največ anketirancev se je začelo izobraževati leta 2000, in sicer 31,5%, največ pa jih je šolanje končalo leta 2001, in sicer 30,3%. Sledi šolsko leto 1999, v katerem se je začelo izobraževati 27,0% ljudi, zaključilo pa jih je leta 2000 22,5%. Vsako leto poleg novo vključenih nadaljujejo šolanje še udeleženci iz preteklega šolskega leta. Nekaj pa jih vsako leto opravlja obveznosti še iz preteklih šolskih obdobj (mirovanja zaradi porodniških dopustov, bolezni...).

4.6.3.7. Uspešno zaključen program

Grafikon 4: Ali ste izobraževanje po Programu 5000 uspešno zaključili?



Od vseh udeležencev Programa 5000 jih je bilo 10 (11%) neuspešnih, ostalih 79 oz. 89% pa jih je uspešno zaključilo izobraževalni program. Številka o uspešno zaključenih kandidatih je kar visoka, kar lahko pripišemo tudi velikemu samointeresu kandidatov, da nekaj naredijo za razrešitev svoje brezposelnosti. Mogoče se kandidati bolj potrudijo zaključiti program tudi zaradi financiranja programa s strani Zavoda, saj morajo neuspešne osebe Zavodu vrniti porabljen sredstva.

4.6.3.8. Izobraževalni program, za katerega so se usposabljali

Za vsako šolsko leto se v Programu 5000 določijo vrste izobraževanja in število izobraževalnih mest za brezposelne, ki temelji na oceni potreb po kadrih, izkazanih v preteklem koledarskem letu. Pripravi jo ZRSZ na osnovi:

- preseka stanja brezposelnih oseb in ocene števila vključitev v Program 5000,
- pregleda kratkoročnih gibanj ponudbe in povpraševanja na nivoju območnih služb ZRSZ,
- usklajevanja potreb po kadrih v regijah z območnimi enotami Obrtne zbornice Slovenije in Gospodarske zbornice Slovenije (Program za šolsko leto 2002/2003, 2002:16).

Dejavnikov, ki vplivajo na realizacijo števila vključitev, je več: število dejanskih prostih izobraževalnih mest za brezposelne osebe, interes med brezposelnimi za izobraževanje za poklice, predvidene v planu izobraževanja, naknadne potrebe delodajalcev po izobraževanju v programih, ki niso predvideni znotraj plana, in zagotovljen obseg sredstev.

Tabela 8: Najpogostejši izobraževalni programi, za katere so se odločali udeleženci Programa 5000

Izobraževalni program	N	%
Prodajalec	20	22,5
Vzgojitelj predšolskih otrok	16	18,0
Ekonomsko komercialni tehnik	11	12,4
Diplomiran ekonomist	8	9,0
Kuhar	5	5,6
Bolničar-negovalec	4	4,5
Natakar	4	4,5
Ekonomski tehnik	3	3,4
Avtomehanik	2	2,2
Trgovinski poslovodja	2	2,2
Upravni tehnik	2	2,2
Varuh predšolskih otrok	2	2,2
Elektrotehnik elektronik	1	1,1
Kemijski tehnik	1	1,1

Mizar	1	1,1
Monter in upravljalec energetskih naprav	1	1,1
Osnovna šola za odrasle	1	1,1
Profesor razrednega pouka	1	1,1
Računovodja	1	1,1
Tesar	1	1,1
Zdravstveni tehnik	1	1,1
Zidar	1	1,1
Skupaj	89	100,0

Tudi v Območni enoti ZRSZ Novo mesto za vsako šolsko leto sprejmejo plan izobraževanja brezposelnih oseb glede na že prej opisane kriterije. V treh šolskih letih so razpisovali predvsem naslednje programe za izobraževanje: prodajalec, ekonomsko-komercialni tehnik, upravni tehnik, bolničar-negovalec, zidar, tesar, kuhar, natakhar, voznik avtomehanik, vzgojitelj predšolskih otrok, poslovni sekretar, strojnik, kemijski tehnik, ... Posamezni kandidati pa se lahko vpišejo tudi v individualne izobraževalne programe, če imajo za to posebne razloge.

Tudi pri svojih anketirancih sem preverila, v katere izobraževalne programe so se največkrat vključevali (glej tabelo 8). Največ udeležencev se je izobraževalo za poklic prodajalec (22,5%), sledi vzgojitelj predšolskih otrok (18%) in ekonomsko-komercialni tehnik (12,4%). Na četrtem mestu je z 9% diplomirani ekonomist, čeprav za ta program ni razpisano veliko mest. Odgovor v tako velikem odstotku bo verjetno treba iskati v dejstvu, da so višje izobraženi profili bolj pogosto vračali anketne vprašalnike kot ostali. Sledi tudi nekaj »moških poklicev«, v katere so se vpisovali posamezni kandidati Programa 5000.

4.6.3.9. Veselje do poklica

Od udeležencev programa sem želela izvedeti tudi, ali so se z veseljem usposabljali za poklic, ki se je izvajal v Programu 5000.



Grafikon 5: Veselje do poklica, za katerega so se usposabljali (v %)

Od vseh (89) anketirancev se jih je kar 84 (94%) z veseljem izobraževalo za izbrani poklic in le 5 (6%) jih ni imelo veselja do izobraževanja. Že iz tega podatka lahko sklepamo, da je bil program dobro zastavljen in da kandidati niso imeli odpora do učenja ter da jih je tudi zato toliko uspešno zaključilo program.

4.6.3.10. Težave med izobraževanjem

Zanimalo me je tudi, s kakšnimi težavami so se kandidati srečevali pri učenju med izobraževanjem. Pri tem vprašanju so imeli možnost obkrožiti več odgovorov.

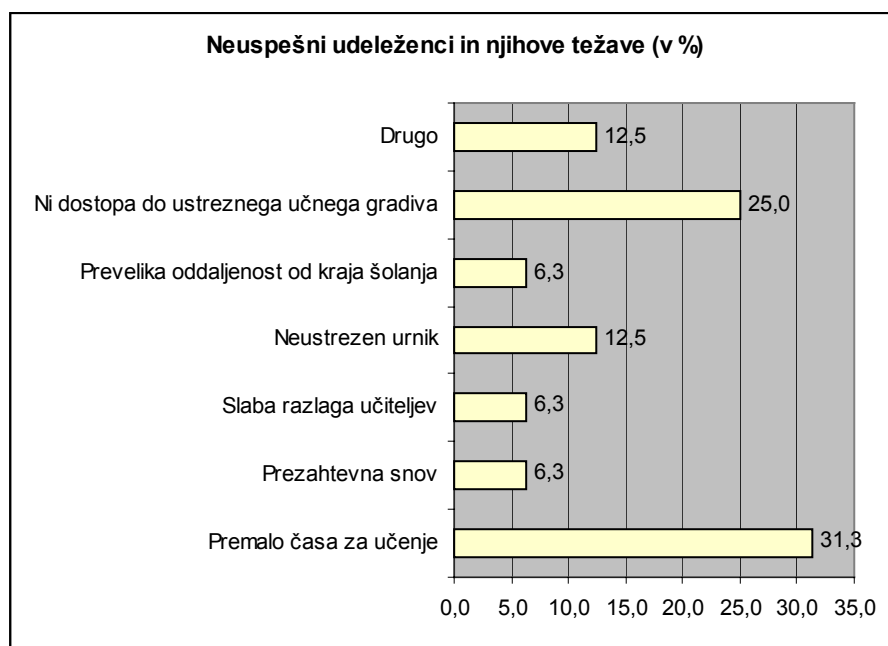
Tabela 9: Težave pri učenju (možnih je več odgovorov)

Težava	N	%
Premalo časa za učenje	24	21,8
Prezahtevna snov	5	4,5
Slaba razlaga učiteljev	6	5,5
Neustrezen urnik	7	6,4
Prevelika oddaljenost od kraja šolanja	14	12,7
Ni dostopa do ustreznega učnega gradiva	7	6,4
Drugo	47	42,7
Skupaj	110	100,0

Največ odgovorov na zastavljeno vprašanje sem dobila pri zadnji točki (drugo), kjer so lahko kandidati sami napisali, s kakšnimi težavami so se srečevali. Na vprašanje je odgovorilo 47 oseb, od tega jih je 40 napisalo, da niso imeli težav s samim izobraževanjem, kar predstavlja kar 85%. Ostalih 7 (15%) pa se je srečevalo še z naslednjimi težavami, ki jih sama nisem ponudila kot možen odgovor: bolezen, prehitra razlaga, težava z učenjem na pamet, bolezen otroka, varstvo otrok, obvezna predavanja v Ljubljani, ena oseba pa je imela kasneje težave zaradi premalo praktičnega pouka. Težava, ki so jo udeleženci ocenili za zelo pomembno (21,8%), je premalo časa za učenje, sledi pa prevelika oddaljenost od kraja šolanja (12,7%). 6,4% udeležencev je imelo težave z neustreznim urnikom in dostopom do ustreznega učnega gradiva. Nekaj oseb pa je imelo težave s slabo razlago učiteljev (5,5%) in s prezahtevno snovjo (4,5%).

Težave pri izobraževanju velikokrat vplivajo na to, ali kandidat sploh uspešno zaključi šolanje. Ravno zato sem za 10 oseb, ki niso uspešno zaključile izobraževanja, pogledala, s kakšnimi težavami so se spopadale med izobraževanjem (glej grafikon 7). Vse neuspešne osebe so imele težave z izobraževanjem, navedle so jih celo več. Med neuspešnimi udeleženci je največ takih (31,3%), ki so imeli premalo časa za učenje. Glede na to, da naj bi imeli brezposelni dovolj prostega časa, je tako velik procent malo protisloven, očitno pa so bili razlogi še kje drugje. 25% anketirancev ni imelo dostopa do ustreznega učnega gradiva. Zaradi neustreznega urnika šolanja ni dokončalo 12,5% oseb. Najmanj pa so bile krive težave s preveliko oddaljenostjo, slabo razlago učiteljev in prezahtevno snovjo (6,3%). Dve osebi šolanja nista zaključili zaradi osebne bolezni in bolezni otroka, kar predstavlja 12,5% (glej drugo). Tako lahko svojo hipotezo, da na uspeh pri programu vplivajo težave, ki so jih imeli med izobraževanjem, potrdim, saj so vsi neuspešni kandidati imeli največ težav z učenjem.

Grafikon 6: Težave, zaradi katerih udeleženci niso uspešno zaključili programa



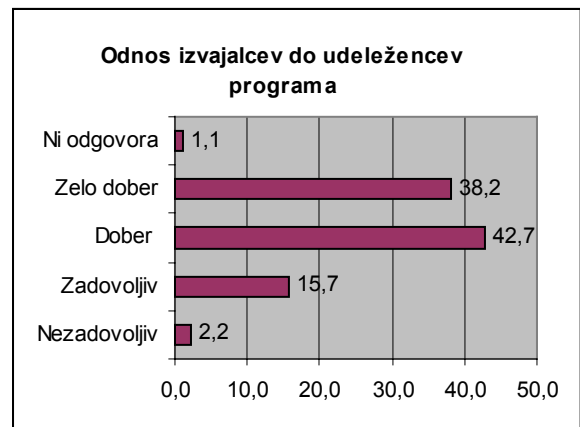
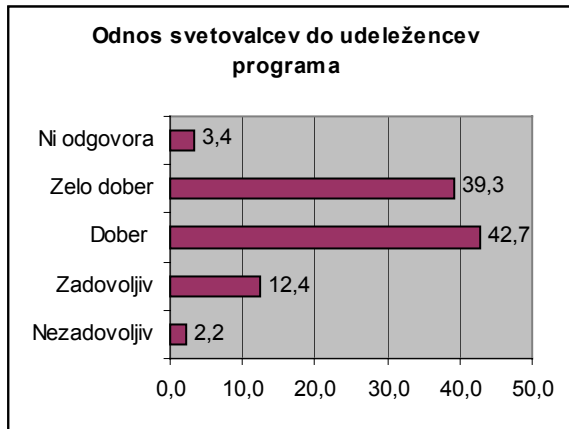
Zaključim lahko, da večina neuspešnih kandidatov šolanja ni končala zaradi tega, ker jim je primanjkovalo časa. Izobraževanje je bilo ustrezno organizirano na primernem nivoju, saj jih ni veliko imelo težav s snovjo in z razlago učiteljev.

4.6.3.11. Odnos izvajalcev in svetovalcev do udeležencev

Kot izvajalke Programa 5000 lahko sodelujejo vse šole in izobraževalne organizacije za odrasle, ki izpolnjujejo z izobraževalnim programom in zakonom predpisane zahteve in izpeljujejo programe, po katerih je povpraševanje v regiji, saj s tem odpravljajo problem strukturnega neskladja. Izvajalci programa so zato zelo pomemben dejavnik, zato sem tudi anketirance povprašala o zadovoljstvu z njimi. Kar 42,7% jih je odgovorilo, da je bil odnos izvajalcev dober, 38,2% pa zelo dober. 15,7% osebam se je zdel odnos izvajalcev do udeležencev zadovoljiv, samo 2,2% oseb pa ga je opisalo kot nezadovoljivega. Udeleženci so tudi odnos svetovalcev označili z zelo visokim odstotkom kot dober (42,7%) in zelo dober (39,3%). Rezultati so celo nekoliko višji kot pri oceni izvajalcev izobraževanja. Kot vidimo, je bil tako odnos izvajalcev kot svetovalcev do udeležencev programa ocenjen kot dober, kar prikazuje Program 5000 v zelo lepi luči. Je pa res, da pri teh dveh vprašanjih nisem dobila čisto vseh odgovorov, saj vsi udeleženci niso odgovorili nanju.

Grafikon 7: Odnos izvajalcev do udeležencev Programa 5000 (v %)

Grafikon 8: Odnos svetovalcev do udeležencev Programa 5000 (v %)



4.6.3.12. Zadovoljstvo s finančnimi sredstvi

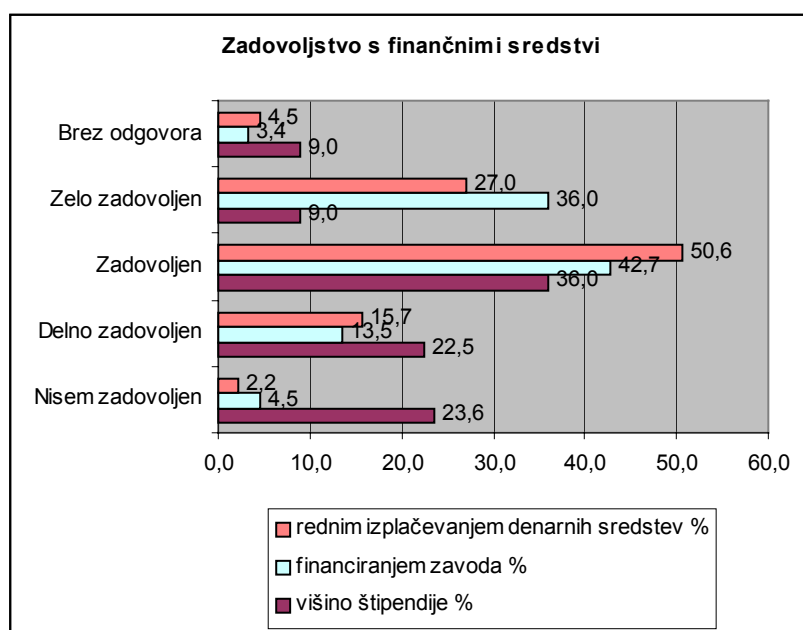
Z vsakim udeležencem podpiše ZRSZ za vsako šolsko leto Pogodbo o vključitvi v program aktivne politike zaposlovanja, kjer so določene pravice, obveznosti in odgovornosti stranke. V času vključitve v program imajo kandidati pravico do:

- štipendije, glede na vrsto programa,
- povrnitve dejanskih stroškov javnega prevoza glede na prisotnost,
- plačila stroškov šolnine, glede na vrsto programa,
- povračila prispevkov za obvezno zdravstveno zavarovanje (ne velja za vključene v višje in visoke programe izobraževanja),
- kritja stroškov učnega gradiva in/ali učnih pripomočkov, vendar največ do 20% minimalne plače po predhodno s strani Zavoda odobrenega računa (ne velja za vključene v višje in visoke programe izobraževanja).

Za Zavod predstavlja tako Program 5000 kar veliko finančno obremenitev, zato je tudi mene zanimalo, kakšno je mnenje anketirancev o financiranju s strani Zavoda (glej grafikon 10). Z višino štipendije, ki znaša od 14 do 21% zajamčene plače mesečno (odvisno od zahtevnosti programa) jih je zadovoljnih 36,0%, na drugi strani pa je 23,6% takih, ki z višino štipendije niso zadovoljni. 22,5% jih je delno zadovoljnih, 9,0% pa zelo zadovoljnih. S financiranjem Zavoda na splošno pa je zadovoljnih še več oseb, in sicer 42,7%, zelo zadovoljnih pa kar 36,0%, kar je v primerjavi z zadovoljstvom o višini štipendije kar velika razlika. Udeleženci se očitno zavedajo, da Zavod vsakega kandidata vsako leto zelo veliko stane, številke se

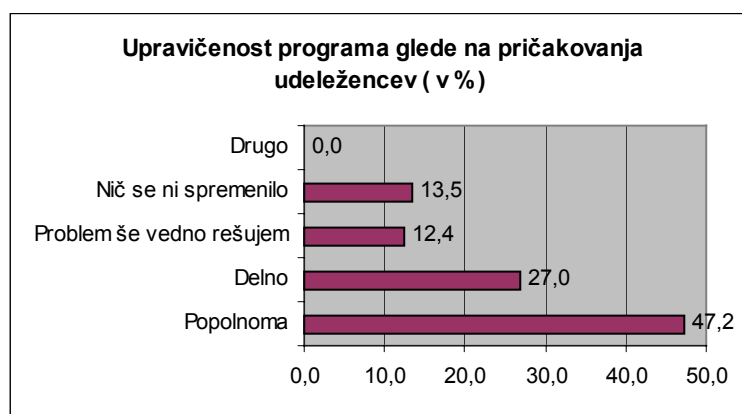
gibljejo nekje od 200.000 do 500.000 SIT na osebo. Tudi z rednim mesečnim izplačevanjem Zavoda jih je 50,6% zadovoljnih, 27,0% pa zelo zadovoljnih. 15,7% je takih, ki so z izplačevanjem delno zadovoljni, 2,2% pa jih sploh ni zadovoljnih.

Grafikon 9: Zadovoljstvo s finančnimi sredstvi (v %)



4.6.3.13. Uresničenost pričakovanj o Programu 5000

Grafikon 10: V kolikšni meri je Program 5000 upravičil pričakovanja udeležencev?



Skoraj polovica (47,2% udeležencev) je bila mnenja, da je program popolnoma upravičil njihova pričakovanja. 27% jih je dejalo, da se je njihova predstava o tem, kakšen naj bi bil program, delno uresničila. Od vseh anketiranih jih je bilo 13,5% mnenja, da se ni od konca izobraževanja nič spremenilo na bolje, 12,4% pa je takih, ki svoj problem z brezposelnostjo še

vedno rešujejo. Vidimo lahko, da so imele udeležene osebe izobraževanja kar dobre informacije o programu in njegovi vsebini, saj so se večini njihova pričakovanja tudi uresničila.

4.6.3.14. Možnosti za zaposlitev

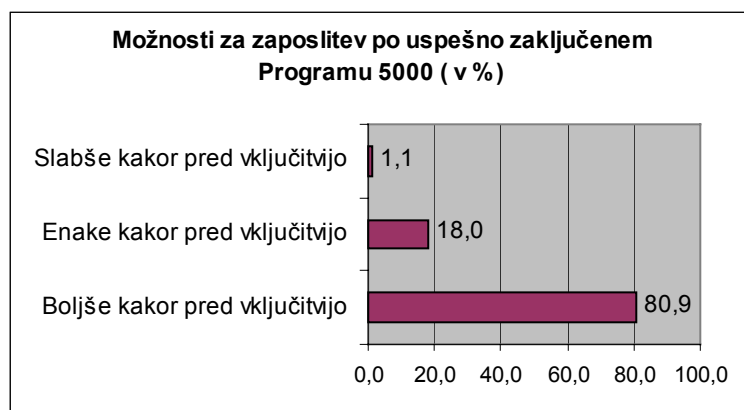
Tabela 10: Ali ste si z udeležbo v Programu 5000 izboljšali zaposlitvene možnosti?

Izboljšanje zaposlitvenih možnosti	N	%
Da, zaposlitev ali delo sem/bom lažje našel/a	49	55,1
Tako bom lažje opravljal/že opravljam delo po svoji želji	13	14,6
Program mi je koristil, vendar se moje zaposlitvene možnosti niso povečale	18	20,2
Program je bil zanimiv, drugih učinkov ni bilo	8	9,0
Program je bil zapravljanje časa in denarja	1	1,1
Drugo	0	0,0
Skupaj	89	100,0

Kar 55,1% anketirancev je bilo mnenja, da bo zaradi končanega Programa 5000 zaposlitev lažje našlo oziroma jo je že našlo. 20,2% osebam je izobraževanje vseeno koristilo, tudi če se jim zaposlitvene možnosti niso povečale. Samo izobraževanje vsekakor pozitivno vpliva na brezposelno osebo, tudi če se takoj po koncu ne zaposli, saj postane bolj samozavestna in prepričana sama vase. S tem so brezposelne osebe naredile en korak dlje do razrešitve svoje brezposelnosti. 14,6% jih je namreč menilo, da bodo tako lažje opravljali delo po svoji želji. Nekaj pa je bilo tudi takih, za katere program ni bil učinkovit (9%) , 1,1% pa se je zdelo, da so s tem samo zapravljali svoj čas in denar.

Anketirance sem vprašala tudi o njihovem mnenju glede možnosti za zaposlitev po uspešno zaključenem Programu 5000 (glej grafikon 12). 80,9% oseb je bilo mnenja, so bile njihove zaposlitvene možnosti boljše kakor pred vključitvijo v program, ne glede na to, ali so že našli zaposlitev ali ne. 18% jih je bilo mnenja, da se stanje ni izboljšalo in da so njihove možnosti za zaposlitev ostale enake kot pred vključitvijo v Program 5000 in le 1,1% jih je ocenilo, da so se jim možnosti za zaposlitev zmanjšale.

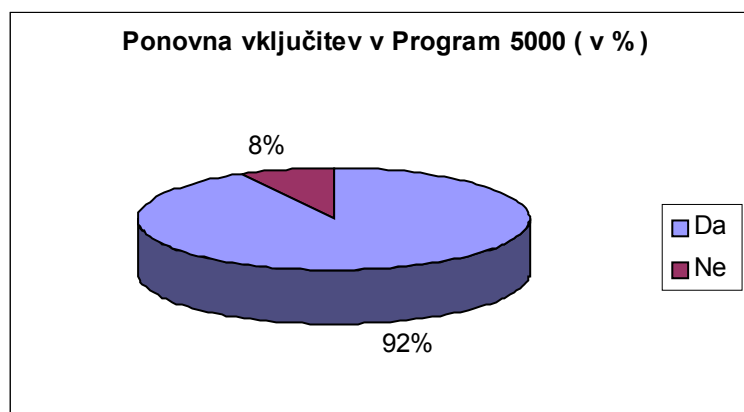
Grafikon 11: Možnosti za zaposlitev po uspešno zaključenem programu



4.6.3.15. Ponovna vključitev v Program 5000?

Vse anketirane osebe sem vprašala, ali bi se želele, če bi imele seveda možnost, po koncu programa še naprej izobraževati. To vprašanje je tudi v skladu z uresničitvijo drugega operativnega cilja Nacionalnega programa, ki predvideva večjo vključitev brezposelnih v programe za pridobitev višje formalne izobrazbe. Zaposljivost brezposelnih pa mora biti cilj tudi pri vključevanju brezposelnih v kasnejše izobraževanje.

Grafikon 12: Če bi imeli možnost, ali bi se še enkrat vključili v Program 5000?



Na vprašanje o nadaljnjem izobraževanju je 92% vprašanih odgovorilo pritrdilno. Samo 7 oseb (8%) pa se ne bi odločilo za ponovno izobraževanje. Tistim, ki so napisali, da se ne želijo več izobraževati, sem dala možnost, da napišejo, zakaj ne. Odgovore so zabeležile 4 osebe, razlogi pa so naslednji: previsoka starost; ena oseba si zelo težko zapomni prebrane

stvari in ima premalo časa; ni več želje po učenju, glede na to, da ima oseba sedaj stalno zaposlitev; eni osebi pa ni zadovoljiva ponudba izobraževalnih programov, v katere se lahko vključi.

Rečem lahko, da ima program poleg zaposlitvenih tudi druge učinke, in med temi je nedvomno tudi povečanje pripravljenosti na nadaljevanje izobraževanja. Ker je tistih, ki so odgovorili na vprašanje o poznejšem izobraževanju, kar precej, lahko sklepam, da se želi večina udeležencev nadalje izobraževati. Možnosti za uresničevanje teh želja pa so zelo odvisne tudi od drugih dejavnikov, kot so npr. starost, končana izobrazba, denarna sredstva in ali so se izpolnila pričakovanja udeležencev programa za pridobitev novega poklica.

4.6.3.16. Trenutni status udeležencev Programa 5000

Med bistvenimi odgovori na postavljena vprašanja, ki kažejo, kako so bili doseženi cilji Programa 5000, je tudi vprašanje, kakšno je trenutno stanje udeležencev, ki so zaključili izobraževanje v Programu 5000. Odgovori na to vprašanje povedo, ali so se udeleženci izobraževanja po končanem izobraževanju zaposlili in koliko jih je dobilo delo. Pri obravnavi te problematike sem skušala ugotoviti, ali so se po končanem izobraževalnem programu zaposlili in tudi na kakšen način. Odgovore prikazujem v tabeli 11.

Tabela 11: Trenutni status udeležencev Programa 5000

Trenutni status	N	%
Brezposeln in ni vključen v noben program	29	32,6
Brezposeln in vključen v program	3	3,4
Zaposlen s polnim delovnim časom za nedoločen čas	22	24,7
Zaposlen s polovičnim delovnim časom za nedoločen čas	1	1,1
Zaposlen za določen čas	23	25,8
Zaposlen kako drugače	2	2,2
Občasno opravlja priložnostna dela	3	3,4
Samozaposlen	3	3,4
Drugo	3	3,4
Skupaj	89	100,0

Brezposelnih, ki niso vključeni v noben program izobraževanja, je 32,6%. Med brezposelnimi je tudi 3,4% tistih, ki se izobražujejo še po kakšnem drugem programu, in 3,4% tistih, ki so pod zadnji možni odgovor navedli, da so študentje (3 osebe). Med zaposlenimi jih ima največ zaposlitev za določen čas (25,8%), sledijo tisti, ki so zaposleni s polnim delovnim časom za nedoločen čas (24,7%), 3,4% pa jih je samozaposlenih ali občasno opravljajo priložnostna dela. 2,2% jih je navedlo, da so zaposleni kako drugače (en kandidat je navedel, da dela preko študentskega servisa, drugi pa na kmetiji), samo 1,1% pa je tistih, ki so zaposleni s polovičnim delovnim časom za nedoločen čas.

Ker je med cilji Programa 5000 tudi zmanjševanje brezposelnosti, bi lahko pričakovala, da bi bil odstotek tistih, ki so se že zaposlili, nekoliko višji. Vendar lahko predvidevam, da jih je nekaj izobraževanje po Programu 5000 končalo nedavno in da potrebujejo nekaj časa za iskanje ustrezne službe.

4.6.3.17. Opravljanje poklica, za katerega so se izobraževali

Udeležence, ki so se že zaposlili, sem vprašala, ali so dobili zaposlitev v skladu s pridobljeno izobrazbo v Programu 5000. Rezultate prikazujem na grafikonu 14.

Med osebami, ki so zdaj zaposlene, jih je 62% odgovorilo, da sedaj opravljajo tisti poklic, za katerega so se izobraževale v Programu 5000, 38% pa jih opravlja drugačen poklic. Glede na to, da je večina udeležencev obiskovala izobraževanje, ker s prejšnjo izobrazbo niso dobili ustrezne zaposlitve, se jih je ustrezno zaposlilo kar velik odstotek. Izobraževanje je bilo tako uspešno izvedeno in je zapolnilo vrzel v strukturnem neskladju poklicev.

Grafikon 13: Ali trenutno opravljate poklic, za katerega ste se izobraževali v Programu 5000?



4.6.3.18. Način iskanja zaposlitve brezposelnih

Tudi tiste udeležence, ki so zaenkrat še brez zaposlitve, sem vprašala, na kakšen način se spopadajo s tem problemom oziroma, kako ga nameravajo rešiti. Zanimalo me je, na kakšen način bodo iskali zaposlitev glede na to, da je dandanes kar težko priti do primerne službe. Anketiranci so imeli možnost obkrožiti več odgovorov, rezultate pa prikazujem v naslednji tabeli.

Tabela 12: Če ste brezposelni, na kakšen način boste iskali zaposlitev (možnih je več odgovorov)?

Način iskanja zaposlitve	N	%
S pomočjo Zavoda za zaposlovanje	27	31,8
S pomočjo oglasov	26	30,6
V neposrednem kontaktu z delodajalci	13	15,3
Preko sorodnikov in znancev	14	16,5
Iščem možnosti za samozaposlitev	5	5,9
Drugo	0	0,0
Skupaj	85	100,0

Največ anketirancev, 31,8%, se bo obrnilo po pomoč k Zavodu za zaposlovanje, malo manj (30,6%) pa jih bo zaposlitev iskalo preko malih oglasov. Kot je danes v navadi, se veliko zaposlitev sklene preko znancev in sorodnikov, zato se je za tak način iskanja zaposlitve odločilo 16,5% anketirancev, 15,3% pa jih bo stik našlo pri neposrednem kontaktu z delodajalci. Med vsem pa je tudi 5,9% tistih, ki se želijo samozaposliti, in verjetno je odvisno od več razlogov, če jim bo to tudi uspelo. Kot vidimo, kar veliko oseb čaka na pomoč Zavoda, smisel APZ pa je predvsem aktivnejše iskanje možnosti za zaposlitev, česar bi se morale zavedati tudi brezposelne osebe.

4.6.3.19. Razlogi za brezposelnost

Odločila sem se, da bom brezposelne vprašala še po razlogih, zakaj se po končanem izobraževanju niso zaposlili. 75 % jih je mnenja, da je poglobitni razlog neuspešno iskanje

zaposlitve. 15,6% oseb je menilo, da bi se morale še dodatno izobraževati. Sledijo jim tisti, ki niso iskali primerne zaposlitve. V vzorcu je bilo najmanj takih (3,1%), ki so kot razlog navajali objektivne okoliščine, npr. to, da po končanem izobraževanju ni bilo ustreznih razpisov. Brezposelni so pri iskanju zaposlitve kar dejavni, uspeh pa je odvisen tudi od tega, koliko truda vložijo v to in ali ne gre pri nekaterih samo za prisilo s strani Zavoda.

Tabela 13: Razlogi, da se po končanem izobraževanju niste zaposlili

Razlogi za brezposelnost	N	%
Iščem zaposlitev, a sem bil do sedaj neuspešen	24	75,0
Moral bi se še dodatno izobraževati	5	15,6
Še ni bilo nobenega primerne razpisa	1	3,1
Ne iščem zaposlitve	2	6,3
Drugo	0	0,0
Skupaj	32	100,0

4.6.3.20. Pripombe in komentarji udeležencev Programa 5000

Na koncu anketnega vprašalnika sem dala osebam možnost, da se tudi same izrazijo, pokomentirajo stvari, napišejo morebitne pripombe in podajo mnenja o stvareh, ki sem jih sama mogoče nehote pozabila izpostaviti v anketi. Priznati moram, da mi je bilo branje teh odgovorov v veselje, saj je svoj komentar izrazilo približno 40% anketirancev. Eni so mi samo zaželeli veliko uspehov pri pisanju diplomske naloge, veliko pa je bilo tudi takih, ki so izrazili željo po dodatnem izobraževanju. Mnenja so bila predvsem pozitivna, veliko je bilo pohval Zavodu, ki je kandidatom omogočil šolanje, in tudi samemu Programu 5000. Neka gospa je napisala: »Pohvala Zavodu za zaposlovanje in njeni psihologinji, ki me je vzpodbudila k razmišljanju v tej smeri. Če mi Zavod ne bi plačal šolnine in ostalih stroškov, si ne bi mogla privoščiti šolanja. Če bi me Zavoda še naprej financiral, bi se odločila za visoko šolo«.

Vsake toliko časa sem naletela tudi na kakšno kritiko. Nekaj pripomb je letelo na izvajalce Programa 5000, saj bi se morali ti »do vseh udeležencev programa obnašati enako«. Dve kandidatki sta omenili kot izvajalca Razvojno izobraževalni center : »Premalo je tu prostora,

da bi napisala vse pripombe, ki letijo predvsem na izvajalca tega programa, RIC Novo mesto, kjer si samo številka in ne človek. Še sreča, da nam ni bilo treba plačevati šolanja, sicer bi se kmalu izpisala».

Nekaj pripomb je bil deležen tudi sam Zavod, ki »naj bi omogočil podaljšanje šolanja, v kolikor se izkaže, da pri zaposlitvi ni bilo uspeha«. Omenjena je bila tudi večja prijaznost določenih svetovalcev ter da se nekateri na Zavodu premalo zavedajo, »kako je človeku takrat, ko je brez zaposlitve«.

Ena kritika je prišla tudi na račun vrste izobraževalnega programa:« Jaz sem delala trgovsko šolo. Želela sem delati lesno, vendar mi Zavod tega ni omogočil. Uspešno sem zaključila šolanje, vendar sem se zaposlila v lesni stroki, kjer bi mi bilo lažje, če bi imela lesno šolo. S trgovsko si v tej obrti nimam kaj pomagati«.

Tudi glede plačila šolnine niso bile vse osebe zadovoljne. Ena izmed njih je obiskovala Visoko šolo, pri čemer ji je Zavod za dve leti plačal šolanje, potem pa tik pred rokom za plačilo naslednje šolnine stvar odpovedal z obrazložitvijo, da nimajo finančnih sredstev. »Če Zavod obljubi plačilo šolnine, naj to izvede na korekten način. Ne pa eno leto plača, drugo ne, potem naslednje spet. Nekateri se namreč za ta program odločijo izključno zaradi plačila šolnine s strani Zavoda«.

Dve osebi sta izpostavili problem varstva otrok, češ da bi bilo dobro, če bi imele matere možnost zaposlovanja kot tudi izobraževanja samo dopoldan. Materam z majhnimi otroki bi lahko »pomagala tudi družba, da bi se jih več lahko odločilo za to, da bi ostale z otroki doma, kar bi bilo tudi širše družbeno gledano koristno«.

Za konec bi želela navesti še dve pozitivni mnenji, ki sta zajeli bistvo in smoter samega programa izobraževanja in sta mi bili tudi najbolj všeč.

»Če bi imela možnost, bi se še enkrat odločila za obiskovanje Programa 5000, saj mi je obnovitev znanj iz srednje in osnovne šole pomagala tudi pri tem, da nisem »zaštekala« in sem znala otroku pomagati pri njegovih nalogah«.

»Program 5000 je potreben, saj je za mnoge svetla lučka upanja, da se z znanjem in izobrazbo iztrgajo brezposelnosti, ki je uničujoča za dušo. Izobraževanje je kot zdravljenje«.

4.6.4. Pogovor s svetovalko na ZRSZ OS Novo mesto

Po analizi in interpretaciji ankete sem za mnenje in komentar rezultatov povprašala še svetovalko na ZRSZ OS Novo mesto, gospo Sašo Rebek Modic. Iz pogovora z njo sem ugotovila naslednje:

Že v okviru priprave brezposelnih oseb na vključitev v program Zavod izvede veliko aktivnosti. Ena glavnih je skupinsko informiranje in motiviranje brezposelnih oseb za Program 5000. Za vsakega udeleženca posebej se naredi izobraževalni načrt, kjer je skoraj vsak napoten najprej na poklicno svetovanje. Z udeleženci se opravijo tudi pogovori v skupini (tu se opravijo tako testi sposobnosti kot motivacijski testi), kasneje pa sledi še individualni pogovor z udeleženci. Nekateri potencialni kandidati se vključijo tudi v skupinske oblike motiviranja za izobraževanje in načrtovanje poklicnega cilja. Zaradi nizke samozavesti brezposelnih oseb in negativnih izkušenj pri izobraževanju v preteklosti je ponovna odločitev za vključitev v izobraževanje navadno zelo težka. Ko se kandidati v celoti odločijo za obiskovanje določenega programa, morajo podpisati pogodbo o vključitvi v program APZ.

Kandidati se lahko preko Zavoda vključujejo v programe strokovne in poklicne izobrazbe od 1. septembra do 28. februarja. Kandidati se lahko tako vključijo v izobraževanje tekom leta, izobraževalne organizacije pa so jih po zakonu tudi dolžne vpisati. Razlog za podaljšan rok vpisa je v tem, da so profili udeležencev zelo različni: nekateri morajo opraviti samo maturo, nekateri samo nekaj izpitov, drugi vse. To predvsem izvajalcem ni všeč in se pritožujejo, ker Zavod pošilja k njim udeležence izobraževanja čez leto. Izvajalci tudi na splošno niso tako navdušeni nad Programom 5000, saj imajo z njim veliko dela: podpis pogodbe, kontrola udeležencev, posredovanje podatkov Zavodu, kontrola s strani Ministrstva. Na splošno imajo na Zavodu dobre izkušnje z izvajalci, saj so programi zelo solidno urejeni. Nekaj težav se najde pred samo vključitvijo, preden se morajo dogovoriti o formalnih pogojih.

Izvajanje programa financirata Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport in Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve. Največji del vseh sredstev je namenjen plačilu stroškov šolnine, povprečen znesek šolnine za enega udeleženca znaša približno 180.000,00 SIT, ostali mesečni stroški (prevoz, štipendija, učno gradivo, zdravstveno zavarovanje, ...) se gibljejo od 9.000,00 SIT do 26.000,00 SIT na osebo, tako da povprečen letni strošek na osebo znaša od 350.000,00 SIT do 400.000,00 SIT. So pa tudi izjeme, saj imajo nekatere fakultete šolnino zelo visoko, tako da se lahko stroški povečajo tudi do 1.000.000, 00 SIT. Pri povračilu sredstev za učno

gradivo udeleženci sami odločajo, za kaj bodo zapravili denar, glede na višino, ki je napisana v pogodbi. Račun morajo dostaviti na Zavod, in če je vse v redu, ga tudi odobrijo. Je pa res, da vsi udeleženci ne izkoristijo te pravice, čeprav bi jo lahko.

Višina sredstev, porabljenih za šolnino, se vsako leto spreminja, nanjo pa pomembno vpliva razmerje med številom vključenih v oddelke za brezposelne osebe in številom vključenih individualno. Pri individualnih oblikah izobraževanja v okviru izobraževalne ponudbe na trgu je običajno cena šolnine višja, medtem ko je cena šolnine v oddelkih ne le določena s programom, temveč so pri njenem določanju upoštevana tudi sredstva, ki jih država namenja za javno šolstvo. Medtem ko je bilo v prvih letih izvajanja programa lažje oblikovati homogene oddelke, namenjene izključno brezposelnim osebam, se je že drugo leto izvajanja programa več oseb vključevalo v različne programe individualno. Zavod krije stroške šolnine do treh let, maksimalno petih. Tu nastaja velik problem, saj se lahko tudi zgodi, da se kakšnemu kandidatu ne more zagotoviti šolanja do konca. Prizadeti so predvsem udeleženci, saj so brezposelni in si sami ne morejo zagotoviti sredstev za zaključek šolanja. Problem je seveda v tem, da Zavod vsako šolsko leto spreminja način financiranja. Pravice udeležencev in vsota financiranja se spreminjajo glede na vladni program, zato tudi Zavod ne more garantirati kritja stroškov. Cena oddelka je razpisana s strani Ministrstva (za samostojne oddelke) in iz leta v leto narašča. Vidimo lahko, da ima vsaka stran (tako izvajalci, udeleženci kot država) svoje interese, največkrat pa so prizadeti prav udeleženci, ki jim je projekt namenjen.

Naj povem še, da je bila svetovalka pozitivno presenečena nad rezultati ankete, zlasti nad visokim deležem tistih, ki so bili zadovoljni z odnosom svetovalcev. Zavod je velikokrat deležen kritik in ima za udeležence nekakšen negativen prizvok. Ljudje se tudi večinoma ne zahvaljujejo Zavodu, da so imeli omogočeno izobraževanje, in se tudi ne zavedajo, da take možnosti in pravice ne dobi vsak.

4.6.5. Pogovor z izvajalci Programa 5000

Tudi izvajalci Programa 5000 so eden odločilnih faktorjev, ki pomembno vplivajo na zaključek in nadaljnjo prihodnost kandidatov, ki zaključijo izobraževanje. Odločila sem se, da za mnenje o Programu 5000 povprašam dva izvajalca v občini Novo mesto, in sicer Razvojno izobraževalni center in Šolski center Novo mesto.

4.6.5.1. Razvojno izobraževalni center Novo mesto

Razvojno izobraževalni center (v nadaljevanje RIC) je javni zavod za izobraževanje odraslih. Mestna občina Novo mesto je zavod ustanovila z namenom, da bi lahko učenje vedno znova približali ljudem v vseh življenjskih obdobjih in na ta način prispevali k razvoju ideje in uresničevanju vseživljenjskosti učenja. Razvili so se v veliko izobraževalno središče s celostno podobo, ki jo zaokrožajo programi za otroke, programi za pridobitev izobrazbe ali poklica, številni tečaji in strokovna izobraževanja za odrasle, pomemben prostor pa v programski ponudbi pomeni tudi Univerza za tretje življenjsko obdobje. Del brezplačne ponudbe sestavljajo študijski krožki, središče za samostojno učenje, Borza znanja in Učna pomoč. V okviru RIC Novo mesto deluje tudi Svetovalno središče Novo mesto – eno izmed petih v Sloveniji, namenjeno odraslim, ki se izobražujejo ali se za izobraževanje šele odločajo. Pripravljajo pa tudi posebno ponudbo programov, ki jih financira ZRSZ. Vanje se lahko kandidati vključijo z napotnico njihovih svetovalcev na posameznih območnih enotah ZRSZ. Ravno o teh programih sem se pogovarjala z direktorico in vodjo oddelka Šolski programi, gospo Vesno Dular.

Zavod napoti na RIC tiste kandidate, ki naj bi pridobili prvi poklic, tiste, ki naj bi dosegli višjo stopnjo izobrazbe, nekaj pa je tudi tistih, ki se želijo prekvalificirati, za vse pa je glavni cilj povečanje zaposlitvenih možnosti. Same organizacijske priprave na izpeljavo izobraževanja po Programu 5000 so morali malo prilagoditi. Prvo šolsko leto izvajanja programa je bil organiziran oddelek, kjer so bili vsi udeleženci brezposelni, predavanja so potekala v dopoldanskih urah in tudi časovno so bila obsežnejša. Za brezposelne so si vzeli veliko časa, saj so hoteli spoznati ciljno skupino. Naslednje leto pa so kandidate vključili v mešane oddelke, kjer predavanja potekajo popoldan in so tudi stroški manjši. Na RIC-u se zavzemajo za mešane oddelke, saj so prepričani, da so tu brezposelni bolj pozitivno usmerjeni, družijo se tudi z ostalimi odraslimi, življenjska dinamika se jim izboljša.

Gospo Dular sem vprašala tudi, kakšne težave so imeli pri vpeljevanju Programa 5000. S samo logistiko pri vpeljevanju ni bilo težav, morali pa so vnesti več osebnega angažmaja. Vsi kandidati tudi niso bili primerni za opravljanje zelenega poklica, saj njihove lastnosti niso bile v prid odločitvi za poklic, vendar so vseeno vztrajali do konca in si pridobili izobrazbo. Predvsem tistim, ki so napoteni za pridobitev prvega poklica, je potrebno organizirati dodatno učno pomoč, da izobraževanje uspešno zaključijo. Razlogi za učno pomoč so predvsem v tem, da ti kandidati nimajo ambicij, se ne znajo organizirati in pravilno upravljati s svojim prostim

časom. Težave so nastopile v drugem šolskem letu izvajanja Programa 5000, ko so udeležence umestili v mešane oddelke, saj je bila snov prehitro razložena in ravno tu je učna pomoč še kako prišla prav. Učna pomoč je organizirana kot nekakšen podporni del Programu 5000. V prvi vrsti je to dodatna pomoč za vse, ki imajo pri ponovni vrnitvi v šolske klopi težave pri usvajanju učne snovi, učnih strategij in tehnik učenja, lahko je tudi pomoč pri organizaciji učnega časa in prostora, skratka, je odgovor na mnoge težave, s katerimi se srečujejo pri svojem učenju.

Pri izboru učiteljev za izobraževanje niso imeli posebnih kriterijev, saj so učitelji tisti, ki poučujejo tudi ostale udeležence na RIC-u, morajo pa biti ustrezno pedagoško, andragoško in strokovno podkovani. Za Program 5000 so imeli z vsakim učiteljem sestaneke, kjer so se dogovorili o obsegu ur, vsebini predavanj, drugače pa so učiteljem pustili proste roke, saj sami najbolj poznajo predmet, ki ga poučujejo. Vsako leto imajo učitelji izobraževanje tudi na Andragoškem centru, kjer se seznanijo s primernimi metodami poučevanja odraslih. Najtežja naloga učiteljev je ta, kako pridobiti in motivirati kandidate za učenje.

V prvih letih izobraževanja so na RIC-u izobraževali predvsem za poklice trgovec in ekonomski tehnik, upravni tehnik, trgovinski poslovodja in v letošnjem letu tudi za poklic administrator. Do sedaj so imeli samo en samostojni oddelek za udeležence Programa 5000, in sicer za poklic trgovec pred štirimi leti, drugače pa so udeleženci individualno napoteni in se vključijo v ostale skupine. Vsak kandidat prinese iz Zavoda napotnico, kamor se potem za vsakega posameznika napišejo predmeti in predviden čas zaključka šolanja, ki ga določi RIC. Vsak dan vodijo tudi evidenco prisotnosti zaradi povračila potnih stroškov, prisotnost pa mora biti dosežena najmanj tolikokrat, kot je to zapisano v pogodbi. Imajo pa tudi elektronsko redovalnico, tako da Zavod lahko preveri aktivnosti udeležencev kadarkoli.

Predavanja potekajo štirikrat na teden v popoldanskem času po štiri ure, včasih pa tudi petkrat na teden. Najbolj razširjena metoda dela pri izobraževanju je frontalna metoda poučevanja, pogosto se uporabljajo tudi prosojnice in učni listi. Načini ocenjevanja se razlikujejo od zahtevnosti predmeta. Pri zahtevnejših predmetih (slovenščina, tuj jezik) se končni izpit opravi z več delnimi izpiti. So pisnega značaja, zaradi poenostavitve in tudi lažje dokazljivosti. Pri pisnem preverjanju imajo kandidati tudi več možnosti, saj so roki bolj pogosti.

Pri težavah z izobraževanjem je bil v anketi najpogosteje naveden odgovor, da so imeli kandidati premalo časa za učenje, s čimer se na RIC-u ne strinjajo. Ta trditev namreč ni v prid brezposelnim, saj bi morali le-ti imeti dovolj prostega časa. Težava je v tem, da oni ne znajo

razpolagati s tem prostim časom in da se ne znajo organizirati. Drugače pa se na RIC-u trudijo, da bi vzpostavili nek standard odnosov. Zavzemajo se za to, da je pretok informacij čim močnejši, da so vsi zaposleni seznanjeni z vsem. Trudijo se tudi, da ne bi nastajalo meja med udeleženci in izvajalci Programa 5000. Je pa res, da se lahko nekateri kandidati, kot je napisala neka gospa v komentarju »počutijo kot številke«, saj so predavanja javna in jih lahko pride poslušat kdorkoli. Zaradi mešanih oddelkov predavatelji tudi ne vedo za vsakega posameznika, kdo prihaja iz Programa 5000, se pa lahko z njimi pogovorijo po vsakem predavanju.

4.6.5.2. Šolski center Novo mesto

Zgodovina Šolskega centra Novo mesto je zelo dolga in tudi naziv šole se je že nekajkrat spremenil. Že samo ime pove, da gre za več vrst šol, kamor sodijo višja strokovna šola, poklicna in tehniška strojna šola, poklicna in tehniška elektro šola ter tehniška gimnazija, poklicna in tehniška gradbena in lesarska šola, strokovna zdravstvena ter poklicna in tehniška kemijska šola ter izobraževanje odraslih. Na Šolskem centru sem za nekaj informacij o izobraževanju odraslih poprosila andragoga in vodjo programov za pridobitev izobrazbe, gospoda Zlatka Zepana.

Tudi na Šolskem centru se v nekaterih stališčih pridružujejo mnenju RIC-a, imajo pa pri določenih stvareh tudi drugačne prijeme. Na njihovi šoli so izvajali dva izobraževalna programa, namenjena samo udeležencem Programa 5000, in sicer za poklic bolničar-negovalec (vanj so se lahko vpisovali kandidati z dokončano osnovnošolsko izobrazbo) in vzgojitelj predšolskih otrok (vanj so se lahko vpisovali kandidati s končano najmanj četrto stopnjo izobrazbe). Šolanje za bolničarje je trajalo dve leti, osipa pa skorajda ni bilo, medtem ko je šolanje za vzgojitelja predšolskih otrok trajalo tri leta.

Organizacijske priprave na izobraževanje po Programu 5000 so zajemale najprej vključitev preko Andragoškega centra Slovenije v različne seminarje. Učitelji, ki so jih izbrali za poučevanje brezposelnih, so morali imeti večletne izkušnje pri delu z odraslimi, kar pomeni, da so bili že vsi dolgoletni sodelavci na šoli. Izvajalci so se usposabljali tudi interno, saj so se morali seznaniti z značilnostmi brezposelne populacije in položajem, v katerem so se brezposelni znašli, seznanili pa so se tudi s cilji Programa 5000, saj je bila to osnova za uspešno delo. Veliko več časa so si tako rezervirali za pogovor z udeleženci in delo z njimi,

porabili so ga še več. Za čim boljše sodelovanje so k projektu vključili svoje svetovalce (pedagoge, psihologe in sociologe), povezali pa so se tudi z RIC-em za pomoč pri izvedbi učne pomoči. Samih organizacijskih in izvedbenih težav pri vpeljevanju Programa 5000 niso imeli, pojavile pa so se pri informiranju udeležencev o programu. Zavod udeležence na podlagi pogovora, njihovih želja in izobraževalnega načrta napoti na izobraževanje, vendar lahko pride pri tem tudi do pomanjkanja zadostnega števila informacij. Ko so se izvajalci med izobraževanjem pogovarjali z udeleženci, se je videlo, da so imeli o izbranem poklicu drugačne predstave, da jih veliko stvari moti in da o njih ne vedo vse. Še največ problemov je bilo pri poklicu bolničar-negovalec, saj kandidati niso čisto točno vedeli, kaj vse se skriva za opravljanjem tega poklica. Mnenja so, da bi morali svetovalci na Zavodu, ko so izbirali kandidate za določen poklic, bolj opozoriti na težave, ki jih ta prinaša.

Izobraževanje naj bi se izvajalo štirikrat na teden, vendar to zaradi prostorske stiske ni bilo vedno mogoče, so pa bila predavanja gotovo najmanj trikrat na teden. Vsa predavanja so potekala v popoldanskem času, saj je bila šola dopoldan zasedena. Trudili so se, da bi se izobraževanje po Programu 5000 izvajalo posebej, vendar vsi programi niso bili vedno polno zasedeni, zato je bila potrebna kombinacija mešanih programov. Tudi na Šolskem centru so mnenja, da kandidati boljše delajo, če so v mešanih oddelkih, saj je klima v brezposelnih oddelkih slaba, osebe so orientirane zelo fatalistično. V mešanih oddelkih je tako več optimizma in delovne vneme. Pri vsebini izobraževanja se skušajo prilagajati s pomočjo metod za izobraževanje odraslih, vendar veliko prilagajanja ni možno, saj so na koncu zahteve za vse enake. Najpogostejše metode dela potekajo tako v obliki seminarjev in projektnih del. Gradiva za poučevanje odraslih je malo, učbeniki so velikokrat neprimerni za učenje, saj je učno gradivo razpršeno po več različnih učbenikih, kar pa je za brezposelne zelo nekoristno. Rešitev je v tem, da je večino gradiva internega, saj ga izvajalci pripravijo sami. Preverjanje znanja je pisno in ustno, redkokdaj samo pisno. Po novih pravilih se mora pred samim izpitom opraviti še preizkusni test, ustnega ocenjevanja pa ni več. Tudi sprotnega preverjanja pri tem izobraževanju največkrat ni, tako da po koncu predavanja za en predmet sledi izpit, ki ga ponekod lahko opravijo že z dvema kolokvijema.

Udeležence pri izobraževanju moti veliko stvari, a se na Šolskem centru trudijo, da bi lahko pomagali vsakemu posamezniku posebej. Moti jih spreminjanje pogojev izobraževanja, ki jih država vsako leto malo predela, in vse to na udeležence vpliva kot izguba motivacije za izobraževanje. Opazi se tudi, da udeleženci pogrešajo prijaznost, človečnost, možnost, da se

jim nekdo posveti, saj sami ne znajo reševati problemov. Brezposelni so zaradi podrejenega položaja prijazni, ranljivi. Ravno zato so jim svetovalci na Šolskem centru na voljo vsako popoldne, probleme rešujejo skupaj na pozitiven, pošten način, si zaupajo, organizirali so celo vrtec za otroke. Na šoli so z udeleženci Programa 5000 zadovoljni, saj nekateri izmed njih odkrijejo, da jim izobraževanje leži, zato se odločijo za nadaljevanje šolanja. Njihova uspešnost je bila nadpovprečna, saj imajo dovolj časa za učenje in so tudi visoko motivirani.

Težave s Programom 5000 imajo predvsem zaradi formalnih razlogov, saj zakonodaja za izobraževanje odraslih ni določena. Na Šolskem centru so imeli sklenjeno pogodbo z Ministrstvom za obdobje treh let. Ni jim všeč, da jim nekdo gleda pod prste in jim diktira, kdaj morajo zaključiti s programom. Zgodilo se je, da so jih klicali z Ministrstva in jim naročili, da mora biti program zaključen do meseca februarja, ker ni bilo dovolj denarnih sredstev. Na Šolskem centru si takih programov ne želijo, saj ne odobravajo pogojev, ki se vsako leto spreminjajo, in diktiranja, zato se temu upirajo. Program 5000 so izvajali leta 2000/2001 in 2001/2002, leta 2002/2003 pa se zaradi slabih izkušenj niso več javili na razpis. Sedaj se pri njih izobražujejo le še posamezni kandidati.

5. SKLEP

Splošni trendi na področju trga dela in na področju povpraševanja po delovni sili sledijo evropskim in slovenskim gospodarskim gibanjem. Z njihovimi hitrimi spremembami se hitro spreminjajo tudi potrebe po specifičnih znanjih in spretnostih delovne sile. Vsem tem spremembam je težko slediti, kar vodi tudi v različne oblike brezposelnosti. Strukturna brezposelnost se kaže ravno v tem, da ponudba delovne sile po svoji usposobljenosti ne ustreza povpraševanju. Temeljna rešitev tega problema je nenehno izobraževanje in zavest o vseživljenjskem učenju. Zahteva po izobraževanju vedno bolj narašča, saj so polno izobraženi kadri eden temeljnih dejavnikov gospodarskega in družbenega razvoja. Reševanje problema brezposelnosti s pomočjo izobraževanja in usposabljanja so lahko tudi različni programi aktivne politike zaposlovanja.

Eden najbolj uspešnih pri nas je prav gotovo Program 5000, s katerim država sledi temeljnemu cilju ključnih strateških dokumentov, t.j. dvigu izobrazbene ravni prebivalstva in zmanjšanju deleža brezposelnih oseb brez poklicne oziroma strokovne izobrazbe. Moje diplomsko delo je tako nastalo z namenom, da opozorim na pomen evalvacije na področju programov izobraževanja, kjer temu ne posvečajo dovolj časa. Eden ključnih razlogov evalvacije je ta, da bi lahko na tej osnovi ugotovila, v kolikšni meri se izpolnjujejo zastavljeni cilji, in hkrati opozorila na morebitne kritične točke z namenom, da se lahko to kasneje odpravi oziroma program še izpopolni.

Z rezultati, ki sem jih dobila z obdelavo ankete, lahko povzamem glavne značilnosti Programa 5000. Med udeleženci programa so prevladovale ženske, pri moški populaciji je močno prisotno odklanjanje dolgotrajnega šolanja, prevladoval pa je starostni razred od 21 do 25 let. To je bil tudi eden temeljnih ciljev Programa 5000, saj so imeli prednost pri vključitvi v program mladi do 26. leta starosti.

Pri informiranju oseb glede Programa 5000 bi moralo biti vloženega več truda, saj je bil glavni vir informiranja o programu svetovalec iz Zavoda. Kdor je iskal informacije kje drugje, ni bil preveč uspešen, zato predlagam, da v prihodnje posvetijo več pozornosti promociji programa, zlasti z oglaševanjem po radiu, v različnih zloženkah in na letakih.

Med motivi prevladuje lasten interes, kar je za uspeh pri izobraževanju zelo pomembno. Seveda pa so se motivi razlikovali tudi glede na starost kandidatov, saj se morajo nekateri v program vključiti zaradi situacije, v kateri so se nehote znašli.

Izobraževanje je uspešno zaključilo kar 89% udeležencev, kar predstavlja velik delež. Neuspešni so bili predvsem tisti, ki so navajali različne težave, ki so jih imeli med izobraževanjem. Najbolj pogosto navedena težava je bila premalo časa za učenje, kar pa je glede na njihov status brezposelnosti nerazumljivo. Tudi izvajalci programa so se strinjali, da bi morale imeti te osebe dovolj prostega časa in da je večji del problema v njihovi nesposobnosti organizirati si čas, ki jim je na voljo. Zato so različni programi učne pomoči za brezposelne nujno potrebni in bi jih bilo potrebno tudi v prihodnjih šolskih letih obdržati in spodbujati, poleg tega pa omogočiti še razne tečaje motivacije. Hipotezo, ki se je glasila, da na uspeh pri programu vplivajo težave, ki so jih imeli udeleženci med izobraževanjem, lahko potrdim. Vseh 11% udeležencev, ki ni uspešno zaključilo programa, se je soočalo z različnimi težavami, prevladovali sta trditvi premalo časa za učenje (31,3%) in ni dostopa do ustreznega učnega gradiva (25%).

Potrdila pa se je tudi moja hipoteza, da na uspešno zaključen program vpliva tudi to, ali je udeležence izobraževanje za izbrani poklic veselilo. Od tistih, ki so uspešno zaključili izobraževanje, sta bila namreč samo dva taka, ki se nista z veseljem usposabljala. 47,2% udeležencev je odgovorilo, da je Program 5000 popolnoma upravičil njihova pričakovanja, kar pomeni, da jih je bila velika večina dobro informiranih o izobraževanju in tudi mnenje o zaposlitvenih možnostih je bilo pozitivno, saj so kandidati prepričani, da so si ali si bodo lažje našli primerno zaposlitev.

Trdila sem tudi, da na motive, ki odločilno vplivajo na to, ali se bo oseba odločila za izobraževanje, vpliva starost. Hipotezo lahko potrdim, saj so se osebe v višjih starostnih skupinah odločale za izobraževanje predvsem zaradi pridobitve večje možnosti za zaposlitev, v nižjih starostnih skupinah pa je bila v ospredju tudi želja po višji izobrazbi in novem znanju.

Trenutni status udeležencev programa pokaže, da je še 32,6% takih, ki so brezposelni. Glede na to, da je eden izmed glavnih ciljev Programa 5000 povečanje zaposljivosti brezposelnih oseb in zmanjšanje poklicnega strukturnega neskladja, je ta številka kar visoka. Kandidati so se izobraževali za tiste poklice, v katerih bi lahko dobili zaposlitev, kar pomeni, da bi morali biti večinoma vsi zaposleni. Vidimo lahko tudi, da je takih, ki trenutno opravljajo poklic, za katerega so se izobraževali, 62%. Svoje hipoteze, da večina kandidatov sedaj opravlja poklic, za katerega so se izobraževali, ne morem potrditi, saj je kar 38% tistih, ki ne opravljajo poklica, za katerega so se izobraževali.

Razlogi, zakaj se udeleženci še niso zaposlili, pa so različni: nekateri iščejo zaposlitev, a so bili sedaj neuspešni, drugi so mnenja, da bi se morali še dodatno izobraževati, če bi hoteli dobiti zaposlitev. Tako lahko svojo hipotezo, da so si osebe z udeležbo v Programu 5000 izboljšale zaposlitvene možnosti, le delno potrdim, saj bi se moralo glede na namen Programa 5000 zaposliti več oseb.

Po analizi in interpretaciji ankete sem vključila v razpravo tudi ključne interesne skupine, kot so svetovalci in izvajalci Programa 5000. Vsak ima do Programa 5000 drugačen odnos in drugačne interese, ki jih zastopa. Vmes posega tudi država s svojimi finančnimi sredstvi, od česar so vsi odvisni. Potrebno bi bilo organizirati več sestankov z izvajalci in s svetovalci programov, se pogovoriti o konkretnih težavah in jih sproti reševati. Pred vključitvijo v program bi bilo smiselno napotiti vsakega kandidata k izvajalcu programa, saj bi tam dobil najbolj ažurne podatke o poklicu, ki ga zanima. Zadovoljivo pa ni rešeno tudi financiranje tega programa, saj stvari niso jasno določene in se vsako leto malenkost spremenijo.

Tudi zato so evalvacije nujno potrebne, »saj na tak način sproti ugotavljamo, kje so naše prednosti in pomanjkljivosti ter se trudimo, da postanemo tam, kjer smo dobri, še boljši, kjer se pojavljajo težave, pa jih lahko hitreje odpravljamo. Z boljšim delovanjem pa prispevamo tudi k boljši kakovosti življenja uporabnikov in posledično k boljši kakovosti življenja v družbi« (Rihter, 2001: 106).

Za konec naj opozorim še na dejstvo, da je vedno več povpraševanja po specifičnih znanjih in spretnostih delovne sile za posamezna delovna mesta, ki niso zajeta v formalnih izobrazbah. Povečuje se tudi povpraševanje po poklicih, za katere se zahteva višja, visoka strokovna ali pa univerzitetna izobrazba. Zaradi navedenih dejstev je za šolsko leto 2003/2004 predvideno večje število vseh vključitev, tako individualnih kot oddelkov glede na preteklo leto. Program 5000 je zato dobil nove razsežnosti in v tem šolskem letu se bodo lahko udeleženci vpisovali v program z novim imenom, Program 10 000. S povečanjem števila vključenih odraslih v izobraževanje so pripravljavci programa uresničili tudi cilj razvoja TDS in zaposlovanja: dvig izobrazbene ravni prebivalstva.

6. LITERATURA

- Antončič, Vojko in drugi (1984): *Tokovi zaposlovanja*. Kranj: Moderna organizacija.
- Bibica, Nika (2001): *Evalvacija programov usposabljanja brezposelnih na področju gostinstva*: diplomska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Cerar, Nataša (1998): *Izobraževanje kot ukrep aktivne politike zaposlovanja*: diplomska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Drogenik, Olga in sodelavci (2001): *Evalvacija srednješolskega formalnega izobraževanja brezposelnih – Program 5000*. Fazno poročilo. Ljubljana: Andragoški center republike Slovenije.
- Ivančič, Angelca (1999): *Izobraževanje in priložnosti na trgu dela*. Ljubljana: Znanstvena knjižnica fakultete za družbene vede.
- Macur, Mirna (1996): *Evalvacija kulturne politike na področju gledališke dejavnosti*: magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Preželj, Branka in Svetlik, Ivan (1992): *Zaposlovanje: perspektive, priložnosti, tveganja*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Rihter, Liljana (2001): *Evalvacija prostovoljnega dela na področju šolstva*: magistrska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Sever, Andreja (2001): *Program 5000 za šolsko leto 2001/2002: pomoč brezposelnim osebam pri pridobitvi javno veljavne izobrazbe*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
- Svetina, Metka (1998): *Izobraževalni program za odrasle – od načrta do izpeljave*. Nove poti 7. Ljubljana: Andragoški center republike Slovenije.
- Svetlik, I., Glazer, J., Kajzer, A., Trbanc, M. (2002): *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
- Svetlik, I., Klemenčič, Hribar, Vilič-Klenovšek, T. (1993): *Izobraževanje in trg dela*. Nove poti 3. Ljubljana: Andragoški center republike Slovenije.
- Svetlik, Ivan (1985): *Brezposelnost in zaposlovanje*. Ljubljana: Delavska enotnost.
- Svetlik, Ivan (1994): *Študijsko gradivo za predmet Trg delovne sile in zaposlovanje*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Svetlik, Ivan (1993): *Politika izobraževanja brezposelnih in razvojna politika*. V: Izobraževanje brezposelnih. Zbornik, 1.del. Ljubljana: Andragoški center Republike Slovenije.
- Štrajn, Darko (2000): *Evalvacija*. Ljubljana: Pedagoški inštitut.
- Velikonja, M., Vilič Klenovšek, T., Lorenčič, M. (1998): *Brezposelni v izobraževanju: Organizatorjem izobraževanja in učiteljem v pomoč*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Verbinc, France (1994): *Slovar tujk*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Vilič Klenovšek, Tanja (1998): *Brezposelnost, značilnosti brezposelnih in izobraževanje*. V: Izobraževanje brezposelnih. Zbornik, 1.del. Ljubljana: Andragoški center republike Slovenije.
- Vodenik, Karmen (1996): *Evalvacija animacijskih programov za brezposelne*: diplomska naloga. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

DRUGI VIRI:

- Kump, Sonja (2000): *Evalvacija izobraževanja odraslih*. V: Andragoška spoznanja, let.6, št.3, str.:86-93.
- Leksikon Cankarjeve založbe (1973): *Leksikon Cankarjeve založbe*. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Lindič-Dragaš, Zdenka (2003): *Delo je, vendar ne za vse*. V: Delo, 12. februar, 34, str. 7.
- Lipavec, Alenka (1995): *Evalvacijske študije – definicije, pristopi in modeli*. V: Revija za strokovna in metodološka vprašanja gospodarskega, prostorskega in socialnega razvoja Slovenije. Let. 29, št.6/7, str.: 65-72.
- Macur, Mirna (1995): *Evalvacijske študije*. V: Statistika dela, delovnih in življenjskih pogojev. Statistični urad RS, Statistično društvo Slovenije. Radenci 95, str.:296-306.
- *Nacionalni program razvoja trga dela in zaposlovanja do leta 2006*. Uradni list RS, št. 92/2001.
- *Pravilnik o izvajanju ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Uradni list RS, št. 64/2001.

- Republiški zavod za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2000): *Letno poročilo 1999*. Novo mesto.
 - Republiški zavod za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2001): *Letno poročilo 2000*. Novo mesto.
 - Republiški zavod za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2002): *Letno poročilo 2001*. Novo mesto.
 - Republiški zavod za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2003): *Letno poročilo 2002*. Novo mesto.
 - Republiški zavod za zaposlovanje, Območna služba Novo mesto (2003): *Mesečne informacije, junij 2003*. Novo mesto.
 - *Zakon o izobraževanju odraslih*. Uradni list RS, št.12/1996.
 - *Zakon o spremembah in dopolnitvah zakona o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*. Uradni list RS, št.69/1998.
 - Žibert, Andreja (2003): *Prihodnost je v poklicih, ki temeljijo na čim več znanja*. V: Delo in dom, 29.januar, št.4, str.6-7.
-
- http://www.ess.gov.si/html/Dejavnost/Programi/Izobrazevanje/Program_5000.htm
 - <http://www.ric-nm.si/>
 - <http://www.novomesto.si/si/izobrazevanje/ric/>
 - <http://www.sigov.si/mdds/zaposlovanje/predstavitev.htm>
 - <http://www.ess.gov.si/html/elementi-okvirjev/F-dejavnost.htm>

7. PRILOGA

- Spremni dopis k anketnemu vprašalniku
- Anketni vprašalnik za udeležence Programa 5000

Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
Območna služba Novo mesto
Trdinova ulica 10
8000 Novo mesto

Datum: 16. 07. 2003

Spoštovani, spoštovana!

V šolskem letu 1998/99 se je prvič začel izvajati program izobraževanja brezposelnih oseb, imenovan tudi Program 5000. To je eden ključnih programov aktivne politike zaposlovanja, ki ga je sprejela Vlada Republike Slovenije. Ugotavljamo, da je ta program zelo pomemben, zato ga nameravamo izvajati še naprej.

Da bi lahko ta program še bolj utrdili, Vas kot enega od udeležencev Programa 5000 vabimo, da sodelujete pri izpolnjevanju anketnega vprašalnika. Vaše sodelovanje bi nam bilo v veliko pomoč pri nadaljevanju izvajanja programa, z njim pa bi pomagali tudi vsem tistim, ki se še bodo soočili s problemom brezposelnosti.

Anketa je anonimna, z njo želimo ugotoviti učinke in uspešnost Programa 5000. Odgovorili bi nam na nekaj osnovnih vprašanj, izrazili Vaše gledanje na tovrsten program, zadovoljstvo z njim ter opredelili stanje po končanem programu. S pomočjo vaših odgovorov bomo lahko čim bolj realno ovrednotili rezultate tega programa.

Zbrani podatki bodo obdelani v diplomski nalogi študentke Fakultete za družbene vede. Diplomaska naloga temelji na oceni izvajanja Programa 5000 in lahko pripomore k ustrežnejšemu izvajanju tega programa, prav tako pa tudi k njegovi učinkovitosti.

Po pošti Vam pošiljamo anketni vprašalnik in Vas prosimo, da ga izpolnite in vrnete v priloženi kuverti, na kateri je že napisan naslov in prilepljena znamka. Vljudno prosimo, da anketni list vrnete čimprej oziroma najkasneje do 14. avgusta 2003.

Vnaprej se Vam zahvaljujemo za prijaznost in Vas lepo pozdravljamo!

Pripravila:
Seničar Petra, študentka
Fakultete za družbene vede

Direktor Območne službe
Franc Smerdu

ANKETNI VPRAŠALNIK ZA UDELEŽENCE PROGRAMA 5000

1. SPOL
 - a) M
 - b) Ž

2. LETO ROJSTVA: _____

3. DOKONČANA ŠOLSKA IZOBRAZBA PRED VKLJUČITVIJO V PROGRAM 5000?
 - a) nedokončana osnovna šola
 - b) končana osnovna šola
 - c) dvoletna srednja šola
 - d) poklicna srednja šola
 - e) 4-letna ali 5-letna srednja šola
 - f) višja šola
 - g) visoka šola

4. KJE STE DOBILI INFORMACIJE O PROGRAMU 5000?
 - a) od svetovalca na Območni službi Zavoda za zaposlovanje
 - b) od znancev, prijateljev
 - c) iz oglasov na radiu in TV, zloženk, letakov
 - d) sam sem iskal informacije o možnostih izobraževanja
 - e) v klubu za iskanje zaposlitve
 - f) v izobraževalni organizaciji
 - g) drugo: _____

5. ZAKAJ STE SE ODLOČILI ZA VKLJUČITEV V PROGRAM 5000 (MOTIVI ZA VKLJUČITEV) ?
(Obkrožite lahko več odgovorov!)
 - a) želel/a sem narediti nekaj za razrešitev svoje brezposelnosti
 - b) to mi je predlagal svetovalec zaposlitve
 - c) s tem sem pridobil/a večje možnosti za zaposlitev
 - d) zaradi denarne pomoči pri šolanju
 - e) zaradi pridobitve višje izobrazbe in novega znanja
 - f) drugo, navedite kaj _____

6. NAVEDITE ŠOLSKO LETO:
 - a) v katerem ste se začeli izobraževati po Programu 5000: _____
 - b) v katerem ste zaključili izobraževanje po Programu 5000: _____

7. ALI STE IZOBRAŽEVANJE PO PROGRAMU 5000 USPEŠNO ZAKLJUČILI?
 - a) da
 - b) ne

8. NAVEDITE IZOBRAŽEVALNI PROGRAM, ZA KATEREGA STE SE IZOBRAŽEVALI V PROGRAMU 5000! _____

9. ALI STE SE Z VESELJEM USPOSABLJALI ZA POKLIC, KI SE JE IZVAJAL V PROGRAMU 5000?
- da
 - ne

10. KAKŠNE TEŽAVE STE IMELI PRI UČENJU MED IZOBRAŽEVANJEM PO PROGRAMU 5000?

(Obkrožite lahko več odgovorov)

- imel/a sem premalo časa za učenje
- snov je bila prezahtevna
- razlaga učiteljev je bila slaba
- urnik je bil neustrezen
- prevelika oddaljenost do kraja šolanja
- nisem imel/a dostopa do ustreznega učnega gradiva
- drugo: _____

11. KAKŠEN JE BIL ODNOS IZVAJALCEV IN SVETOVALCEV PROGRAMA DO VAS?

	nezadovoljiv	zadovoljiv	dober	zelo dober
a) izvajalci programa	1	2	3	4
b) svetovalci programa	1	2	3	4

12. ALI STE BILI ZADOVOLJNI Z:

	nisem zadovoljen	delno zadovoljen	zadovoljen	zelo zadovoljen
a) višino štipendije	1	2	3	4
b) financiranjem zavoda	1	2	3	4
c) rednim izplačevanje denarnih sredstev	1	2	3	4

13. V KOLIKŠNI MERI JE PROGRAM 5000 UPRAVIČIL VAŠA PRIČAKOVANJA?

- popolnoma
- delno
- problem še vedno rešujem
- nič se ni spremenilo
- drugo; dopišite: _____

14. ALI MENITE, DA STE SI Z UDELEŽBO V PROGRAMU 5000 IZBOLJŠALI ZAPOSLOVNE MOŽNOSTI?

- da, zaposlitev ali delo sem/bom lažje našla
- tako bom lažje opravljal/ že opravljam delo po svoji želji
- program mi je koristil, vendar se moje zaposlitvene možnosti s tem ne bodo oz. se niso povečale
- program je bil zanimiv, drugih učinkov ni bilo
- ta program je bil zapravljanje časa in denarja

f) drugo; dopišite: _____

15. ALI MENITE, DA SO BILE VAŠE MOŽNOSTI ZA ZAPOSILITEV PO USPEŠNO ZAKLJUČENEM PROGRAMU 5000:

- a) boljše kakor pred vključitvijo v program
- b) enake kakor pred vključitvijo v program
- c) slabše kakor pred vključitvijo v program

16. ČE BI IMELI MOŽNOST, ALI BI SE ŠE ENKRAT VKLJUČILI V PROGRAM 5000?

- a) da
- b) ne, zakaj ne? _____

17. TRENUTNO SEM :

- a) brezposeln/a in nisem vključen/a v noben program
- b) brezposeln/a in vključen/a v program; kateri? _____
- c) zaposlen/a s polnim delovnim časom za nedoločen čas
- d) zaposlen/a s polovičnim delovnim časom za nedoločen čas
- e) zaposlen/a za določen čas
- f) zaposlen/a kako drugače; navedite: _____
- g) občasno opravljam priložnostna dela
- h) samozaposlen/a
- i) drugo: _____

17a) V KOLIKOR STE PRI VPRAŠANJU 17 OBKROŽILI ODGOVORE **c, d, e, f, g, h** ali **i**, NAS ZANIMA: ALI SEDAJ OPRAVLJATE POKLIC, ZA KATEREGA STE SE IZOBRAŽEVALI V PROGRAMU 5000?

- a) da
- b) ne

17b) V KOLIKOR STE NA 17. VPRAŠANJE ODGOVORILI Z **a** ALI **b**, NA KAKŠEN NAČIN BOSTE ISKALI ZAPOSILITEV?

(Obkrožite lahko več odgovorov)

- a) s pomočjo Zavoda za zaposlovanje
- b) s pomočjo oglasov
- c) v neposrednem kontaktu z delodajalci
- d) preko sorodnikov in znancev
- e) iščem možnosti za samozaposlitev
- f) drugo: _____

18. KAKŠNI SO RAZLOGI, DA SE PO KONČANEM IZOBRAŽEVANJU PROGRAMA 5000 NISTE ZAPOSILILI (**ODGOVARJAJO SAMO TISTI, KI SO ODGOVORILI NA VPRAŠANJE 17b**)?

- a) iščem zaposlitev, a sem bil/a do sedaj neuspešen/a
- b) moral/a bi se še dodatno izobraževati
- c) še ni bilo nobenega primernega razpisa
- d) ne iščem zaposlitve
- e) drugo; dopišite: _____

19. OSTALE PRIPOMBE, VAŠ KOMENTAR: _____