

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nataša Cvetek

**Učinki opolnomočenja ranljive skupine mladostnikov:
nemško-slovenski model ukrepa 'Integracija z izmenjavo'**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Nataša Cvetek

Mentor: doc. dr. Miroljub Ignjatović

**Učinki opolnomočenja ranljive skupine mladostnikov:
nemško-slovenski model ukrepa 'Integracija z izmenjavo'**

Diplomsko delo

Ljubljana, 2016

Zahvala

*Zahvaljujem se mentorju doc. dr. Miroljubu Ignjatoviću za strokovno usmeritev pri izdelavi diplomskega dela ter red. prof. dr. Moniki Kalin Golob za podporo.
S hvaležnostjo vsem mojim dragim.*

**Učinki opolnomočenja ranljive skupine mladostnikov:
Nemško-slovenski model ukrepa 'Integracija z izmenjavo'**

Mladi se v družbah blaginje soočajo z vse težjim prehodom iz obdobja šolanja v obdobje zaposlitve. Ta pomembni prehod je še bolj negotov za mlade, ki se soočajo s primanjkljaji na področju socialnih kompetenc. Za to skupino se je v Evropi oblikoval termin mladi NEET in označuje heterogeno populacijo mladih, ki niso zaposleni, niti niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje. Za reševanje zaposlovalne problematike mladih NEET imamo na voljo nekaj aktivacijskih ukrepov, ki so namenjeni krepitvi njihovih socialnih kompetenc. S krepitvijo se mladi NEET opolnomočijo za samostojno življenje in aktivno participacijo v družbi ter si hkrati izboljšajo zaposljivost. Pri pripravi ukrepa je dobro poznati lastnosti in potrebe ciljne populacije ter tekom izvajanja spremljati analize o učinkih ukrepa, kamor spadajo tudi učinki, prepoznani s strani uporabnikov. V diplomskem delu analiziramo prepoznane učinke opolnomočenja mladih NEET iz Münchna, ki so bili vključeni v projekt 'Take off' in so del programa opolnomočenja opravili v Sloveniji. Projekt se je izvajal v okviru nemškega ukrepa 'Integracija z izmenjavo'.

Ključne besede: mladi NEET, opolnomočenje, socialne kompetence, aktivacije.

**Impact of empowerment on disadvantaged youth groups:
a German-Slovenian model in the measure 'Integration through exchange'**

Young people in welfare societies are faced with an increasingly difficult transition from schooling into employment. This important transition is even more precarious for young people with deficits in social skills. In Europe the term NEET is used to indicate a heterogeneous population of young people not in employment, education or training. A number of activation measures are available to address the employment issues young people in NEET experience and strengthen their social skills. Through this process, the young people are empowered for independent living and active participation in society while improving their employability. When preparing a NEET measure, it is good to know characteristics and needs of the target population and later on to monitor efficiency and impact analysis identified by the beneficiaries. The thesis analyses the empowerment impacts identified by young people in NEET from München who were involved in the project 'Take off' and did part of the empowerment program in Slovenia. The project was implemented within the framework of the German measure 'Integration through exchange'.

Key words: youth in NEET, empowerment, social competences, activation.

KAZALO

1	Uvod.....	7
1.1	Struktura.....	8
1.2	Metodologija.....	9
2	Mladi, mladina, mladi odrasli	12
2.1	Mladi NEET.....	13
2.2	Značilnosti generacije Y	16
2.3	Generacija Y na delovnem mestu	18
3	Aktivacijska socialna politika	20
3.1	Zaposlovalna politika.....	21
3.2	Aktivna politika zaposlovanja	23
3.3	Brezposelnost in zaposlovanje mladih.....	25
3.4	Opolnomočenje	27
4	Evropski socialni sklad.....	30
5	Nemški ukrep opolnomočenja 'Integracija z izmenjavo'.....	32
5.1	Značilnosti ukrepa IdA I.....	34
5.2	Pristop k izvajanju ukrepa.....	37
5.3	Horusov model.....	39
6	Analiza učinkov Horusovega modela z vidika udeležencev	44
6.1	Preverjanje hipoteze.....	62
7	Sklep.....	67
8	Literatura	69
	Priloge.....	75
	Priloga A: Primer učnega načrta Horusovega modela izkustvenega dela	

opolnomočenja v projektu 'Take off'.....	75
Priloga B: Vprašalnik za udeležence.....	78
Priloga C: Osnovna shema nemškega sistema izobraževanja.....	79

Kazalo tabel

Tabela 6.1: Razdelitev po spolu in skupini.....	44
Tabela 6.2: Povprečna starost v skupinah.....	46
Tabela 6.3: Skupina 2012: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu.....	47
Tabela 6.4: Skupina 2013: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu.....	48
Tabela 6.5: Skupina 2014: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu.....	49
Tabela 6.6: Primerjava združenih ocen vseh 3 skupin pred prihodom in po odhodu.....	50
Tabela 6.7: Samoocenjevanje udeležencev o napredku po izkustvenem delu programa.....	51
Tabela 6.8: Primerjava napredka s trditvami iz primerjalnega vprašalnika.....	52
Tabela 6.9: Povprečne vrednosti ocen trditev udeležencev o izkustvenem delu programa.....	54
Tabela 6.10: Učinki na krepitev in slabitev osebnostnih značilnosti.....	57
Tabela 6.11: Učinki na krepitev in slabitev medosebnih in medkulturnih kvalitet.....	58
Tabela 6.12: Učinki na krepitev usmerjenosti k cilju.....	61

Kazalo slik

Slika 2.1: Heterogenost NEET populacije.....	15
Slika 5.1: Primer partnerske mreže projekta 'Take off'.....	36

Kazalo grafov

Graf 6.1: Skupen delež udeležencev po spolu.....	44
Graf 6.2: Porazdelitev udeležencev glede na starost za vse 3 skupine.....	45

1 Uvod

Prehod iz šolanja na trg dela predstavlja enega izmed zahtevnejših in pomembnejših mejnikov v življenju mladih ljudi. V postmoderini dobi se zdi, da je ta prehod za mladostnike in mlade odrasle (v nadaljevanju mladi) postal še večji izziv kot pred desetletji in v katerega so posredno v večji meri vključeni tudi starši. Mladi sicer lahko izbirajo med obilico poklicnih in strokovnih izobraževanj in usposabljanj, prav tako je na voljo veliko več vrst del oz. zaposlitev, načinov dela in zaposlitvenih oblik. Na drugi strani pa tehnološki napredek izboljšuje tudi konkurenčnost podjetij in ustanov, kar se kaže tudi v zmanjševanju števila delovnih mest, ne glede na upadajoči demografski trend v Evropi. Na udaru negotovosti so tako rekoč vse skupine delovne sile, mladi iskalci (prve) zaposlitve pa še toliko bolj. Njihove možnosti so še manjše, v kolikor nimajo dokončane izobrazbe na sekundarnem ali terciarnem nivoju. Razmere na trgu dela so se s tržnim gospodarstvom in globalizacijo zaostrile. Med kandidati so izbrani najboljši kadri, zato v družbah blaginje zaposlovalne in socialne politike s programskimi ukrepi skušajo izboljšati integracijske možnosti ranljivim družbenim skupinam, ki se pri (ponovnem) vstopu na trg dela srečujejo z več ovirami. Ena izmed takih ranljivih skupin so mladi, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo ali usposabljujejo (v nadaljevanju mladi NEET¹).

Države članice Evropske unije (zaposlovalno) problematiko trga dela strateško in izvedbeno urejajo na evropskem in nacionalnem institucionalnem nivoju preko številnih t.i. programskih ukrepov. Glavni vir financiranja izvajanja teh ukrepov je Evropski socialni sklad.

Enega izmed nemških podpornih ukrepov, namenjenega ranljivi skupini mladi NEET, in en izvedbeni model (projekt) predstavljamo v tem diplomskem delu.

Namen diplomskega dela je analizirati učinke opolnomočenja mladih NEET, ki so bili vključeni v projekt 'Take off' na podlagi zaznave njihovih težav pri prehodu po

¹ Termin NEET izvira iz angleške okrajšave 'not in employment, education or training'. V Evropi ga uporabljamo za skupino mladih, ki niso zaposleni, niti niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje.

izobraževanju oz. usposabljanju na trg delovne sile. Nosilec projekta je mednarodnim projektnim partnerjem dopustil, da so oblikovali modele za implementacijo izkustvenega dela programa opolnomočenja. Model je osrednji del opolnomočenja, v katerem poteka intenzivno prepoznavanje in urjenje socialnih veščin in kompetenc preko t.i. preprostejših obrtniških del, karierne orientacije in krepitev medkulturnega dialoga. Opolnomočenje tako razumemo kot prepoznavanje, razvijanje in krepitev čim večjega dela posameznikovih sposobnosti, znanj, spretnosti, veščin in kompetenc; krepitev odgovornosti, učinkovitosti in motivacije; izboljšanja komunikacijskih veščin in medosebnih odnosov ter proces kariernega usmerjanja. Izkustvo pa predstavlja posameznikovo praktično udeležanje opolnomočenja.

Diplomsko delo obravnava analizo izkustvenega modela opolnomočenja, ki ga je razvil slovenski zavod Horus (v nadaljevanju Horusov model). Horusov model je bil pripravljen leta 2011 in je še vedno v uporabi ter še vedno podvržen izboljšavam na podlagi internih evalvacij. V letu 2015 je nosilec projekta na novo zastavil mednarodno partnerstvo in pri partnerjih uveljavil dodatne standarde za oblikovanje izkustvenega modela, ti standardi pa izhajajo iz Horusovega modela. Zato želimo Horusov model preveriti oz. ovrednotiti še z vidika učinka, ki ga zaznajo uporabniki, to so udeleženci opolnomočenja.

Izhajajoč iz tega je naša osnovna raziskovalna hipoteza, da: izkustveni del programa opolnomočenja pripomore k izboljšanemu prepoznavanju mladostnikovih zmožnosti. Zmožnosti razumemo v kontekstu socialnih kompetenc, kot so motivacija, samozavest, samozaupanje, samopodoba, vedenje, sposobnosti, veščine, razumevanje medosebnih in medkulturnih kvalitet.

1.1 Struktura

Diplomsko delo obsega teoretični in empirični del. V teoretičnem delu najprej obrazložimo metodologijo empirične analize. Nadalje pojasnimo vsebinske kategorije in temeljne koncepte, ki so vezani na problematiko ranljive skupine mladih na prehodu iz

obdobja šolanja na trg dela. Definiramo kategorijo mladih in razsežnosti problematike mladih NEET, predstavimo mlade v smislu generacije in prva spoznanja o tej generaciji na delovnem mestu.

V tretjem delu predstavimo koncepte aktivacijske socialne politike in zaposlovalne politike, kjer se osredotočamo predvsem na vidike mladih. Politiko predstavimo tudi z izvedbenega vidika aktivne politike zaposlovanja. Nadalje obravnavamo problematiko brezposelnosti in zaposlovanja mladih ter koncept opolnomočenja.

V četrtem delu na kratko predstavimo glavni vir sofinanciranja ukrepov na področju aktivacijske socialne politike, t.j. Evropski socialni sklad. Iz tega sklada se je sofinanciral tudi projekt s Horusovim izvedbeni modelom, ki ga analiziramo na nivoju učinkov z vidika uporabnikov.

Za razumevanje konteksta analize učinkov, v petem delu podrobneje predstavimo nemški ukrep opolnomočenja 'Integracija z izmenjavo', njegove značilnosti in pristop k izvajanju ukrepa. Sledi predstavitev izvajanja ukrepa v projektu 'Take off' in znotraj tega projekta Horusov model izkustvenega programa opolnomočenja.

V empiričnem delu analiziramo učinke Horusovega modela na podlagi samoocenjevanja s strani udeležencev (mladi NEET). Analizo zaključimo s preverjanjem hipoteze, diplomsko delo pa s sklepi.

1.2 Metodologija

V teoretičnem delu je uporabljena analiza literature v obliki dostopnih raziskav in študij ter strokovnih in znanstvenih monografij in člankov. Uporabljena je metoda deskripcije in primerjave za opisovanje pojmov, kategorij in konceptov.

V empiričnem delu je uporabljena metoda kvantitativne in kvalitativne analize podatkov in kategorizacije. Za analizo učinkov so bile izbrane 3 skupine projekta 'Take off', ki so

bile vključene v Horusov model izkustvenega dela opolnomočenja in sicer iz let 2012, 2013 in 2014 (skupino nadalje poimenujemo po letu, npr. skupina 2012). Udeleženci opolnomočenja so mladi NEET iz Münchna in njegove okolice.

Namen evalvacije je analizirati učinke izkustvenega dela opolnomočenja, ki jih prepoznajo udeleženci. Vir podatkov predstavljajo trditve na podlagi vprašalnika, ki ga je pripravil nosilec ukrepa t.j. nemško Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve.

Sistem preverjanja učinkov na ravni ukrepa je vzpostavil že nosilec ukrepa 'Integracija z izmenjavo'. K temu sta ga zavezovali dve obveznosti. Nosilec je ukrep v programskem obdobju 2007-2013 izvedel pilotno in je potreboval podatke o relevantnosti in učinkovitosti, ker je nameraval z ukrepom nadaljevati tudi v programskem obdobju 2014-2020, v kolikor bi se ukrep izkazal za uspešnega. S tem namenom ga je od leta 2012 tudi promoviral med članicami Evropske unije (v nadaljevanju opisana iniciativa 'TLN Mobility'). S tem bi dosegli namen izmenjave med državami, s čimer bi prispevali tudi h krepitvi zavedanja o evropskem državljanstvu med mladimi NEET. Druga obveznost pa izhaja iz sistema Evropskega socialnega sklada (ESS), to je inštrumenta, s pomočjo katerega so se sofinancirala izvajanja projektov. Projekti ESS so zavezani k evalvaciji izvajanja projekta, doseganja kazalnikov, ciljev in rezultatov, relevantnosti dogodkov in usposabljanj ipd. V ta namen je nosilec ukrepa pripravil vprašalnik, ki se nanaša na učinke izkustvenega dela programa opolnomočenja (priloga B).

Vprašalnik je bil pripravljen za formativno in sumativno evalvacijo ukrepa 'Integracija z izmenjavo', vir podatkov pa so predstavljali agregirani podatki nosilcev projektov. Vprašalnik je bil zaprtega tipa z ocenjevalno lestvico trditev in je bil sestavljen iz dveh delov. Udeležencem je bila z vprašalnikom ponujena vrsta trditev o njihovi situaciji. Zaprošeni so bili, da ocenijo, v kolikšni meri se strinjajo z navedenimi trditvami. Prvi del vprašalnika s 14 trditvami so udeleženci izpolnili pred odhodom na izkustveni del programa opolnomočenja (v tujino) in ponovno po zaključku izkustvenega dela oz. po vrnitvi v domovino. Po vrnitvi je bil prvemu delu vprašalnika dodan še drugi del z dodatnimi 10 trditvami, ki so se nanašala na samoocenjevanje po zaključku

izkustvenega dela programa in na ocenjevanje kakovosti izvedbe izkustvenega dela opolnomočenja.

S prvim delom vprašalnika bomo primerjalno analizirali doseganje ciljev opolnomočenja z vidika udeležencev (agregirano po skupinah), v drugem delu pa tudi kakovost izvedbe izkustvenega dela opolnomočenja. Analiza učinkov predstavlja sumativno evalvacijo (evalvacijo rezultatov).

Vprašalnik je bil pripravljen v nemškem jeziku. Za lažje sledenje podatkom smo nemško lestvico ocenjevanja 'prevedli' na nam bolj domače ocenjevanje (primer: nemška ocena 1 predstavlja odlično oceno oz. 'popolnoma se strinjam', medtem ko v nam bolj domačem ocenjevanju ocena 1 predstavlja najnižjo možno vrednost oz. 'ne strinjam se').

Za namen priprave empiričnega dela v tem diplomskem delu smo za uporabo vprašalnika in podatkov pridobili dovoljenje nemškega Zveznega ministrstva za delo in socialne zadeve (Bundesministerium für Arbeit und Soziales), ki je nosilec ukrepa 'Integracija z izmenjavo' in lastnik vprašalnika. Dovoljenje za uporabo podatkov smo dobili tudi od Kontrapunkt e.V., ki je nosilec projekta 'Take off' in hkrati predstavlja vir podatkov.

Primerjave s sumativno analizo ukrepa, ki jo je pripravil nosilec ukrepa (izvajanje v letih 2008–2014), nismo mogli narediti, ker podatki niso dosegljivi. Primerjave s formativnima analizama za leta 2008–2010 in 2008–2012 tudi nismo mogli narediti, ker so kvantitativni podatki agregirani, metodologija pa ni pojasnjena. V drugo formativno analizo so zajeti podatki skupine 2012, ki je bila v opolnomočenju preko Horusovega modela.

Podatki trditev udeležencev na podlagi vprašalnikov so klasificirani kot interni podatki Kontrapunkt e.V. in Zavoda Horus. Pri analizi smo bili omejeni z varstvom podatkov, kar omejuje analitično interpretacijo podatkov z vidika spola in starosti.

V diplomskem delu, izključno zaradi lažje berljivosti, uporabljamo le moški slovnični spol.

2 Mladi, mladina, mladi odrasli

Pojem mladi, mladina, mladi odrasli označuje življenjsko obdobje v starosti med 14. in 25. letom (ISJFR ZRS SAZU 2016). To je obdobje izobraževanja, urjenja veščin, osamosvajanja, pridobivanja pravic in obveznosti ter pomembnega prehoda v odraslost, ki ga je tradicionalno predstavljala zaposlitev. Primerjalno starostna meja ni strogo določena, kar bi lahko pripisali kulturnim okoljem, predvsem pa socialnim kategorijam, ki jih oblikujejo institucije za svoje potrebe.

V obdobju mladosti "mladi razvijajo socialne veščine in sposobnosti za prevzemanje statusa odrasle osebe na različnih področjih - poklicnem oz. delovnem, interaktivnopartnerskem, političnoetničnem in potrošniškokulturnem" (Trbanc v Črnak-Meglič 2005, 161), ključni prehod pa prestavlja "prehod iz šolanja v svet dela oz. bolj ali manj stabilne zaposlitve" (prav tam). "Zaposlitev zagotavlja socialno-ekonomsko samostojnost in daje možnost načrtovanja življenja, kariere, družine, bivalnih razmer in podobno" (prav tam). Z vidika socialne integracije je zelo pomembno, da mladi ta ključni prehod v odraslost uspešno in pravočasno opravijo ter s tem osvojijo ustaljene delovne navade in življenjske cikle.

Ule in Kuhar sta v raziskavah slovenske mladine v 90-ih letih zaznala sindrom prelaganja odraslosti za oba spola:

- podaljševanje bivanja v izvornih družinah,
- zmanjšanje družbenega pomena in statusa formalizirane zakonske zveze,
- naraščanje poldružinskega življenja (partnerja ne živita v skupnem gospodinjstvu),
- starševstvo jim je zelo pomembno, čutijo ga kot odgovorno življenjsko nalogo, ga skrbno načrtujejo (Boškić v Črnak-Meglič 2005, 300).

Zgornje navedbe v veliki meri veljajo tudi za nemško mladino z izjemo podaljševanja bivanja v izvornih družinah (Kontrapunkt e.V. 2012).

2.1 Mladi NEET

Za razumevanje koncepta, ki ga obravnavamo v nadaljevanju, je pomembno razumevanje t.i. ciljne skupine, njihove situacije in okoliščin.

Mladostnika, ki izobraževanje začne, a ga ne dokonča, imenujemo osipnik (Muršak 2002, 78). Nedokončana izobrazba mladostniku oz. mlademu odraslemu otežuje zaposlovanje, posledično pa tudi njegov osebni in družbeni razvoj. Ignjatović opredeljuje osip kot "individualni in družbeni problem" (v Kramberger in Pavlin 2007, 105), saj so osipniki "zaradi prezgodnjega izstopa iz izobraževalnega procesa in posledično pomanjkanja poklicne kvalifikacije" (prav tam) depriviligirani na področju izobraževanja, trgu delovne sile in "družbi kot celoti, kjer se ta depriviligiranost kaže v obliki njihove marginalizacije in socialne izključenosti" (prav tam). Ti problemi so v družbi blaginje še bolj izraziti, saj je vedno manj priložnosti za dobro zaposlitev. Evropska komisija kot osip definira populacijo staro med 18 in 24 let, ki je dosegla nivo izobrazbe ISCED 2 (končano osnovnošolsko izobraževanje) ali manj in ni v izobraževanju ali usposabljanju (Ignjatović v Kramberger in Pavlin 2007, 112).

Skupino mladih, ki ni socialno aktivna, je težko statistično spremljati z vidika določanja obsega problematike in priprave ukrepov za njeno reševanje (t.j. mladina brez statusa). Zato je bila potrebna ustreznejša opredelitev položaja mladih na trgu dela glede na razsežnost mladinske brezposelnosti.

Termin 'mladi NEET' (youth in NEET) izvira iz angleške oznake depriviligirane skupine mladih, ne glede na nivo izobrazbe, in označuje mlade, ki niso zaposleni, niti niso vključeni v izobraževanje ali usposabljanje za pridobitev poklica (not in employment, education or training). NEET je heterogena populacija mladih z različnimi karakteristikami in potrebami. Skupno jim je to, da ne akumulirajo človeškega kapitala

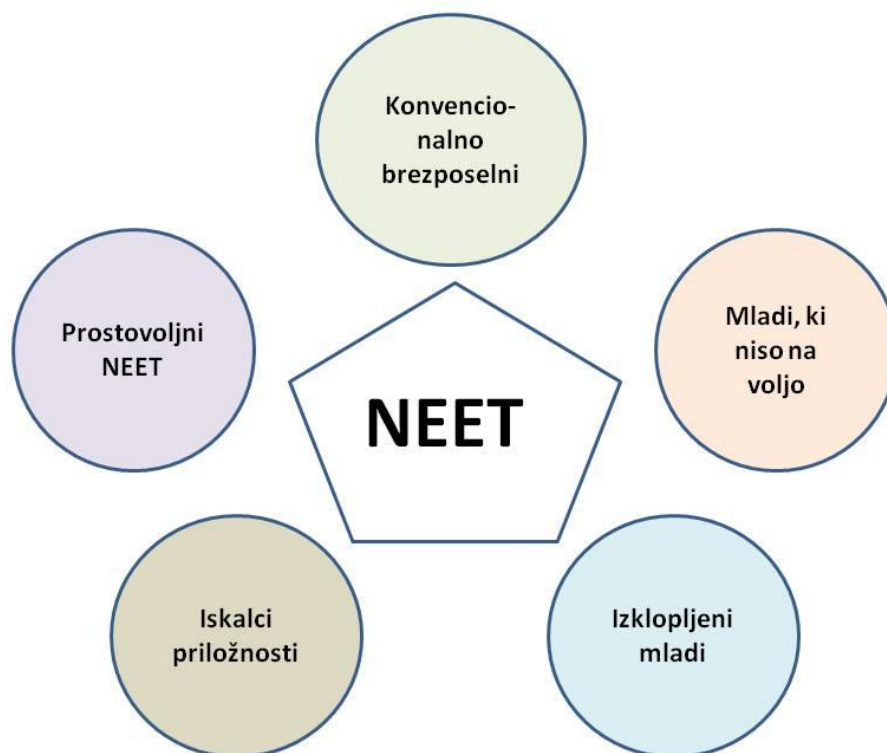
skozi formalne poti izobraževanja, usposabljanja ali zaposlitve, kar ima lahko negativne učinke na njihovo bodoče zaposlovanje in prihodke. Na njihovo socialno izključenost pogosto vpliva kombinacija osebnih, ekonomskih in socialnih dejavnikov. Razsežnost brezposelnosti mladih zahteva boljše razumevanje problema in takojšnje reševanje v smislu spodbujanja zaposlovanja mladih in preprečevanja socialne neaktivnosti mladih. Zato je na Evropskem nivoju reševanje tega problema poudarjeno v strateških dokumentih Inicijativa priložnosti za mlade (Youth Opportunity Initiative), Zaposlovalni strategiji (Employment Package) in v Evropa 2020 (Eurofound 2012, 149).

Po podatkih Eurostata je v Evropski uniji skoraj 90 milijonov mladih v starosti od 15 do 29 let, kar predstavlja 17 % populacije. Razsežnost problematike mladih NEET med državami članicami ni enaka, se pa delež mladih NEET dviguje med starejšimi NEET. V letu 2015 je bil delež NEET med mladimi v starosti od 20 do 24 let 17,3 % na evropskem nivoju, v Sloveniji 14 %, v Nemčiji pa 9,3 % (Eurostat 2016, 1 in 4).

Eurofound-ovi raziskovalci prepoznajo pet podskupin mladih NEET, ki jih upoštevajo tudi strategije in ukrepi na Evropski in na nacionalnih ravneh:

1. konvencionalno brezposelni: največja podskupina kratkoročno in dolgoročno brezposelnih;
2. mladi, ki niso na voljo: mladi z družinskimi obveznostmi, s posebnimi potrebami in bolni;
3. izklopljeni mladi: ne iščejo zaposlitve in ne želijo izobraževanja, so brez drugih omejitev ali nezmožnosti, s tveganim življenjskim slogom, socialno samoizolirani;
4. iskalci priložnosti: aktivni iskalci zaposlitve ali usposabljanja, ki je v skladu z njihovimi pričakovanji glede statusa in spretnosti;
5. prostovoljni NEET: popotniki, konstruktivno delujejo na področjih umetnosti, glasbe in/ali samostojnega učenja. (Eurofound 2012, 24)

Slika 2.1: Heterogenost NEET populacije



Vir: Eurofound 2012, 25

Rizičnost podskupin glede socialne izključenosti ni enaka. Med bolj ogrožene spadajo mladi z nizko izobrazbo, migranti, mladi z zdravstvenimi težavami in nezmožnostmi. Pomemben učinek na rizičnost ima tudi družinska situacija. Populacija NEET je tudi bolj podvržena politični in socialni odtujenosti in nizkemu nivoju zaupanja (Eurofound 2012, 2).

Državne institucije oblikujejo t.i. ukrepe za reševanje problematike mladih NEET, pri katerih upoštevajo usmeritve iz zgoraj omenjenih strateških dokumentov. Ker v diplomskem delu obravnavamo enega od nemških ukrepov, naj navedemo, da slovenski Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020 za mlade določa starost med 15. in 29. letom (Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2015, 153), nemški Operativni program 2014–2020 pa med 18. in

30. letom (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2016a, 7). Oba Operativna programa ciljno skupino imenujeta mladi NEET.

Kljub starostni opredelitvi in opredelitvi problematike mladih NEET v družbi blaginje, bomo v nadaljevanju predstavili še nekaj spoznanj o generaciji, ki v tem času zapolnjuje kategorijo mladi NEET.

2.2 Značilnosti generacije Y

Ciljno skupino NEET velja spoznati tudi preko zaznane kolektivne identitete generacije, ki nam lahko olajša razumevanje njihovih vrednot, odnosov, načinov delovanja in razmišljanja.

Sodobni sociologi generacijo opredeljujejo kot skupino posameznikov, ki si deli isto obdobje otroštva in premik skozi čas, v katerem izkušajo iste institucionalne spremembe na področjih ekonomije, sociale in družbenih usmeritev (zgodovinski dogodki). Tako izkustva oblikujejo kolektivno naravo oz. skupno identiteto, ki pa seveda ne odraža karakteristike vsakega posameznika (Gnezda 2011, 15–16).

Generacijo, ki je bila rojena med leti 1979 in 2001 (glede teoretične časovne razmejitve raziskovalci niso enotnega mnenja), poimenujejo generacija Y, pojavljala pa so se tudi imena Gen Y, milenijci, ipsilonarji, neksterji, iGeneracija, generacija jaz in druga (Boštjančič 2011, 57). Vzgajali so jih (stari) starši (generacija baby boom in generacija X) v času gospodarske blaginje (80 in 90 leta prejšnjega stoletja), torej v letih optimizma in obilja možnosti. Pripadnike te generacije najdemo v tem desetletju tudi v ranljivi skupini NEET.

Howe in Strauss (v Bostjančič, 2011, 58) navajata nekaj spoznanj glede vzgoje oz. odnosa med starši in pripadniki generacije Y:

- starši so dopuščali, da so otroci prevzemali tudi vloge staršev in hkrati oblikovali odnos prijateljev,

- lahko so izražali svoje mnenje, ki je bilo kljub pomanjkanju izkušenj kredibilno sprejeto, starši so spodbujali, da izzivajo avtoritete,
- k doseganju osebnega uspeha so jih starši spodbujali in jim pomagali pri učenju,
- starši so spodbujali številne aktivnosti v prostem času, ter k dodatnemu izobraževanju in usposabljanju,
- pomembno vlogo pa imajo starši tudi pri iskanju zaposlitve, kjer prva zaposlitev pomeni nagrada za večletne napore in deljene ambicije.

V času njihovega otroštva in mladosti je prišlo tudi do izjemnega informacijskega (digitalno-tehnološkega) razvoja, finančne krize in globalizacije. Boštjančičeva navaja, da na določeni razvojni stopnji deljene izkušnje oblikujejo podobne lastnosti, kot so stališča, vrednote in osebnost. Tako naj bi bile splošne značilnosti generacije Y naslednje: "polni optimizma, samozaupanja, radi mrežijo, usmerjeni k dosežkom, moralni, naivni, ambiciozni, pričakujejo sodelovanje z vodstvom, izkušnje so nepomembne, ker se svet prehitro spreminja, potrebujejo stalne in hitre povratne informacije, delajo, dokler je pomembno ali se ne naveličajo, vedno 'vohljajo' za novimi delovnimi mesti, denar jim pomeni le sredstvo za ohranjanje življenjskega sloga, zanima jih civilna družba" (Boštjančič 2011, 57).

Značilni so tudi površinski odnosi, neobremenjenost s preteklostjo, kratka komunikacija s svojevrstnim jezikom (kratice), uporabljajo različne vrste komunikacijskih tehnologij, izjemna spretnost in intenzivnost pri uporabi digitalnih naprav in storitev, sposobni so početi več stvari hkrati, veliko zahtevajo in malo dajo, za minimalen napor želijo maksimalen rezultat, hitro menjajo službe, so nezvesti delodajalcem, visoko izobraženi (ne cenijo učenja na pamet, ampak možnosti informacij, ki jih ponuja internet). Blizu jim je etnična raznovrstnost, starši so pogosto ločeni in vključeni so v družinsko načrtovanje življenja (npr. nakupi). Za razliko od (starih) staršev, so izpostavljeni tudi družabnim (socialnim) omrežjem, kjer se večina prikazuje v najboljši luči, medtem ko manj uspešni neuspehov ne objavljajo. Medvrstniška primerjava jim je zelo pomembna, zato lahko na podlagi informacij z družabnih omrežij razvijejo občutek, da gre vrstnikom boljše, kar lahko prispeva k njihovi nesrečnosti. (Zemke, Raines in Filipczak 2000, 2–11)

Napačno bi bilo mnenje, da je generacija Y precej drugačna in da bo z njimi 'težko', saj jih odlikuje nekaj močnih atributov, kot so: komunikativnost, radovednost, kreativnost, prefinjenost, iznajdljivost, odprtost, urnost, drznost, produktivnost.

2.3 Generacija Y na delovnem mestu

Staff in Schulenberg (v Boštjančič 2011, 58) ugotavljata, "da so si generacije podobne v osnovnih delovnih vzorcih v času šolanja in da generacija Y ne dela manj kot prejšnje generacije". O značilnostih posamezne generacije lahko bolj z gotovostjo govorimo šele, ko ta pride na trg dela, kjer izoblikujejo realnejša stališča do dela na podlagi izkušenj, torej v obdobju zgodnje odraslosti. Generacija Y v tem desetletju še prihaja na trg dela, kljub temu raziskovalci navajajo nekaj prvih ugotovitev:

- največ jim pomeni razvoj kariere, sledi priznanje, splošno zadovoljstvo in varnost zaposlitve;
- zaradi pomanjkanja delovnih mest so pričakovanja nizka, vzamejo ponujeno delo, ne glede na prednosti in slabosti, nivo zahtevane izobrazbe; odlikuje jih optimizem, zato iščejo možnosti za boljše delo in razvoj kariere; zaradi tega ne razvijejo takšne pripadnosti podjetju kot predhodne generacije;
- delovno mesto naj bi bilo 'psihološko bojišče' - usmerjeni so vase in načeloma zavračajo nadrejene in pričakujejo pogosta priznanja nadrejenih (kar izhaja iz otroštva in mladosti); kljub temu menijo, da je dober odnos z nadrejenim podlaga za napredovanje in zadovoljstvo pri delu;
- močna želja po odprti in izdatni komunikaciji (jezik vsebuje slengovske izraze), ki ustvarja in vzdržuje delovne odnose v timu in vodenje; pričakujejo, da bodo nadrejeni z njimi brez zadržkov delili strateške informacije;
- večji so digitalne komunikacije, ki zmanjšuje fizične omejitve pri ustvarjanju odnosov in zabrisuje organizacijsko hierarhijo, s tem pa se lahko poveča neupoštevanje kulturnih norm, nejasnih sporočil in neustreznega komuniciranja;
- cenijo timsko delo in so navajeni sodelovati; radi prenašajo znanje na starejše in obratno;
- delovne vrednote in etiko tvorijo prepričanja in stališča, ki se kažejo v vedenju;

- usmerjeni so k uravnavanju dela in prostega časa, delo je le sredstvo za izbrani življenjski stil; fleksibilna kariera dopušča prosti čas in ker zaupajo svojim sposobnostim, si prizadevajo za vodilno vlogo v podjetju kmalu po prihodu;
- vse več se jih odloča za kariero in s tem zavestno premikajo starševstvo v srednja 30. leta; denar jim ne pomeni veliko, vrednost vidijo v novih izzivih, ki omogočajo večjo fleksibilnost in uporabo novih tehnologij;
- nimajo najbolj zdravega načina življenja (porast čezmerne telesne teže je opazen v zadnjih dveh desetletjih tudi Sloveniji in Evropi), kar zna vplivati na zdravje, s tem pa na produktivnost in ekonomsko blaginjo. (Boštjančič 2011, 58–60)

Paul Harvey (v UNH Media Relations 2012) pa ugotavlja, da je generacija Y vzgojena v prepričanju, da lahko postanejo karkoli želijo (kar predpostavlja visoke cilje, slediti svojim sanjam) in da so izjemni. Iz tega izhajajo nerealistična pričakovanja, napihnjeno mnenje o sebi in odpor do povratnih negativnih mnenj. Na delu pričakujejo posebne obravnave, zato je možnost konfliktov večja in tudi njihovo nezadovoljstvo z delom. Visok občutek do 'samoumevne upravičenosti' (komponenta narcizma) vodi do razočaranj, ker pogosto ni skladen z njihovimi sposobnostmi in količino vloženega napora (npr. pri spoštovanju, nagradah). Nagnjeni so tudi k prisvojitvi zaslug za dober uspeh in prelaganju krivde za neuspehe drugim.

Gani (2016), predstavnica generacije Y, oporeka petim glavnim mitom o generaciji Y z vidika delavca, ki so: občutek upravičenosti, lenobnost, kompulzivno menjavanje zaposlitev, nesodelovanje in vodilo, da delajo, da živijo in ne živijo, da delajo. Pri argumentiranju nasprotnega navaja: mit, da niso zadovoljni s povprečno kariero, je potrebno razumeti skozi dejstvo, da večinoma delajo v prekarnih zaposlitvah oz. v zaposlitvah za določen čas, življenjski stroški so razmeroma visoki, prav tako nivo negotovosti in skrbi. Ker delo ni dobro plačano in si ne morejo ustvariti varnosti, potem naj bo delo vsaj zanimivo. Če mladi dobijo zanimivo službo takoj po zaključku študija, se institucionalizirajo in gradijo kariero v istem podjetju več let. V kolikor pa po izobraževanju opravljajo začasna dela, potem razvijejo ravnodušni odnos do delodajalcev. Blizu jim je miselnost o delu in življenjski integraciji in ne delo in življenjsko ravnotežje. Kar radi delajo, delajo brez časovnih omejitev, radi spojijo delo

in socialno življenje, pa četudi delajo od doma in živijo iz meseca v mesec. Znajo se upreti delu, ki ni v skladu z njihovimi vrednotami.

Zaznavanje značilnosti ni enoznačno, poznavanje vzrokov in vidikov pa lahko pripomore k primernejšemu oblikovanju pristopov in vsebin dela z NEET.

V nadaljevanju bomo predstavili koncepte in mehanizme intervencij oz. reguliranja trga dela v družbi blaginje (t.j. politika zaposlovanja), kjer bomo ostali osredotočeni na mlade. Politika zaposlovanja je namreč pomemben mehanizem socialnega aktiviranja oz. socialnega vključevanja mladih, celo ne glede na stopnjo težavnosti pri prehodu iz šolanja v zaposlitev ali med zaposlitvami.

3 Aktivacijska socialna politika

Kontekst socialne politike postmodernih držav blaginje, družbe tveganja in družbe znanja se je pomembno spremenil glede na predhodno moderno družbo, za katero je bila značilna industrializacija in urbanizacija. Socialno politiko Kopačeva (2004, 8) definira kot "orodje države blaginje pri korigiranju posledic delovanja tržnih sil". Ta je podvržena razvoju novih oblik solidarnosti in mehanizmov zmanjševanja novih tveganj, ki izvirajo iz demografskih sprememb, sprememb v sferi družine, globalizacije, prestrukturiranja trga delovne sile, tehnoloških sprememb in ekonomskega pritiska na sisteme socialne varnosti (Kopač 2004, 242).

Dandanes je v socialno politiko vpeljan princip aktivacije, ki "se nanaša na neizbežno reformo obstoječih povezav med varnostjo in delom" (Kopač 2004, 5). "Princip aktivacije izpostavlja pomen (plačanega) dela kot temeljnega mehanizma za zagotavljanje posameznikove aktivne participacije v družbi in njihovega polnopravnega državljanstva" (Kopač 2004, 242). To pomeni preusmeritev sredstev pomoči od pasivnih (denarna nadomestila, socialni transferji) k aktivnim ukrepom, kar spodbujajo tudi strategije Evropske unije (Južnik Rotar 2008, 112 in 118). Aktivacijski modeli so tako usmerjeni k posameznikom, sistemom in inštitucijam v obliki različnih strategij, ki

naslavljajo odmik od brezpogojne k pogojevani blaginji. Princip aktivacije je v državah blaginje sprejet v celotnem političnem spektru in spodbujan s strani Evropske Komisije, ker naj bi posamezniku omogočil uresničevanje pravice do dela, družbi pa potrebno fleksibilnost in gospodarsko rast (Kopač 2004, 243–244). Na ravni posameznika se aktivacija odraža v ukrepih:

- preprečevanja pasivnosti za delo zmožnih upravičencev do socialnih prejemkov in
- dvigovanje stopnje zaposljivosti posameznikov, izključenih iz trga delovne sile, za njihovo (ponovno) integracijo predvsem preko izobraževanja in usposabljanja. To je t.i. aktivna politika zaposlovanja in "ima za cilj opolnomočenje posameznikov za samostojno in neodvisno življenje" (Kopač 2004, 112–114).

Politika zaposlovanja je "v ožjem pomenu dejavnost države in njenih organov" (Svetlik v Svetlik in drugi 2002, 36), v širšem smislu pa se nanaša na usklajevanje interesov širšega kroga dejavnikov (npr. delodajalci, sindikati, socialne skupine, kot so invalidi), ki želijo na trgu delovne sile izboljšati ali utrditi svoj položaj. Na zaposlovalno politiko se veže socialna politika, ki skrbi za zagotavljanje minimalnih življenjskih standardov in ena izmed temeljnih pravic je socialna varnost v času nezmožnosti za delo (prav tam).

Ker v diplomskem delu obravnavamo ukrep s področja zaposlovanja, bomo v nadaljevanju pojasnili zaposlovalno politiko.

3.1 Zaposlovalna politika

Podlage za izvajanje zaposlovalne politike in ukrepov je potrebno razumeti v okviru delovanja Evropske unije (EU), ki to področje delno ureja, saj je Republika Slovenija od maja 2004 članica EU, njej pa od ustanovitve pripada tudi Nemčija.

EU je gospodarsko in politično partnerstvo med demokratičnimi evropskimi državami. Za demokratično delovanje EU so članice ustanovile skupne institucije (npr. Evropska komisija), posvetovalne in finančne organe, agencije, specializirane organe (npr. Evropski varuh človekovih pravic), nanje pa so članice prenesle del svoje suverenosti (npr. odločitve skupnega interesa, kjer veljata načeli subsidiarnosti in sorazmernosti) (Urad Vlade RS za komuniciranje 2014a).

EU odlikujejo skupne vrednote, kot so demokracija, svoboda, socialna pravičnost, mir in blaginja (Urad Vlade RS za komuniciranje 2014b), te vrednote pa se odražajo v skupnih politikah, strategijah in ukrepih. Vodilo evropske politike zaposlovanja je usmerjenost v ustvarjanje delovnih mest, boljših delovnih mest in enakih možnosti na trgu dela.

V predpristopnem obdobju (1996–2004) je bila Slovenija deležna t.i. predpristopnih pomoči, s katerimi je modernizirala tudi zaposlovalno politiko, strategije, zakonodajo in ukrepe. S polnopravnim članstvom pa na Evropskem nivoju sooblikujemo zaposlovalne strategije in za njihovo uresničevanje uporabljamo druge programske-financijske instrumente, npr. Evropske strukturne in kohezijske sklade, v katere sodi tudi ESS. (Urad Vlade RS za komuniciranje 2014c)

Področje mladine, izobraževanje in poklicno usposabljanje na evropski ravni sodi v sklop pristojnosti, kjer je EU pristojna za izvajanje ukrepov za podporo, uskladitev ali dopolnitev ukrepov držav članic. Zaposlovalno politiko v tem desetletju določajo cilji Evropske strategije zaposlovanja in strategija Evropa 2020, katerih cilj je ustvarjati nova in kakovostna delovna mesta. (Urad Vlade RS za komuniciranje 2014č)

Politika zaposlovanja se deli na pasivno in aktivno (čeprav praksa že kaže na potrebo po preseganju take delitve). Pasivna politika se nanaša na socialno varnost (v okviru splošne solidarnosti), kjer se na podlagi obveznosti dajatev iz dohodka in davkov lahko pričakuje varnost z vidika denarnih nadomestil za primere brezposelnosti, bolezni, poškodb pri delu, materinstva, starosti oz. upokojitve, ali nezadostnih sredstev za preživljanje. Izhodišče pasivne politike oz. socialne varnosti je ščitenje socialnega

položaja posameznikov v smislu zagotavljanja dostojanstva, enakih možnosti in preprečevanja socialne izključenosti v družbi blaginje. (Kopač v Svetlik 2002, 144–150; Kopač 2004, 78)

Aktivna politika pa je neposredno naravnana na zmanjševanje brezposelnosti. Na eni strani spodbuja posameznike k aktivnemu reševanju zaposlitvene situacije, na drugi strani pa spodbuja tudi delodajalce k zaposlovanju posameznikov iz rizičnih skupin.

3.2 Aktivna politika zaposlovanja

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je ključna intervencija države na trgu dela za določene skupine ljudi s ciljem povečanja njihove zaposljivosti ali povečanje obetov glede dohodka za brezposelne osebe in osebe, ki imajo več težav z vstopom na trg delovne sile. Ukrepi za mlade so namenjeni lažjemu in hitrejšemu prehodu na delovno mesto po zaključku šolanja (Južnik Rotar 2008, 112). "Cilj APZ je doseganje in/ali ohranjanje visoke ter stabilne stopnje zaposlenosti" (Kopač v Svetlik 2002, 144).

V Sloveniji je nosilec (načrtovalec, skrbnik) večine ukrepov APZ Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti. Smernice za izvajanje ukrepov APZ so urejene v Zakonu o urejanju trga dela in so usklajene s politikami trga dela, delovnopravno zakonodajo, politiko izobraževanja, politiko ekonomije, strateškim usmeritvam Slovenije in EU. V smernicah APZ za obdobje 2016–2020 so kot ciljne skupine določeni najbolj ranljivi na trgu dela: mladi, starejši, dolgotrajno brezposelni in nizko izobraženi (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2015, 3).

V Sloveniji imamo 5 glavnih ukrepov APZ, znotraj njih pa je nad 30 t.i. pod-ukrepov. Spodaj pri ukrepih izpostavljam le pod-ukrepe, ki so namenjeni ranljivi skupini mladih NEET (glede na smernice 2016–2020):

1. usposabljanje in izobraževanje: programi neformalnega izobraževanja in usposabljanja (nacionalne poklicne kvalifikacije, temeljne kvalifikacije,

- projektno učenje za mlade (PUM-o, predhodni PUM), delovni preizkus usposabljanje na delovnem mestu-mladi, mentorstvo za mlade), programi formalnega izobraževanja;
2. spodbude za zaposlovanje: subvencije, pripravništvo, 'Zaposli me', 'Prvi izziv';
 3. kreiranje novih delovnih mest: predvsem javna dela;
 4. spodbujanje samozaposlovanja: subvencioniranje samozaposlitve, spodbujanje ženskega podjetništva;
 5. ostali podporni in razvojni programi: 'Zmorem, ker znam'. (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2015, 15–23; Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2016, 2–3).

Pri reševanju problematike mladih na trgu dela je potrebno omeniti še tri pomembne podpirne ukrepe APZ:

- karierna orientacija: usmerjanje, prožne oblike učenja;
- vseživljensko učenje: dvig splošnih in poklicnih kompetenc, dvig izobrazbene ravni (Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2015, 146, 191, 193–194)
- jamstvo za mlade: mladim NEET je v roku štirih mesecev po nastopu brezposelnosti ponujena zaposlitev ali usposabljanje na delovnem mestu, nadaljnje izobraževanje ali krajše oblike usposabljanja (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2015, 11).

V empirični analizi Južnik Rotarjeva (2008, 119) ugotavlja, "da se verjetnost vključitve v programe zaposlovanja s starostjo zmanjšuje", pri čemer je ta verjetnost še večja za mlade ženske. Mladi moški hitreje in prej dobijo zaposlitev kot mlade ženske, za katere je opaziti tudi breme prikrite diskriminacije.

3.3 Brezposelnost in zaposlovanje mladih

Družbene spremembe so stalnica, vendar pa lahko rečemo, da so zadnjih dvajset let spremembe hitre, večplastne in pomembno vplivajo na proces socializacije (odraščanja) in socialne integracije. Za mlade s težavami je socialna integracija oz. prehod iz šolanja na trg dela še toliko bolj zahtevna. Kramberger pravi, da je problem težavnejšega prehoda mladine v zaposlitev povezan z vse šibkejšo ekonomsko absorpcijsko sposobnostjo vse bolj izobražene mladine. Mladina velikokrat ostaja v izobraževalnem sistemu dlje iz prepričanja, da višja izobrazba omogoči boljšo in stabilnejšo zaposlitev. Problemi trga dela so prepleteni in značilni za vse evropske države. (Kramberger v Kramberger in Pavlin 2007, 11–12)

Statistično so bili mladi (15–24 let) med krizo (2008–2014) na trgu dela nadpovprečno prizadeti tudi v primerjavi s povprečjem v EU. UMAR navaja, da je to "posledica zelo segmentiranega trga dela glede na tip zaposlitve in velike izpostavljenosti mladih začasnim oblikam dela" (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2015, 9). Delež mladih NEET se od leta 2008 povečuje, v letu 2014 je znašal 13 %, povprečje EU-28 je 15,3 %. V starostni skupini 15–29 let prednjačijo iskalci prve zaposlitve in dolgotrajno brezposelni (Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije 2015, 10).

Za brezposelno osebo se po definiciji ILO šteje delovno sposoben posameznik, ki izpolnjuje "pogoje:

1. v določenem obdobju ni opravil nobenega dela za plačilo,
2. aktivno išče neko obliko dela za plačilo (zaposlitev, samozaposlitev),
3. lahko začne opravljati delo v predvidenem roku" (Ignjatović v Svetlik 2002, 18).

V primeru podskupin mladih NEET se med brezposelne ne štejejo mladi, ki niso na voljo, izklopljeni mladi in prostovoljni NEET.

Pri aktivni politiki zaposlovanja ima pomembno vlogo 'zaposljivost', ki jo Rodger (v Ignjatović 2002, 172–173) opredeli kot lastnosti in znanja posameznika, ki jih je pridobil v družbi blaginje preko izobraževanja, (kontinuiranega) usposabljanja na

delovnem mestu in skozi druge oblike doživljenjskega izobraževanja. Ignjatović navaja, da naj bi tako zaposljivost postala element varnosti (pridobivanja, ohranjanja) zaposlitve na fleksibilnem trgu delovne sile v družbi tveganja (Ignjatović 2002, 172). To pomeni, da doživljenjsko izobraževanje in usposabljanje postaja vse pomembnejše oz. neizogibno.

V informacijski družbi, družbi blaginje in tržnem gospodarstvu postaja obseg in nabor znanj, spretnosti in veščin vse pomembnejši kriterij izbora tudi pri zaposljivosti. Zato je vseživljenjsko učenje (predhodni termin doživljensko) dobilo pomembno mesto v politikah in strategijah izobraževanja in zaposlovanja. S pojmom označujemo proces celotne kultivacije posameznika v vseh oblikah učenja, formalnih, neformalnih in priložnostnih. Za zaposljivost pa je nemalokrat še vedno potrebna formalna potrditev nekaterih neformalno in priložnostno pridobljenih znanj in veščin, kar v Sloveniji omogoča zakon o izobraževanju odraslih in inštrument priznavanja predhodno pridobljenega znanja. (Cvetek 2004, 1–4)

Herr (v Ignjatović 2002, 173) "ugotavlja, da bodo morale šole v prihodnosti zagotoviti pet osnovnih sposobnosti:

- prepoznati, organizirati, načrtovati in odbirati sredstva, kot so čas, denar, materiali in pripomočki,
- delati z drugimi,
- pridobiti uporabne informacije,
- razumeti zapletene medsebojne odnose in
- delati z različnimi tehnologijami".

Naj tu dodamo, da je v programih opolnomočenja velik poudarek na krepitvi in urjenju zgoraj omenjenih sposobnosti in da zaposljivost mladih NEET dodatno šibi skromen obseg delovnih izkušenj. Bolj ali manj so sprijaznjeni s fleksibilizacijo oblik zaposlovanja v smislu zaposlitve za določen čas, oblik skrajšanega delovnega časa, neformalnih (virtualnih) oblik timskega dela, občasnega dela in samozaposlovanja (Ignjatović 2002, 11).

Prav fleksibilizacija oz. velika prožnost zaposlovanja mladih "vpliva na pogostost prehodov med zaposlitvami in na pogostost brezposelnosti, kar pomembno vpliva na možnost polne ekonomske in socialne osamosvojitve mladih" (Ignjatović in Trbanc v Rakar in Boljka 2009, 40). Za mlade je "značilno pomanjkanje delovne zgodovine in delovnih izkušenj", pogosto pa so "nosilci novih znanj in številnih socialnih spretnosti in kompetenc, vezanih na odraščanje v sodobni informacijskih družbi" (prav tam). Za zaposlovanje mladih je pomemben "ozaveščen odnos delodajalcev v smislu družbene odgovornosti" (prav tam). Lahko bi rekli, da je v tržnem gospodarstvu in globalizacijskem pritisku te ozaveščenosti med delodajalci vse manj.

Zadnja leta je zaznati optimističen trend rasti inovativnih podjetij, kjer mladi podjetniki zaposlujejo mlade delavce in ustvarjajo nadpovprečne dodane vrednosti. Med njimi so kreativni inovatorji, ki verjetno nikoli niso imeli težav s socialno vključenostjo, kot jo imajo mladi NEET. Med mladimi NEET je peščica izjemno kreativnih posameznikov, ki imajo potencial (samo)zaposljivosti, v kolikor bi z opolnomočenjem za začetek dosegli osebno stabilizacijo.

3.4 Opolnomočenje

Pojem opolnomočenje (ang. empowerment, nem. bevollmächtigen) je novejši termin, ki se uporablja na področju usposabljanja in zaposlovanja ter tudi za obdobje prehoda med njima. Termin nima enotne definicije, na obravnavanem področju pa opredeljuje proces razvijanja osebnih sposobnosti za "aktivno sodelovanje pri oblikovanju življenja posameznika na ekonomskem, družbenem in političnem področju" (Evroterm 2016). Inštitut za slovenski jezik Frana Ramovša opolnomočenje opredeljuje kot "krepitev moči/vloge posameznika, kar je navadno povezano z večjo odgovornostjo za sprejemanje odločitev" (ZRCSAZU 2015). Ali drugače, gre za spodbujanje posameznika, da prevzame individualno odgovornost za izboljšanje načinov opravljanja dela in uporabo sposobnosti za doseganje ciljev (Termania 2015). Pri opolnomočenju gre za medosebne odnose, motivacijo, povečanje samo-učinkovitosti, krepitev veščin in proces usmerjanja.

Z vidika ukrepov, ki podpirajo socialno vključevanje in socialno aktivacijo oseb, ki se pri vstopu na trg dela srečujejo z več ovirami, slovenski Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020 opredeljuje opolnomočenje kot celostni pristop k reševanju problematike ciljnih skupin (Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2015, 166). Med te ukrepe sodi tudi aktivna politika zaposlovanja, ki ima "za cilj opolnomočenje posameznikov za samostojno in neodvisno življenje" (Kopač 2004, 114).

Ponudniki konceptov opolnomočenja za ciljno skupino mladih NEET na podlagi ciljev ukrepa oblikujejo nove koncepte, ki problematiko ciljne skupine poskušajo obravnavati celostno preko izkustvenega in neformalnega učenja. Pri tem učenju se krepijo socialne veščine in kompetence na podlagi opravljanja neke dejavnosti, kot na primer izdelava spletnih strani, sitotisk, vrtnarjenje ipd. Vključitev v opolnomočenje še vedno predstavlja nek 'varen prostor', kjer se posameznik ob pomoči svetovalcev/mentorjev lahko preizkuša (tudi v različnih vlogah, npr. prodajalec, vodja, izdelovalec) in poleg krepitve veščin in kompetenc oblikuje svoje karijerne cilje. (Cvetek 2006, 10)

Neformalno izobraževanje je vsako izobraževanje, ki poteka zunaj formalnega sistema izobraževanja in v katerem se učenec pretežno uči sam. Za tovrstno izobraževanje se uporabljajo tudi termini kot so informalno, izkustveno, priložnostno učenje (Muršak 2002, 71–72). Termin učenje pa pomeni vsako, ne le organizirano in sistematično pridobivanje znanja, spretnosti in navad. V procesu učenja je vloga učiteljev in mentorjev je predvsem pomoč in podpora (Muršak 2002, 143).

Pri opolnomočenju gre tudi za na kompetencah zasnovano izobraževanje. Kompetenca ali zmožnost pa označuje "sklop znanj, veščin, sposobnosti, osebnostnih lastnosti, vrednot itd., ki se uporabljajo pri različnih dejavnostih in vplivajo na razlike v kvaliteti opravljene dejavnosti" (Kohont 2011, 23). Prav tako Muršak (2002, 53) kompetenco opredeljuje kot zmožnost posameznika, pridobljeno sposobnost in lastnost posameznika. Zmožnost Muršak enači s sposobnostjo, ki jo opredeljuje kot "spretnost izpeljati fizično ali mentalno dejavnost s poprejšnjim izobraževanjem ali usposabljanjem ali brez njega" (2002, 162). Spretnost pa opredeli kot "izkušnost,

pridobljeno sposobnost, ki je potrebna, da opraviš neko delo" in je "rezultat izobraževanja, usposabljanja ali izkušenj, ki skupaj s potrebnim znanjem predstavlja značilnost kompetentnega, usposobljenega delavca" (Muršak 2002, 123). Spretnosti deli na:

- osnovne (oz. ključne in prenosljive), ki so potrebne za ohranitev zaposljivosti, ne glede na posameznikov poklic (Muršak 2002, 78 in 103),
- temeljne, ki so potrebne za opravljanje nekega dela in za delovanje v družbenem okolju (npr. pismenost, računalniška spretnost) (Muršak 2002, 136),
- poklicne, "ki so značilne in potrebne za opravljanje dela v nekem poklicu in omogočajo kompetentnost" (Muršak 2002, 86).

Leta 2006 je bil sprejet evropski referenčni okvir ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje, ki jih "državljeni potrebujejo za svojo osebno izpolnitev, socialno vključenost, aktivno državljanstvo in zaposljivost v družbi znanja" (Evropska komisija 2007, 1) in katere naj bi oblikovalci politik in ponudniki izobraževanj in usposabljanja tudi upoštevali. Osem ključnih kompetenc je opredeljenih kot "kombinacija znanja, spretnosti in odnosov ustrežajočih okoliščinam:

1. sporazumevanje v maternem jeziku,
2. sporazumevanje v tujih jezikih,
3. matematična kompetenca ter osnovne kompetence v znanosti in tehnologiji,
4. digitalna pismenost,
5. učenje učenja,
6. socialne in državljanske kompetence,
7. samoiniciativnost in podjetnost,
8. kulturna zavest in izražanje" (Evropska komisija 2007, 3).

Socialno kompetenco evropski okvir opredeljuje kot eno izmed ključnih kompetenc za vseživljenjsko učenje. Temeljila naj bi na "sodelovanju, samozavesti in integriteti. Posameznik se mora zanimati za socialno-ekonomski razvoj, medkulturno komuniciranje, spoštovati različnost in soljudi ter biti pripravljen premagovati predsodke in sklepati kompromise" (Evropska komisija 2007, 9). Gre za

"usposobljenost za učinkovito in konstruktivno sodelovanje v socialnem in poklicnem življenju v vse bolj raznovrstnih družbah" (prav tam).

Pri opolnomočenju se vzporedno odvija proces kariernega razvoja, "v katerem posameznik načrtuje svojo delovno, osebnostno in izobraževalno pot" samostojno ali s pomočjo svetovalca (Kohont 2011, 22). Karierno svetovanje strukturira možnosti razvoja kariere. Karierni cilji se določijo na podlagi "želja, potreb, sposobnosti, lastnosti, znanj, interesov, vrednost in priložnosti" (Kohont 2011, 23).

Že omenjeni slovenski Operativni program 2014–2020 predvideva tudi samostojen ukrep za vseživljensko karierno orientacijo, ki je namenjen mladini in brezposelnim. Pri tem ukrepu gre za izobraževalno, poklicno in karierno orientacijo, kot tudi za mediacijo večje usklajenosti med ponudbo delovne sile in povpraševanjem na trgu dela. (Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2015, 145–146)

Med mladimi NEET, ki so vključeni v ukrepe opolnomočenja in vseživljenske karierne orientacije, so tudi osipniki, torej posamezniki, ki niso uspešno dokončali izobraževanja ali usposabljanja (Muršak 2002, 78), in ne le brezposelni mladi in mladi iskalci prve zaposlitve.

4 Evropski socialni sklad

Sredstva za izvajanje ukrepov APZ in drugih podpornih ukrepov se zagotavljajo iz Evropskega socialnega sklada in nacionalnih sredstev ter v nekaterih primerih zunanjih izvajalcev ukrepov tudi njihova sredstva. Nemški ukrep 'Integracija z izmenjavo' (ter posledično projekt 'Take off') spada pod ukrepe namenjenih ciljni skupini mladi NEET in je sofinanciran iz Evropskega socialnega sklada, zato bomo v nadaljevanju na kratko predstavili še značilnosti tega sklada.

Evropski socialni sklad (ESS) je najstarejši med evropskimi strukturnimi skladi (ustanovljen z Rimsko pogodbo leta 1957), ki so dostopni le članicam EU. ESS je bil

ustanovljen "z namenom zmanjševanja razlik v bogastvu in življenjskih standardih v državah članicah EU in regij ter spodbujanja gospodarske in socialne kohezije" (Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2016a).

V programskem obdobju oz. t.i. finančni perspektivi od leta 2007 do 2014 je bila usmeritev ESS v spodbujanje investiranja v človeški kapital, ustvarjanje delovnih mest, spodbujanje zaposlenosti in zaposljivosti ter krepitev inovativnosti. V finančni perspektivi 2014–2020 so sredstva ESS v Sloveniji "namenjena predvsem vlaganjem v raziskave in razvoj, krepitvi in razvoju človeških virov, vlaganjem v izobraževalni sistem in sistem usposabljanja za hitrejši prehod na trg dela, spodbujanju podjetništva, zagonu novih podjetij, internacionalizaciji, razvoju novih poslovnih modelov za mala in srednja podjetja ter posledično ustvarjanju novih delovnih mest" (Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2016b).

V strategiji 'Evropa 2020 - pobuda za pametno, trajnostno in vključujočo rast' ima ESS vlogo podpiranja zaposlovanja, zagotavljanja boljših delovnih mest in bolj poštenih zaposlitvenih možnosti ter vlaganja v evropski človeški kapital (delavce, mlade in brezposelne). Soočamo se namreč z izzivi potreb po novih znanjih in spretnostih, uporabi informacijske tehnologije, z globalizacijo, brezposelnostjo in novimi oblikami dela (zaposlitev), staranjem prebivalstva in težavami mladih pri iskanju zaposlitve. (prav tam)

Zato so prednostne naloge ESS na Evropskem nivoju naslednje:

- povečanje prilagodljivosti delavcev z novimi znanji in spretnostmi ter načini dela,
- izboljšanje dostopa do zaposlitve predvsem mladim, pri prehodu iz šole v zaposlitev, ter manj kvalificiranim iskalcem zaposlitve,
- poklicno usposabljanje in vseživljenjsko učenje za pridobivanje novih spretnosti in znanj,
- pomoč ranljivim skupinam (npr. invalidnim osebam, migrantom, marginalnim skupinam) pri pridobivanju dela oz. njihovemu socialnemu vključevanju (v

družbo, v vsakdanje življenje, na trg dela) preko zaposlovanja. (Evropska komisija 2013)

V nadaljevanju predstavljeni nemški ukrep ne spada med ukrepe APZ ampak med podporne ukrepe.

5 Nemški ukrep opolnomočenja 'Integracija z izmenjavo'

Nemško Zvezno ministrstvo za delo in socialne zadeve (BMAS) je v finančni perspektivi 2007–2013 prvič pripravilo ukrep 'Integracija z izmenjavo' (IdA) v okviru Zveznega operativnega programa ESS. Ukrep je bil namenjen ranljivi skupini NEET, ki ima raznovrstne težave pri prehodu z obdobja šolanja na trg dela. Cilj ukrepa je bil izboljšati možnosti NEET na trgu dela ali pri vključitvi v izobraževanje oz. usposabljanje in sicer s programi opolnomočenja, katerega del se izvede v tujini. Smernice za opolnomočenje izhajajo iz evropskega referenčnega okvira ključnih kompetenc. Izhajali so iz prepričanja, da je primerno, da ranljivi skupini NEET ponudijo celovitejšo pomoč pri socialni integraciji. Državni sekretar BMAS g. Hoofe je na Berlinski konferenci decembra 2011 izjavil, da si pri soočanju z demografskimi trendi ne morejo privoščiti, da pustijo mlade, ki se počasi učijo in dosegaajo nižje dosežke, brez možnosti usposabljanja ali dela. Po izkušnji v tujini (po njegovem mnenju je to ključni faktor) se le-ti vrnejo obogateni s socialnimi in poklicnimi veščinami, svežo motivacijo in smelimi nameni, kar jim izboljša obete za vključitev v usposabljanje ali zaposlitev. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2011, 5)

BMAS je za ta ukrep pripravil dva razpisa (oz. poziv k oddaji projektne predloga), prvega leta 2008 (IdA I), namenjen ciljni skupini NEET, ki potrebuje pomoč pri prehodu s šolanja v zaposlitev. Drugi razpis je bil objavljen leta 2010 (IdA II), pri katerem so ciljno skupino NEET razširili še za invalidne osebe in starejše brezposelne. Projekti so v povprečju trajali 2,5 let z možnostjo podaljšanja. Skupaj so sofinancirali 114 projektov, s proračunom 145 milijonov evrov (120 ESS, 25 BMAS) in do leta 2013 je bilo vključenih preko 10.000 posameznikov (končni podatki niso dosegljivi). Od teh

je bila po zaključku vključitve v ukrepe/projekte več kot polovica v izobraževanju ali pa v zaposlitvi. Sodelovalo je 26 držav, predvsem članice EU ter Hrvaška in Turčija. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2013, 3–12)

BMAS z ukrepom nadaljuje tudi v finančni perspektivi 2014–2020, saj so vmesne evalvacije pokazale ustreznost, primernost in pričakovano učinkovitost. Značilnosti ukrepa so zelo podobne predhodnima. Cilj ukrepa je izboljšati znanja, veščine in kompetence ranljive skupine NEET na podlagi opolnomočenja oz. učno-delovne izkušnje v tujini. Ciljna skupina so mladi med 18 in 30 let: osipniki, nizko kvalificirani, ekonomsko neaktivni, brez delovnih izkušenj in invalidi. Novosti so vezane na:

- del, ki poteka v tujini: izkustveni del opolnomočenja mora vsebovati še učni del in delovno izkušnjo v podjetju (v smislu staža, pripravništva ali vajeništva), v skupnem trajanju najmanj dveh mesecev;
- vzajemno koordinirano čezmejno sodelovanje, ki ga je v preteklih letih spodbujal BMAS preko iniciative 'TLN Mobility'. V tej iniciativi sodeluje 7 držav članic EU (Češka, Irska, Italija, Poljska, Portugalska, Španija, Švedska) in 7 regij (npr. PACA v Franciji, Baskija, Flandrija). Slovenije žal ni med njimi (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2016a). Sodelujoči so ukrep vključili v svoje operative programe 2014-2020 in uskladili razpisne okvire (minimalne standarde, ciljne skupine, metode in pristope). Koordinirano sodelovanje je omogočilo dvostranske izmenjave mladih (nemške institucije imajo, poleg vloge pošiljatelja mladih NEET v tujino, še vlogo gostitelja in obratno za ostale sodelujoče države. (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2016b, 3–9)

Iz te BMAS-ove dolgoročne strategije vzajemnosti izhaja poimenovanje ukrepa 'Integracija z izmenjavo'.

Zavod Horus je sodeloval v obeh razpisih in je imel vlogo trans-nacionalnega partnerja, torej gostitelja skupin in izvajalca dela programa opolnomočenja. Ta del imenujemo izkustveni del programa opolnomočenja in predstavlja učni načrt urjenja poklicnih veščin in spretnosti ter aktivnosti krepitve socialnih kompetenc.

V tem diplomskem delu obravnavamo projekt 'Take off - vzlet do kreativnega poklica', ki je bil izbran v prvem razpisu leta 2008 (IdA I) in je bil namenjen le skupini mladi NEET. Uvide oz. ugotovitve bomo vključili v izboljšavo izvajanja programa novega projekta 'Take off Take in', ki je bil izbran na tretjem razpisu leta 2015 in spada v programsko obdobje 2014–2020. Po podatkih nemškega Zveznega ministrstva za delo in socialne zadeve je bil Horus med leti 2008–2014 edini izvajalec izkustvenega dela opolnomočenja v Sloveniji.

5.1 Značilnosti ukrepa IdA I

Projekti so bili izrazito mrežni z namenom krepitev regionalne politike integracije na trg dela in krepitev soodgovornosti. Projektno partnerstvo so morale sestavljati inštitucije, kot so izvajalci izobraževanj ali šole, socialne ali cerkvene organizacije, občine, centri dela (jobcenter), ali zavodi za zaposlovanje. Podporo partnerstvu so lahko zagotavljale zbornice, sindikati, podjetja, poslovna združenja, nevladne in neprofitne organizacije ter specializirane institucije (evaluatorji, svetovalnice).

Ciljne skupine so mladi in mladi odrasli v starosti od 18 do 28 (izjemoma tudi 14–35 let), ki so ali osipniki (brez dokončane izobrazbe oz. kvalifikacije), ali vajenci brez učnega mesta, brezposelni, mlade mamice, ali invalidi. Pri ukrepu gre predvsem za krepitev socialne kompetence.

Izvedba programa poteka v skupinah (od 6 do 16 oseb) z namenom zagotovitve precejšnje individualizirane obravnave (npr. karierno načrtovanje, urjenje veščin, psihosocialna pomoč). Snovalci ukrepa so definirali potrebe na podlagi dejstva, da ima NEET skupina (ki se ni prepoznala, vključila, ali pa ni bila uspešna v ponudbi drugih ukrepov) več raznovrstnih težav (manko veščin in kompetenc, osebnostne, finančne, bivalne, socialne težave). NEET posameznika se v tradicionalnih, utečenih institucionalnih storitvah ne obravnava celostno, kar nekateri NEET potrebujejo, in to zmanjšuje pričakovane učinke ukrepov. Ta ukrep pa omogoča angažma večjega števila strokovnjakov, ki koordinirano delajo s posameznikom v obdobju šestih mesecev,

izjemoma dlje. Ukrep tako omogoča, da se skupini v tujini pridruži socialni delavec, ki nudi individualno svetovanje in rešuje skupinsko dinamiko.

Posameznikova vključitev je prostovoljna ali predlagana (npr. centri dela - jobcentre) in brezplačna. Vključitev traja v poprečju od 4 do 6 mesecev, prisotnost ni vsakodnevna, kar pa velja za program v tujini. Pred odhodom v tujino udeleženci sklenejo pogodbo z vodilnim partnerjem projekta. Pogodba zajema načrt razvojnih ciljev udeleženca ter obveznosti obeh pogodbenih strank.

Projekt ima tematsko področje vezano na gospodarski sektor, kot na primer: multimedija, umetnost, obrtništvo, vrtnarstvo in kmetijstvo, turizem. Tematsko področje je:

- določalo vrste lokalnih organizacij, ki so bile povabljene k sodelovanju (pri partnerju pošiljatelju in gostitelju),
- pritegnilo NEET posameznike glede na njihove interese,
- oblikovalo del programa dela z udeleženci med pripravami in večinski del programa izkustvenega dela opolnomočenja v tujini.

(Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2011, 8–10; Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2013, 6–9)

Transnacionalni partner je inštitucija/organizacija gostiteljica, ki pripravi in izvede program učno-delovnega oz. izkustvenega dela programa. Pri pripravi programa deloma upošteva tudi interes in sposobnost posameznikov v skupini, vključi se mentorje, pripravi se organizacijsko-logistični koncept. Med izvajanjem izkustvenega dela programa gostitelj nudi organizacijsko podporo skupini in spremljajočemu socialnemu delavcu. Partner, pošiljatelj skupine, s pavšalnim zneskom krije stroške namestitve, hrane, lokalne prevozne stroške, materialne stroške izkustvenega procesa, zdravstveno zavarovanje za udeležence, zavarovanje za škodo pri tretji osebi, honorarje za mentorje in gostitelja ter stroške za prostočasne dejavnosti.

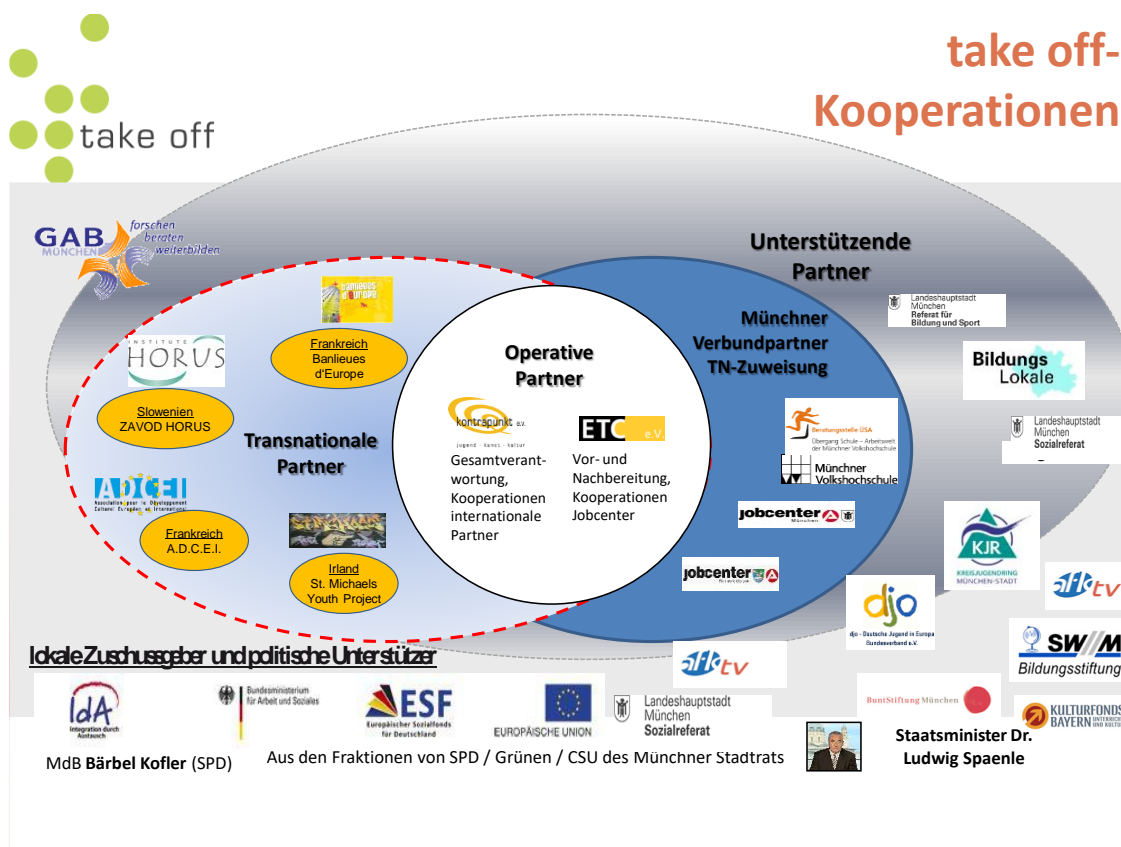
Ključna posebnost tega ukrepa je, da se z odhodom v tujino posameznik znajde v situaciji, ki je ne obvladuje in se mora zato bolj intenzivno ukvarjati s seboj. To je tudi

cilj ukrepa in opolnomočenja, ki ga v domačem okolju težko dosežemo v kratkem času.

Te situacijske posebnosti za udeleženca so:

- sobiva in deluje v skupini posameznikov, ki jih predhodno (dobro) ne pozna,
- znati se mora v neznanem okolju, ne pozna jezika, kulture in običajev,
- nima možnosti pobega v situaciji, ki mu ne odgovarja (kot to lahko naredi v obvladljivem domačem okolju),
- slediti mora programu in ne lastnemu interesu in ugodju,
- soočen je z realnimi dosežki in možnostjo primerjave s sovrstniki,
- ima možnost začeti delovati drugače, ker ga sorodniki in prijatelji ne 'vlečejo' v ustaljene navade, običaje in situacije,
- na voljo so mu strokovnjaki, ki ga spodbujajo.

Slika 5.1: Primer partnerske mreže projekta 'Take off'



Vir: Kontrapunkt e.V. (2012).

5.2 Pristop k izvajanju ukrepa

Pri opisu izvajanja projekta podrobneje predstavljamo dela vezana na delo s ciljno skupino, t.j. program in ne administrativno-tehničnih in vodstveno-organizacijskih vidikov. Program opolnomočenja je načrtovan in poteka v 4 stopnjah:

1. rekrutacija (nabor) udeležencev,
2. priprava udeležencev,
3. izkustveni del opolnomočenja (učno-delovni program) v tujini,
4. zaključevanje in integracija.

Rekrutacijo izvede projektni partner države 'pošiljateljice', ki tudi vodi priprave skupine na odhod v tujino. Pripravijo informativno dokumentacijo in s sodelujočimi v lokalni-regijski mreži promovirajo svoj program, pri čemer uporabljajo medije, ki so blizu ciljni skupini (npr. letaki v klubih, facebook, spletne strani). V veliki meri posameznike predlagajo centri dela (jobcenter), ki so vključeni v projektno mrežo. V tem času poteka tudi spodbujanje oz. motiviranje posameznikov ter postopek izbire posameznikov na podlagi kriterijev. Ocenjuje se, ali je posameznik dovolj motiviran, da mu bo vključitev koristila, kolikšen je strah, vezan na bivanje v tujini, in morebitne hujše odvisnosti. Po naboru formirajo skupino, za katero se pripravi program priprave.

Priprava udeležencev poteka v obdobju dveh mesecev in sicer v obliki skupinskih in individualnih aktivnosti. Skupinske aktivnosti so:

- informiranje o celotnem programu in razgovori,
- medkulturna priprava: spoznavanje gostujoče države, njene zgodovine in kulture v primerjavi z lastno državo,
- učenje osnov jezika gostujoče države ter krepitev komunikacijskih veščin nasploh,
- mentorstvo glede tematskega področja.

Individualne aktivnosti:

- identifikacija obsežnosti problemov (samoocena in strokovno profiliranje),
- priprava učnega in razvojnega načrta,
- svetovanje (identiteta in odnosi z drugimi),

- morebitno urejanje zadev z institucijami (jobcenter, upravne enote),
- podpis pogodbe o sodelovanju v programu.

Izkustveni del programa opolnomočenja v tujini običajno traja od 1 do 2 mesecev in poteka skupinsko ali delno individualno (zadnje bolj redko). Program je predhodno usklajen med pošiljateljem in gostiteljem. Običajne naloge gostitelja med gostovanjem skupine so:

- sprejem, namestitvev in predstavitev organizacijske logistike,
- predstavitev (skupinskega ali delno individualnega) izkustvenega programa in sodelujočih mentorjev,
- predstavitev opcij za prostočasne dejavnosti in druženja z vrstniki gostujoče države,
- mentorstvo po programu in učnem načrtu,
- utrjevanje znanja jezika gostujoče države in komunikacijskih spretnosti,
- individualno ali skupinsko svetovanje in pomoč v primeru stiske in težav,
- razprave v skupini,
- supervizija,
- zaključni dogodki (evalvacija, zaključna prireditve).

Za zaključevanje in integracijo skrbijo projektni partnerji države pošiljateljice. To obdobje zajema dva do tri mesece in v tem času se:

- skupinsko oceni izkušnja v tujini (razgovori, vprašalniki),
- individualno oceni doseganje učnih ciljev in izkušnje v tujini ter na tej podlagi dopolni nadaljnji razvojni oz. karierni načrt,
- udeležencu se nudi nadaljnje svetovanje in pomoč (npr. nadaljnje opolnomočenje, pridobitev možnosti za usposabljanje ali (samo)zaposlitev, lahko tudi pomoč pri ureditvi bivanja),
- pripravi Curriculum vitae in podeli izbrani certifikat (Profilpass ali Europass Mobility).

(Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2011, 9–32)

5.3 Horusov model

Na podlagi dolgoletnega sodelovanja je nemška neprofitna organizacija Kontrapunkt e.V. iz Münchna povabila slovenski Zavod Horus v projektno partnerstvo 'Take off' z vlogo gostitelja skupin za izkustveni del programa opolnomočenja. Projekt je bil izbran v prvem IdA razpisu leta 2008 in se je izvajal do konca leta 2014.

Ciljna skupina je bila mladi NEET iz Münchna in njegove okolice v starosti od 18 do 26 let. Partnerstvo so sestavljali: šolski center in ljudska šola, uradi dela (jobcenter), urad za mladino, referat za mladino občine München, institut za evalvacije (grafični prikaz v sliki 5.1). Tematsko področje projekta je bila umetniška dejavnost (t.i. kreativni sektor). Program opolnomočenja je v povprečju trajal 5,5 mesecev (7–9 tednov priprava, 5–6 tednov izkustveni del in 7–10 tednov zaključevanje). Strokovnjaki, ki so bili vključeni v delo s skupino:

- nemški tim: socialni delavci in pedagogi, psihologi, karierni svetovalci, učitelji slovenskega jezika, umetniki, supervizorji,
- slovenski tim: mentorji s tematskega področja, učitelji slovenskega jezika, socialni delavec/pedagog iz nemškega tima, organizator.

Za orodje kariernega načrtovanja je bil uporabljen Profilpass, ki sistematično strukturira posameznikovo

- življenje (družina, prosti čas),
- prednosti (usvojena znanja, kompetence, spretnosti, veščine, sposobnosti in talente),
- interese in
- cilje (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2016).

Profilpass se izpolnjuje ob pomoči usposobljenega svetovalca v času priprav, dopolnjuje se ga tekom izkustvenega dela opolnomočenja v tujini in zaključi ob odhodu iz programa. Posamezniki ga uporabijo v času integracijskih aktivnosti.

Ukrep in projekt je dopuščal, da izkustveni del opolnomočenja vsebinsko samostojno oblikujemo in ga izvajamo za skupino in ne kot program za posameznike. V Horusovem

modelu smo tematsko področje oblikovali kot izražanje umetnosti oz. kreativnosti v umetniški dejavnosti in v krajinskem oblikovanju. Izhajali smo iz prepričanja, da je pomembno, da udeležencem programa približamo ne samo možnosti ampak tudi vrednoto in zavedanje skrbi za naravo oz. odgovornejšega odnosa do nje. Hkrati pa smo se zavedali, da ima delo v naravi ugoden učinek na mlade in da tako lahko boljše osmislimo umetnost, njeno uporabnost in možnosti inovativnih (zelenih) zaposlitev. Udeleženci so lahko ustvarjali z naravnimi materiali ali naravi prijaznimi materiali ob zavedanju, da ima tako umetniško ustvarjanje krajšo življenjsko dobo. Ker naš program večinoma poteka v naravi, je zato gostovanje oz. izvedba omejena na čas od aprila do oktobra (za razliko od francoskega gostitelja, ki ponuja slikarsko in kiparsko tematiko v ateljejih). Pomembno je tudi, da ena naloga traja največ 5 dni iz razloga, da udeleženci kmalu pridejo do rezultata, kar je pomembno z vidika motivacije.

Večina udeležencev v skupini je imela tipične značilnosti generacije Y. Čeprav je bil program namenjen umetnikom, je le tretjina posedovala talente umetnika, slaba polovica je imela navdihujoče oz. inovativne ideje. Vodilo, ki nas je razlikovalo od drugih gostiteljev v partnerstvu, je bila tudi ambicija, da udeležence izpostavimo spoznavanju potencialov, ki so pomembni za zaposljivost. Učni načrt je bil pripravljen tako, da so udeleženci lahko izkusili svoje potenciale v 4 situacijah:

1. izvedba kreativnega dela po lastnem umetniškem navdihu,
2. izvedba kreativnega dela na podlagi osnovnih smernic zelenega produkta s strani naročnika,
3. izvedba kreativnega dela v paru ali skupini, glede na skupno dogovorjeno idejo,
4. izvedba kreativnega dela v paru ali skupini na podlagi smernic naročnika.

S tem smo omogočili, da so prepoznali, kako in koliko jim odgovarja timsko delo, kako se znajdejo v skupini in katere vloge prevzamejo (organizator, idejni vodja, izdelovalec). Nadalje spoznajo, koliko umetnika resnično posedujejo in kaj pomeni opraviti storitev ali izdelati produkt za naročnika. Pri tem skrbimo, da nismo posegali v kreativnost umetnika, a jih vseeno spomnili, da je za polno, samostojno, ustvarjalno življenje pomembna ekonomska neodvisnost (podpiramo ustvarjanje za svojo 'dušo', a če se ti izdelki ne prodajajo, je modro izdelovati tudi nekaj tržno zanimivih izdelkov za pridobivanje dohodka).

V Horusovem modelu smo si tudi prizadevali:

- spodbuditi udeleženca, da prepozna lastna močna in šibka področja,
- udeležencem približati nove pristope in motive za opravljanje dela in nalog,
- vaditi sodelovanje, ustvarjanje in komunikacijo v skupinskih nalogah.

Za izvedbo učnega načrta smo potrebovali več lokacij in raznovrstne profile mentorjev. Primeri lokacij: občinske parcele namenjene ureditvi parka, športni in mestni parki, parki ob avtocestnih postajališčih, soline, živalski vrt, (socialna) kmetija, ribniki in bajerji. Lastniki lokacij so bili tovrstnim projektom izjemno naklonjeni, naša skrb pa je bila, da smo se s skupino odgovorno obnašali do njihove lastnine. Nekaj primerov dela: zasnova, ureditev in zasaditev parka, izdelava otroških igral na športnem igrišču, izdelava malega solinskega bazena za otroke, izdelava lesenih sestavljanek za otroke, zasaditev manjših površin z okrasnimi rastlinami, izdelava košev za ribnik in popestritev okolice z umetniškimi inštalacijami, izdelava ograje iz šibja in tipija, izdelava učnega vrta z zelišči, izdelava lesenih postavitev za počitek in razgibavanje potnikov na daljših poteh, izdelava lesenih rezbarij in športnih rekvizitov, izdelava okraskov za prostore, nakit, izdelava kosov oblačil, izdelava glinenih izdelkov, klesanje kozmograma na marmorju, natisk fotografije na les.

V času učnega procesa smo skrbeli, da so udeleženci izpeljali idejo do končnega produkta in da so bili produkti estetski in uporabni. Pri tem so udeleženci spoznavali tudi omejitve, kot so finančna sredstva za nakup materialov in časovna razpoložljivost.

Za učni načrt pripravimo več opcij vsebin in lokacij. Odločitev o izboru naredi glavni mentor po tem, ko spozna skupino (interese, sposobnosti). Naša posebnost je tudi to, da gre glavni mentor v času priprave skupine v domovini k njim na dvodnevno delavnico, kjer jim okvirno predstavi tematiko in lokacije ter jih že vodi pri izvedbi 3–4 tematskih nalog.

Izvajanje učnega načrta vodi glavni mentor (v našem primeru krajinska arhitektka in umetnica), ki koordinira in usmerja delo vsaj še petih mentorjev (mizar, oblikovalec

gline, kamnosek, solinar, vrtnar, fotograf, zoolog, nemcist). Glavni mentor izvede večino praktičnega programa, skrbi za motiviranost udeležencev in intenzivno sodelovanje s socialnim delavcem glede individualnega razvoja in skupinske dinamike. Mentorji so pozorni, da je teoretična predstavitev kratka ali vpletena v praktično delo, saj je za te skupine značilno, da zanimanje zelo hitro usahne. Delo poteka v angleškem in nemškem jeziku. Kot zanimivost naj dodamo, da ukrep za mentorje ni postavil zahtev po pedagoško-andragoški usposobljenosti. Ključne so kompetence, kot so mojstrstvo, komunikativnost, vodstvene sposobnosti, potrpežljivost, empatija, socialna inteligenca ter srčnost.

Socialni delavec prihaja iz nemškega tima in skupino dobro pozna iz obdobja priprav. Med izvajanjem učnega načrta je ob mentorju, saj se nemalokrat zgodi, da udeleženec v času delovnega procesa doživi trenutke krize. Ob koncu vsakega tedna glavni mentor in socialni delavec s skupino opravita evalvacijo. Zelo pomembna je zaključna individualna evalvacija, kjer se delo posameznika povzame v smislu njegovih močnih področij ter navdahne z razmislekom o možnostih, ki jih podpirajo njihove najboljše lastnosti in veščine.

Delo po učnem načrtu poteka od ponedeljka do petka, običajno od 9.00 do 17.00 ure (35 ur na teden). Vadi se tradicionalni delovni teden, v katerega so vključene tudi nadaljnje individualne svetovalne ure s socialnim delavcem (2 uri) in učenje uporabnih osnov slovenskega jezika (3 ure). Poseben dodatek je kratka jutranja telesna vadba, ki je bila uvedena z namenom krepitve šibkih motoričnih veščin posameznikov. Konec tedna je namenjen individualnim načrtom in skupinskim izletom ali dejavnostim. Skupinske dejavnosti so namenjene sprostitvi, krepitvi vezi, samospoznavanju, spoznavanju naravnih in kulturnih danosti Slovenije. Take dejavnosti so obisk adrenalinskega parka, bazenov, botaničnih vrtov, muzejev, centrov subkulture, ali izleti na turistične destinacije, vodeni ogledi, krajši pohodi v hribe, voden nočni ogled zvezd, športne igre in tekme ter srečanja z obrtniki umetniki.

Med izvajanjem izkustvenega dela programa smo z mentorji in socialnimi delavci:

- dnevno evalvirali izvedbo in po potrebi uvajali spremembe v izkustveni del in učni načrt programa opolnomočenja,
- tedensko ocenili izvajanje in po potrebi preuredili program za naslednji teden,
- ob zaključku program celostno ocenili in pripravili sklepe, ki smo jih upoštevali pri pripravi programa za naslednjo skupino.

Tedensko, oz. po potrebi, smo o napredku obveščali projektne partnerja - pošiljatelja skupine. Po odhodu skupine je sledila končna evalvacija izvedbe z mentorji in med projektnima partnerjema (pošiljateljem in gostiteljem).

Po smernicah ukrepa je pomembno, da je v izkustveni program vključena tudi možnost druženja z lokalnim prebivalstvom. Lastno kulturno refleksijo v ukrepu ocenjujejo kot pomembno sposobnost, ki ima vrednost pri poklicu (Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2012, 20). V ta namen so organizirani pikniki s taborniki, druženje s slovenskimi glasbeniki in umetniki, obiski v šolah, učenje kuharstva in peke.

Udeleženci so nastanjeni v apartmajih, kjer si sobo delijo s sostanovalcem in imajo na voljo večji prostor za druženje. Hrano si večinoma pripravljajo sami, kar je za mnoge udeležence kar izziv. Mnogi niso vešč priprave hrane, še manj načrtovanja in sodelovanja pri pripravi obrokov.

Izkustveni del programa udeleženci sklenejo z zaključno prireditvijo, na katero so povabljeni sodelujoči strokovnjaki, novi znanci in prijatelji udeležencev, lastniki lokacij in predstavniki občin. Na dogodku udeleženci predstavijo svoje delo. Ob koncu izvajanja izkustvenega programa poskrbimo tudi za medijske objave v občinskih glasilih, v katere so vključene tudi izjave udeležencev.

Za ilustracijo je v prilogi A primer učnega načrta Horusovega modela izvedbenega dela opolnomočenja.

(vir: Zavod Horus 2014)

6 Analiza učinkov Horusovega modela z vidika udeležencev

Predhodno opisan Horusov model opolnomočenja za mlade NEET bomo analizirali skladno z metodologijo, opisano v poglavju 1.2. Analiziramo učinke zaznane s strani udeležencev opolnomočenja.

Vzorec populacije

V vzorcu je bilo skupno 27 udeležencev, 10 fantov in 17 deklet v starosti od 18 do 24 let. V skupini 2012 je 11 udeležencev, v skupini 2013 7 in v skupini 2014 9 udeležencev.

Vzorec na ravni ukrepa ni reprezentativen zaradi njegove majhnosti. Rezultatov analize ne posplošujemo niti na ravni projekta 'Take off', ker v analizo niso vključeni primerjalni podatki trditev ostalih dveh trans-nacionalnih partnerjev iz Francije in Irske.

Graf 6.1: Skupen delež udeležencev po spolu

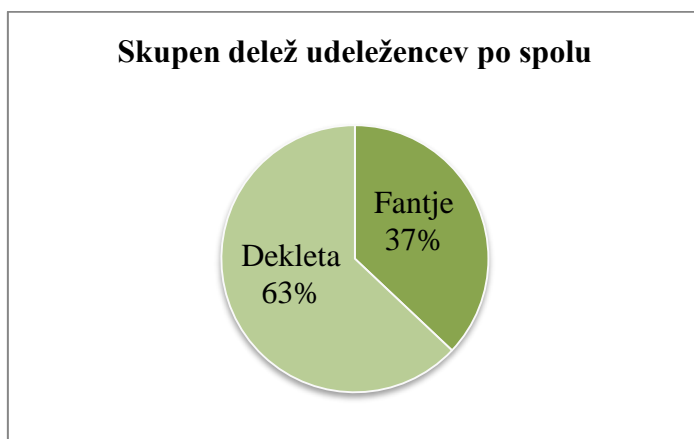
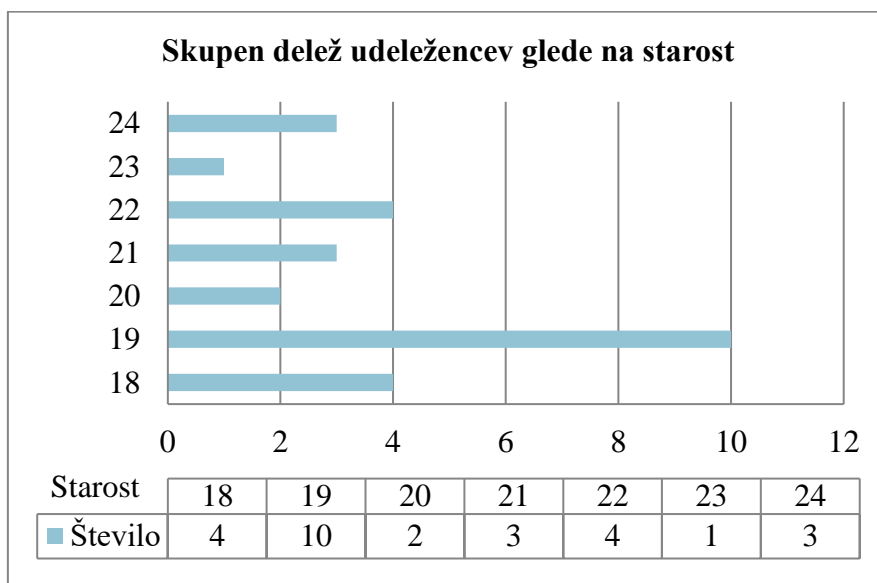


Tabela 6.1: Razdelitev po spolu in skupini

	2012	2013	2014
Fantje	2	3	5
Dekleta	9	4	4
Skupaj	11	7	9

V skupnem seštevku udeležencev po spolu je bilo vključenih več deklet (63 %). Izrazito neravnovesje med spoloma je predstavljala skupina iz leta 2012, kjer je bilo vključenih 9 deklet in 2 fanta. Ravnovesje med spoloma v skupini je zaželeno. Tekom rekrutacijskega in pripravljalnega obdobja se poleg izbirnih kriterijev upošteva tudi odločitev udeležencev glede nadaljevanja opolnomočenja z izkustvenim delom. Udeležencev na tej stopnji se ne zavrne iz razloga neravnovesja med spoloma.

Graf 6.2: Porazdelitev udeležencev glede na starost za vse 3 skupine



Starostni razpon analiziranih udeležencev je bil od 18 do vključno 24 let. Največji delež so predstavljali devetnajstletniki (37 %). Glede na cilj ukrepa (težave pri prehodu z izobraževanja na trg dela) lahko sklepamo, da poleg morebitnega osipa, osemnajstletniki in devetnajstletniki niso uspeli z vpisom za nadaljevanje šolanja, ali pa pridobiti zaposlitve (pri teh letih se zaključujejo poklicna in gimnazijska izobraževanja na srednješolskem nivoju - priloga C). Struktura po spolu in starosti je pomembna pri razumevanju podatkov na podlagi trditev. Za obdobje med 16 in 24 letom starosti je znano, da so fantje po večini manj zreli od deklet iste starosti ter da generacija Y dozoreva hitreje kot predhodne generacije.

Tabela 6.2: Povprečna starost v skupinah

	2012	2013	2014
Fantje	20,5 let	21,0 let	18,8 let
Dekleta	20,9 let	18,5 let	22,0 let
Skupaj	20,8 let	19,6 let	20,2 let

Skupna povprečna starost vseh treh skupin je bila 20,2 let. To so leta, ko se pomembno in aktivno oblikuje tradicionalno razumljena vključenost v družbo, kot sta šolanje in zaposlitev (oz. delo). Po podatkih nosilca projekta, je 2/3 udeležencev v programu pred vključitvijo obiskovala institucije, kot so zavodi za zaposlovanje, centri dela, socialne službe, iz razlogov pridobitve statusov (npr. brezposelnost), ostala tretjina je pasivno in brezciljno preživljala čas. Iz povprečja izstopa skupina fantov iz leta 2014 in skupina deklet iz leta 2013, ker so bili mlajši glede na povprečje, ter skupina deklet iz leta 2014, ki je bila starejša od povprečja. Za mlajše udeležence so bili značilni optimizem, brezskrbnost in manjši obseg izkušenj. Pri starejših udeležencih pa je že bilo zaznati pesimizem, brezup ter slabšo samopodobo na podlagi neuspehov.

Vprašalnik, primerjalni del

Prvi del vprašalnika je bil namenjen ugotavljanju učinkov izkustvenega dela programa opolnomočenja, ki jih zaznajo udeleženci. Ti so pred vključitvijo v izkustveni del že uspešno opravili stopnjo priprave. Z analizo ugotavljamo razlike v samooceni trditev pred odhodom na opolnomočenje v Slovenijo in po prihodu nazaj v domovino. S primerjavo je ocenjen učinek izkustvenega dela programa glede na posameznikovo zaznavo sprememb. Samoocene posameznikov so v tabelah predstavljene kot srednja vrednost ocene skupine. Vrednost 'razlika' predstavlja spremembo ocene trditev med meritvama. Trditve so bile zastavljene dvosmerno, zato pričakovan napredek pri trditvah št. 2, 4, 5, 6 in 8 predstavlja premik proti oceni 1. V tem diplomskem delu za manjše povečanje vrednosti štejemo (pozitivno ali negativno) razliko v razponu od 0,00 do 0,30 točk, za pomembnejši napredek pa razlike nad 0,50 točk.

Udeležencem je bila ponujena vrsta trditev o njihovi situaciji in so bili naprošeni, da ocenijo, v kolikšni meri se strinjajo z navedenimi trditvami. Lestvica je bila tristopenjska:

1 = Ne strinjam se, 3 = Delno se ne strinjam, delno se strinjam, 5 = Popolnoma se strinjam

Tabela 6.3: Skupina 2012: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu

Trditve, primerjalni del vprašalnika	Pred prihodom	Po odhodu	Razlika
1. Vem, kaj si želim v življenju	3,40	4,20	0,80
2. Pogosto me je strah novih situacij	2,78	2,40	-0,38
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	4,70	4,60	-0,10
4. Težko sprejemam odločitve	3,60	3,50	-0,10
5. Sem brez veselja in pobit	2,36	1,80	-0,56
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	1,80	1,40	-0,40
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	3,40	4,50	1,10
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	2,60	2,70	0,10
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	3,60	4,10	0,50
10. Dobro prenašam kritiko	4,09	4,00	-0,09
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	4,40	4,50	0,10
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	4,50	4,40	-0,10
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	4,10	4,30	0,20
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	4,30	4,40	0,10

V skupini 2012, kjer so izrazito prevladovala dekleta (9 in 2 fanta), s povprečno starostjo 20,8 let, je pomemben željen premik zaznati le pri:

- izboljšanjem zavedanju, kaj si želijo v življenju,
- zmanjšanjem strahu pred novimi situacijami,
- povečani zaznavi občutkov veselja in zmanjšani pobitosti,
- utrditvi mnenja, da niso brezbrižni in
- zaznavi, da so resno obravnavani pri delu in so deležni pohval.

Ostale zaznave so v večini trditev šle v smeri napredka, povečale so se minimalno, ker so se udeleženci relativno dobro ocenili pred prihodom na izkustveni del (ocene trditev med 1 in 2 ter 4 in 5).

Tabela 6.4: Skupina 2013: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu

Trditve, primerjalni del vprašalnika	Pred prihodom	Po odhodu	Razlika
1. Vem, kaj si želim v življenju	3,00	3,29	0,29
2. Pogosto me je strah novih situacij	2,43	1,86	-0,57
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	4,57	4,43	-0,14
4. Težko sprejemam odločitve	2,86	2,71	-0,15
5. Sem brez veselja in pobit	2,00	1,29	-0,71
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	1,43	1,29	-0,14
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	4,71	4,86	0,15
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	1,86	1,71	-0,15
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	3,86	3,57	-0,29
10. Dobro prenašam kritiko	4,29	4,00	-0,29
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	4,00	4,00	0,00
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	3,86	4,00	0,14
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	4,14	4,14	0,00
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	4,00	4,00	0,00

Skupina 2013 je bila uravnotežena glede spola in je glede na povprečno starost najmlajša (19,6 let) skupina. Pomemben željen premik je zaznati le pri:

- zmanjšanjem strahu pred novimi situacijami,
- povečani zaznavi občutkov veselja in zmanjšani pobitosti.

Pri tej skupini ni nikakršnega premika pri trditvah, ki se nanašajo na jasnejše usmeritve glede prihodnosti: nove ideje in načrti za nadaljnje življenje, priložnosti za prihodnost, priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev. Lahko bi sklepali, da glede na starost, ti udeleženci še ne zaznavajo intenzivnejšega zunanjega pritiska glede kariernih odločitev.

Izstopata tudi trditvi, kjer je bil premik v smeri zaznave, da

- so manj resno obravnavani pri delu in deležni manj pohval,
- slabše prenašajo kritiko.

Ti oceni pripisujemo dejstvu, da jih je večina šele zaključila oz. zapustila šolanje in so zato dokaj neizkušeni v interakcijah z okolji gospodarstva, kjer pričakujejo odgovornost in zrelost. Skupina se je pri trditvah boljše oz. bolj optimistično ocenjevala, če jo primerjamo s povprečji ostalih dveh skupin, ki sta bili v povprečju starejši.

Tabela 6.5: Skupina 2014: primerjava ocen pred prihodom in po odhodu

Trditve, primerjalni del vprašalnika	Pred prihodom	Po odhodu	Razlika
1. Vem, kaj si želim v življenju	3,11	4,11	1,00
2. Pogosto me je strah novih situacij	2,56	2,00	-0,56
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	5,00	4,89	-0,11
4. Težko sprejemam odločitve	3,22	3,00	-0,22
5. Sem brez veselja in pobit	1,44	1,22	-0,22
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	1,22	1,00	-0,22
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	3,78	3,89	0,11
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	2,44	2,00	-0,44
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	3,78	4,33	0,55
10. Dobro prenašam kritiko	4,00	4,50	0,50
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	4,44	4,55	0,11
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	3,89	4,44	0,55
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	4,00	4,33	0,33
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	4,00	4,44	0,44

Skupina 2014 je bila uravnotežena glede spola, glede na povprečno starost pa so bili fantje precej mlajši (18,8 let) od deklet (22 let). Pomemben željen premik je zaznati pri:

- izboljšanjem zavedanju, kaj si želijo v življenju,
- zmanjšanjem strahu pred novimi situacijami,
- zaznavi, da jih ostali ne čakajo, da dokončajo opravilo in da so pripravljeni,
- zaznavi, da so resno obravnavani pri delu in da so deležni pohval,
- zaznavi, da boljše prenašajo kritiko,
- intenzivnejšem ukvarjanju z načrtovanjem kariere in
- prepričanju, da so njihove priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev odlične.

Pri trditvi, da razmišljajo o novih idejah in načrtih za nadaljnje življenje, se je ocena znižala. Sklepamo, da je znižanje razumljivo v smislu že izdelane strategije za prihodnost, na kar bi lahko sklepali na podlagi trditev o tem, da vedo, kaj si želijo v življenju, da se veliko ukvarjajo z načrtovanjem kariere in da poznajo priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev. Za dekleta bi to vsekakor lahko veljalo, medtem ko bi tako fantovsko razmišljanje pripisali njihovi neizkušenosti, manjši zrelosti in mladostniškemu optimizmu.

Podatke vseh 3 skupin bomo nadalje analizirali kot združeno povprečje ocen.

Tabela 6.6: Primerjava združenih ocen vseh 3 skupin pred prihodom in po odhodu

Trditve, primerjalni del vprašalnika	Pred prihodom	Po odhodu	Razlika
1. Vem, kaj si želim v življenju	3,17	3,87	0,70
2. Pogosto me je strah novih situacij	2,59	2,09	-0,50
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	4,76	4,64	-0,12
4. Težko sprejemam odločitve	3,23	3,07	-0,16
5. Sem brez veselja in pobit	1,93	1,43	-0,50
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	1,48	1,23	-0,25
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	3,96	4,42	0,46
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	2,30	2,14	-0,16
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	3,75	4,00	0,25
10. Dobro prenašam kritiko	3,93	4,17	0,24
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	4,28	4,35	0,07
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	4,08	4,28	0,20
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	4,07	4,26	0,19
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	4,10	4,28	0,18

Pri vseh trditvah merjenje izkazuje spremembe vrednosti samoocen. Pri slabi polovici trditev pomembnejšega napredka niti ni moč doseči, saj podatki v tabeli kažejo, da so se udeleženci že pred prihodom zelo visoko ocenili (paziti na prej omenjeno dvosmernost ocenjevanja trditev). Visoke ocene je zaznati pri trditvah glede brezbrižnosti, veselja in pobitosti, kritike, načrtovanja življenja in kariere ter njihovih priložnosti. Največji učinki so ocenjeni pri trditvah:

- da vedo, kaj si želijo v življenju (+0,70),
- da jih je manj strah novih situacij (-0,50),
- da so bolj veseli in manj pobiti (-0,50),
- da so bolj točni in se držijo dogovorov (+0,46).

Zanimivo je, da so ocenili spoznavanje novih ljudi in kultur bolj zadržano, saj je ta ocena padla za -0,12 točke. Menimo, da je bila ta trditev ocenjevana na naslednjih možnih vidikih:

- Udeleženci v skupini se predhodno niso poznali, mnogi se karakternostno in interesno niso ujemali, zato je pogosto prihajalo do napetosti.
- Za večino je bila to prva pot v tujino, kar lahko predstavlja višjo stopnjo stresa. Iz pogovorov z udeleženci lahko dodamo, da večina, pred vključitvijo v opolnomočenje, niti ni vedela, kje se Slovenija nahaja, slabo jo poznajo tudi njihovi starši.
- Komunikacija v angleškem jeziku je bila za polovico udeležencev kar izziv.
- Pred odhodom so trditev verjetno ocenjevali na podlagi njihovih izkušenj pri interakcijah s tujci in njihovo kulturo v domačem okolju.

Vprašalnik drugi del, ocenjevanje po povratku iz tujine

Po povratku z izkustvenega dela opolnomočenja so udeleženci poleg primerjalnega dela ocenjevali še 5 trditev oz. kvalitet, ki so pomembne za socialno aktivacijo in integracijo. Rezultati so prikazani kot agregatna povprečja po skupinah. Trditve so ocenjevali na podlagi petstopenjske lestvice z navodilom, da ocenjujejo le napredek na podlagi zaključenega izkustvenega dela opolnomočenja:

1= Nezadovoljivo, 2 = Zadovoljivo, 3 = Dobro, 4 = Zelo dobro, 5 = Odlično

Tabela 6.7: Samoocenjevanje udeležencev o napredku po izkustvenem delu programa

Trditve o napredku po zaključenem izkustvenem delu opolnomočenja	Skupina 2012	Skupina 2013	Skupina 2014	Skupno povprečje
15. Sem bolj gotov in bolj samozavesten	3,70	3,29	4,67	3,89
16. Imam boljši zagon za nove naloge	3,78	3,43	4,44	3,88
17. Sedaj lažje sodelujem v skupinskih nalogah	3,40	3,29	4,11	3,60
18. Izboljšal sem znanje tujega jezika	3,70	3,43	4,56	3,90
19. Boljše razumem razlike med kulturami	3,40	3,29	4,56	3,75

Rezultati kažejo ocene trditev nad povprečjem (vrednost 3), zato sklepamo, da so udeleženci zaznali ugodne oz. koristne učinke na podlagi opolnomočenja. Najnižje ocene so pri skupini iz leta 2012, kjer je bilo starostno povprečje najnižje (19,6 let), najvišje ocene pa so v skupini 2014, kjer so bili fantje najmlajši (18,8 let) in dekleta najstarejše (22 let). Na napredek je vplivala tudi medsebojna skupinska dinamika in skupinski 'duh', ki sta se razlikovala med skupinami (apatičnost, kreativnost, agilnost, komunikativnost, disciplina, povezanost, motiviranost, samozavest, odprtost).

Zgornje podatke bomo interpretirali v spodnji tabeli, kjer bomo primerjali usklajenost povprečja ocen trditev med samoocenjevanjem napredka po izkustvenem delu programa in samoocenjevanjem napredka v primerjalnem delu vprašalnika. Iz primerjalnega vprašalnika smo izbrali trditve, za katere menimo, da se vsebinsko povezujejo s trditvami o napredku iz drugega dela vprašalnika. Da se trditve tesno povezujejo, sklepamo pri odstopanju ocene do $\pm 0,50$ točk. Pri trditvah št. 4, 5, 6 in 8 je želeni napredek proti oceni 1, zato je pri teh trditvah narejen preračun odstopanja.

Tabela 6.8: Primerjava napredka s trditvami iz primerjalnega vprašalnika

Trditve o napredku po zaključenem izkustvenem programu (drugi del vprašalnika)	Izbrane trditve o napredku iz primerjalnega vprašalnika (prvi del vprašalnika)	Odstopanje
15. Sem bolj gotov in bolj samozavesten (3,89)	1. Vem, kaj si želim v življenju (3,87)	-0,02
	4. Težko sprejemam odločitve (3,07)	-0,96
	5. Sem brez veselja in pobit (1,43)	+0,68
	13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične (4,26)	+0,37
	14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične (4,28)	+0,39
16. Imam boljši zagon za nove naloge (3,88)	6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev (1,23)	+0,89
	11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje (4,35)	+0,47
	12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere (4,28)	+0,40
17. Sedaj lažje sodelujem v skupinskih nalogah (3,60)	7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje (4,42)	+0,82
	8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen (2,14)	+0,26
	9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale (4,00)	+0,40 +0,57

	10. Dobro prenašam kritiko (4,17)	
18. Izboljšal sem znanje tujega jezika (3,90)	Ni ustrezne trditve.	/
19. Boljše razumem razlike med kulturami (3,75)	3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture (4,64)	+0,89

Izboljšanje gotovosti in samozavesti je pomemben učinek pri prepoznavanju zmožnosti. Ta sovпада z večjo prepričanostjo, kaj si v življenju želi, kar oblikuje tudi zaznavanje o priložnostih, ki so jim (verjetno) na voljo. Večja gotovost in samozavest ugodno vplivata na suverenejšo sprejemanje odločitev ter na občutke veselja in pobitosti, kar izkazujejo tudi ocene trditve, vendar pa so tu odstopanja večja od 0,50 točk. Ocenjujemo, da so tudi te trditve iskrene, ker se te vežejo na karakterne lastnosti, ki se počasneje korigirajo.

Motivacija za aktivnejše udejstvovanje se izkazuje pri intenzivnejšem razmišljanju o novih idejah in načrtih za življenje in kariero. Motivacija ugodno vpliva na zmanjšanje brezbržnosti, vendar je tudi tu odstopanje večje od 0,50 točk. Tudi tu smo mnenja, da zmanjšanje brezbržnosti zahteva več časa.

Sodelovanje v skupinskih aktivnostih je pomemben napredek z vidika delovnega kolektiva, saj generaciji Y pripisujemo preveč izbrano druženje (vrstniki), nesodelovanje in zavračanje avtoritet, slabše sprejemanje drugačnih mnenj in površinske odnose. Večje odstopanje je pri trditvi o točnosti in odgovornosti do dogovorjenega. Točnost in odgovornost sta 'kvaliteti' s katerima so se morali mentorji dnevno ukvarjati. Šele v drugi polovici izkustvenega dela so udeleženci začeli zboljševati ti dve 'kvaliteti'.

Kot že omenjeno, je komunikacija večinoma potekala v angleškem jeziku, kar je bilo za nekatere kar precejšen izziv. Pri oceni trditve o izboljšanju znanja tujega jezika so verjetno imeli v mislih le angleški jezik, čeprav so z učenjem osnov sporazumevanja v slovenskem jeziku nadaljevali tudi med izkustvenim delom opolnomočenja.

Rezultata trditve nakazujeta na izboljšano razumevanje razlik med kulturami, kar je tudi specifičen cilj ukrepa, projekta in izkustvenega dela programa. Boljše prepoznavanje

kultur prispeva k boljšemu poznavanju samega sebe. Trditev iz primerjalnega dela vprašalnika izkazuje manjšo zadržanost do spoznavanja novih ljudi in kultur, pri čemer menimo, da so pri tem udeleženci ocenjevali spoznavanje novih ljudi in pri tem imeli v mislih ostale udeležence v skupini (predhodno omenjena trenja). Odstopanje med trditvama je tudi večje od 0,50 točk. Če bi trditvi kot taki poskušali interpretirati, bi lahko sklepali, da prepoznavajo lastno kulturo kot tisto, ki jim ustreza in jih zadovoljuje.

Analiza ocenjevanja izkustvenega dela programa in učnega načrta

Vprašalnik je v drugem delu, katerega so udeleženci izpolnjevali po povratku iz tujine, vseboval še 5 trditev, ki so se nanašala na program izkustvenega dela opolnomočenja, t.j. Horusov model in delo strokovnega kadra. Posledično je s tem delom trditev ocenjevano delo gostitelja. Udeleženci so bili naprošeni, da ocenijo, v kolikšni meri se strinjajo z navedenimi trditvami. Izračunane so povprečne vrednosti ocen trditev za vse tri skupine.

Ocenjevali so na podlagi petstopenjske lestvice:

1= Nezadovoljivo, 2 = Zadovoljivo, 3 = Dobro, 4 = Zelo dobro, 5 = Odlično

Tabela 6.9: Povprečne ocene trditev udeležencev o izkustvenem delu programa

Trditve iz drugega dela vprašalnika	Skupina 2012	Skupina 2013	Skupina 2014	Skupno povprečje
20. Praktično delo	4,00	4,29	4,78	4,36
21. Skrb in svetovanje tekom usposabljanja	4,50	4,10	4,89	4,50
22. Sodelovanje z mentorji in ostalim osebjem	4,40	4,11	5,00	4,50
23. Uporabnost za nadaljnje delo in/ali izobraževanje	4,10	4,43	4,56	4,36
24. Koliko ste napredovali glede na celotno izkušnjo v tujini	4,40	4,00	4,89	4,43

Ocene so visoke v vseh 3 skupinah, najnižje povprečje ocen je podelila skupina 2013, kjer so bili udeleženci v povprečju najmlajši (19,6 let) in najmanj izkušeni. Horusov model je najintenzivnejši med vsemi tremi 'Take off' modeli (druga dva sta francoski in irski), tako za udeležence, kot mentorje, socialne delavce in organizatorja.

Z vidika udeležencev je izkustveni del programa opolnomočenja zahteven, saj se vsakodnevno vadijo disciplina, prisotnost v smislu koncentracije na nalogo, kreativnost in ustvarjalnost, vztrajnost, empatija, potrpežljivost, strpnost, prilagodljivost, radovednost, produktivnost in urnost, iznajdljivost, odgovornost do sebe in drugih, sodelovanje in spoštovanje, odločanje, razvijanje spretnosti in veščin, samoraziskovanje (vpogled v svoje spretnosti, znanja in kvalitete) ter odgovornega odnosa do naravnih danosti.

Udeleženci so prepoznali, da so osebno napredovali, da je bil izkustveni program koristen ter sodelavci skrbni in strokovni. Glede na različne interese posameznikov v skupini, njihove različne razvojne stopnje in raznovrstno problematiko, je nemogoče oblikovati skupinski program, ki bi vsem (popolnoma) ustrezal. Ustreznost programa tako presojamo tudi preko ocenjevanja ali pri udeležencih dosegamo občutek osebnega napredka, varnosti, sprejetosti, spodbude in (za)upanja.

Kategorizacija rezultatov trditev

Nosilec ukrepa je v dveh analizah rezultatov ukrepa primerjalne podatke kategoriziral kot socialne kompetence in jih meril po 3 kriterijih:

- samo-motivacija / samozaupanje,
- samozavest / samopodoba,
- nastop / vedenje.

Analiza iz leta 2013 je vključevala tudi podatke 'Take off' skupine iz leta 2012. Metodologijo kategorizacije in zajem podatkov analiza žal ne opredeljuje, zato podatke le informativno navajamo, ne moremo pa jih podrobneje primerjati s podatki 3 skupin, ki so obravnavane v tem diplomskem delu. Nosilec je leta 2013 objavil naslednje rezultate trditev za razpis IdA I (zajem skupin od leta 2008 do 2012):

- izboljšanje samo-motivacije in samozaupanja za 1,00 točko,
- samozavesti in samopodobe za 0,90 točke in
- nastopa ter vedenja za 0,75 točke.

(Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2011, 21; Federal Ministry of Labour and Social Affairs 2013, 17)

Rezultate odgovorov opazovanih 3 skupin bomo analizirali s kategorizacijo glede na socialne kompetence. Za ciljno skupino NEET je nosilec ukrepa predvidel predvsem krepitev socialnih kompetenc, čemur je prilagodil vprašalnik s trditvami. Izhajajoč iz podatkov vprašalnika bomo analizirali osnovne oz. prenosljive kompetence, ki so potrebne za dobro shajanje s samim seboj, uspešno sobivanje v družbi in za zaposljivost. Napredek oz. učinek pri prepoznavanju in urjenju socialnih kompetenc bomo analizirali s 3 vidikov:

1. spoznavanje samega sebe in lastnih zmožnosti,
2. razvijanje medosebnih in medkulturnih kvalitete,
3. določljivost in usmerjenost k cilju.

Vidike bomo primerjali s kvalitetami, ki jih dandanes pripisujemo generaciji Y. Za izbrane trditve bomo razporedili kvalitete glede na domnevo o krepitvi kvalitete ali slabitvi lastnosti med izkustvenim delom opolnomočenja.

Kategorizacijo glede na vidike predstavljamo v treh tabelah. V prvem stolpcu navajamo izbrane trditve iz obeh delov vprašalnika, ki se nanašajo na analizirani vidik. V drugem stolpcu navajamo povprečno oceno trditev vseh treh skupin po odhodu. Pri trditvah s primerjalnega dela vprašalnika želimo z znakom ↑ spomniti na dvig ocene in padec z znakom ↓. Trditve brez znaka se nanašajo na drugi del vprašalnika, kjer ni bilo primerjav s trditvami pred odhodom na izkustveno opolnomočenje.

Pri prvem vidiku zasledujemo osebnostne značilnosti oz. kvalitete, kot so: discipliniranost, lenobnost, neučakanost, hitra naveličanost, urnost, odgovornost, apatija, optimizem, odprtost, samozaupanje, naivnost, radovednost, kreativnost, iznajdljivost, drznost, produktivnost, narcizem in moralnost.

Tabela 6.10: Učinki na krepitev in slabitev osebnostnih značilnosti

Izbrane trditve iz obeh delov vprašalnika	Po odhodu	Krepitev kvalitete	Slabitev lastnosti
2. Pogosto me je strah novih situacij	↓ na 2,09	optimizem, odprtost, samozaupanje, radovednost, iznajdljivost	lenobnost
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	↓ na 4,64	optimizem, odprtost, radovednost, iznajdljivost, drznost	lenobnost, hitra naveličanost, naivnost, narcizem
4. Težko sprejemam odločitve	↓ na 3,07	odgovornost, optimizem, samozaupanje, produktivnost	naivnost
5. Sem brez veselja in pobit	↓ na 1,43	optimizem, odprtost, samozaupanje, kreativnost, produktivnost	lenobnost, neučakanost, hitra naveličanost, apatija
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	↓ na 1,23	odgovornost, optimizem, odprtost, radovednost, moralnost	lenobnost, neučakanost, apatija, naivnost
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	↑ na 4,42	discipliniranost, urnost, odgovornost, produktivnost, moralnost	lenobnost, apatija, naivnost, narcizem
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	↑ na 4,00	discipliniranost, urnost, odgovornost, optimizem, samozaupanje, produktivnost	lenobnost, hitra naveličanost
10. Dobro prenašam kritiko	↑ na 4,17	odgovornost, optimizem, odprtost, samozaupanje, radovednost, moralnost	neučakanost, apatija, naivnost, narcizem
15. Sem bolj gotov in bolj samozavesten	3,89	odgovornost, optimizem, samozaupanje,	lenobnost, neučakanost, apatija,

		iznajdljivost, drznost	naivnost
16. Imam boljši zagon za nove naloge	3,88	discipliniranost, urnost, odgovornost, optimizem, samozaupanje, kreativnost, drznost, produktivnost	lenobnost, hitra naveličanost, apatija
20. Praktično delo	4,36	urnost, odgovornost, odprtost, radovednost, kreativnost, iznajdljivost, produktivnost	lenobnost, hitra naveličanost, apatija, naivnost, narcizem
24. Koliko ste napredovali glede na celotno izkušnjo v tujini	4,43	optimizem, odprtost, samozaupanje, produktivnost, moralnost	lenobnost, hitra naveličanost, apatija, naivnost, narcizem

Pri drugem vidiku presojava značilnosti interakcij z drugimi preko: manjše empatije, komunikativnosti, mreženja, (ne)sodelovanja z vodstvom, zavračanja avtoritet, medvrstniške primerjave, površinskih odnosov, cenjenju timskega dela, odpora do negativnih povratnih mnenj, želje po priznanjih s strani nadrejenih in občutka samoumevne upravičenosti.

Tabela 6.11: Učinki na krepitev medosebnih in medkulturnih kvalitete

Izbrane trditve iz obeh delov vprašalnika	Po odhodu	Krepitev kvalitete	Slabitev lastnosti
2. Pogosto me je strah novih situacij	↓ na 2,09	komunikativnost, mreženje	medvrstniška primerjava
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	↓ na 4,64	komunikativnost, mreženje	manjša empatija, površinski odnosi
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	↑ na 4,42	sodelovanje, timsko delo, želja po priznanju	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	↓ na 2,14	sodelovanje, timsko delo, želja po priznanju	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje

			avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, občutek upravičenosti
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	↑ na 4,00	komunikativnost, mreženje, sodelovanje, timsko delo, želja po priznanjih	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, občutek upravičenosti
10. Dobro prenašam kritiko	↑ na 4,17	komunikativnost, sodelovanje, medvrstniške primerjave, timsko delo	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, želja po priznanju, občutek upravičenosti
17. Sedaj lažje sodelujem v skupinskih nalogah	3,60	komunikativnost, mreženje, sodelovanje, medvrstniške primerjave, timsko delo	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, želja po priznanju, občutek upravičenosti
18. Izboljšal sem znanje tujega jezika	3,90	komunikativnost, mreženje, sodelovanje, timsko delo, želja po priznanju	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj
19. Boljše razumem (da so)	3,75	komunikativnost,	manjša empatija,

razlike med kulturami		mreženje, sodelovanje, medvrstniške primerjave, želja po priznanju	nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj
21. Skrb in svetovanje tekom usposabljanja	4,50	komunikativnost, mreženje, sodelovanje, timsko delo	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, občutek upravičenosti
22. Sodelovanje z mentorji in ostalim osebjem	4,50	komunikativnost, mreženje, sodelovanje, timsko delo, želja po priznanju	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, občutek upravičenosti
24. Koliko ste napredovali glede na celotno izkušnjo v tujini	4,43	mreženje, sodelovanje, medvrstniške primerjave, timsko delo, želja po priznanju	manjša empatija, nesodelovanje, zavračanje avtoritet, površinski odnosi, odpor do negativnih povratnih mnenj, občutek upravičenosti

Tretji vidik zadeva ciljno orientiranost v prihodnost, s katero želimo dobiti podatke o: usmerjenosti k dosežkom, ambicioznosti, motiviranosti, neobremenjenosti s preteklostjo, nerealnimi pričakovanji in občutkom gotovosti.

Tabela 6.12: Učinki na krepitev usmerjenosti k cilju

Izbrane trditve iz obeh delov vprašalnika	Po odhodu	Krepitev kvalitete	Slabitev lastnosti
1. Vem, kaj si želim v življenju	↑ na 3,87	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja, občutek gotovosti
2. Pogosto me je strah novih situacij	↓ na 2,09	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja
4. Težko sprejemam odločitve	↓ na 3,07	usmerjenost k dosežkom, motiviranost	nerealna pričakovanja, občutek gotovosti
5. Sem brez veselja in pobit	↓ na 1,43	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	neobremenjenost s preteklostjo, nerealna a pričakovanja, občutek gotovosti
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	↓ na 1,23	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja, občutek gotovosti
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	↑ na 4,42	usmerjenost k dosežkom	nerealna pričakovanja
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	↑ na 4,00	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	občutek gotovosti
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	↑ na 4,35	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealistična pričakovanja, občutek gotovosti
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	↑ na 4,28	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	↑ na 4,26	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja, občutek gotovosti
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	↑ na 4,28	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja, občutek gotovosti
15. Sem bolj gotov in bolj	3,89	ambicioznost,	nerealna

samozavesten		motiviranost	pričakovanja
16. Imam boljši zagon za nove naloge	3,88	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja
23. Uporabnost za nadaljnje delo in/ali izobraževanje	4,36	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost, motiviranost	nerealna pričakovanja
24. Koliko ste napredovali glede na celotno izkušnjo v tujini	4,43	usmerjenost k dosežkom, ambicioznost	nerealna pričakovanja

6.1 Preverjanje hipoteze

Z analizo smo želeli preveriti osnovno raziskovalno hipotezo, ki je predpostavljala, da Horusov model izkustvenenega dela programa opolnomočenja v nemškem ukrepu 'Integracija z izmenjavo' pripomore k izboljššanemu prepoznavanju zmožnosti pri vključenih mladih NEET. Učinke opolnomočenja na prepoznavanje zmožnosti smo presojali na podlagi trditev udeležencev (mladi NEET) in socialnih kompetenc. Zmožnosti smo v kontekstu socialnih kompetenc določili kot motivacija, samozavest, samozaupanje, samopodoba, vedenje, sposobnosti, veščine, razumevanje medosebnih in medkulturnih kvalit. Opolnomočenje postavljamo v okvir skupinskega enomesečnega izkustva v tujini in ga razumemo kot intenzivno samo-spoznavanje ob urjenju veščin. Namen opolnomočenja je krepitev udeležencev za proces socialne integracije.

Raziskovalno hipotezo smo preverjali na majhnem vzorcu 27 udeležencev vključenih v Horusov model, zato vzorec ni reprezentativen na ravni ukrepa 'Integracija z izmenjavo' (preko 10.000 udeležencev), niti na ravni projekta 'Take off' (sodelovala sta še dva trans-nacionalna partnerja). Rezultatov analize zato ne posplošujemo.

Na podlagi rezultatov analize sklepamo, da je hipoteza raziskovalnega vprašanja potrjena. Od 14 primerjalnih trditev le ena trditev (rad spoznavam nove ljudi in kulture) izkazuje zadržanost, kar pa ni nujno slabo. Učinek je, vendar ne v pričakovani smeri. Ostalih 10 trditev izkazuje učinke z ocenami, ki so v zgornji polovici ocenjevalne

lestvice (od 3,29 do 5). Z vidika socialnih kompetenc zato lahko sklepamo, da so pozitivni učinki na prepoznavanje zmožnosti s strani udeležencev.

Razhajanja med strokovnimi mnenji o tem sklepu lahko nastanejo na podlagi ocene, koliko napredka je za koga dovolj značilno merilo in iz katerih vidikov merimo. V diplomskem delu ni merjen ekonomski učinek ampak vsebinski programski koncept, namenjen posebni skupini mladih. Izhajamo iz prepričanja, da v družbah blaginje posameznikom, ne glede na starost, velja ponuditi priložnost, da si uredijo in osmislijo življenje ob prelomnicah ter tako (ponovno) postanejo aktivni državljani. Nekateri pomoč potrebujejo večkrat, drugi enkrat, dvakrat, tretji nikoli. Z ekonomskega vidika bi lahko celo trdili, da je pomoč za samopomoč preko opolnomočenja najcenejša, v kolikor je seveda (vsaj delno) uspešna. Po našem prepričanju so različne oblike pomoči otrokom in mladostnikom nujne zaradi njihove nemoči in manjšega obsega izkušenj, znanja in vedenja ter pričakovanja, da bodo še mnogo let del naše družbe. S tega vidika je prav, da imamo nabor raznovrstnih ukrepov, ki naslavlajo različne potrebe in primanjkljaje v določenih življenjskih obdobjih.

Udeleženci so trditve ocenjevali na podlagi primerjave s svojimi predhodnimi izkušnjami. Glede na njihovo starost lahko rečemo, da so te skromnejše v primerjavi s starejšimi generacijami (npr. mentorji). Zato lahko pride tudi do razkoraka med evalvacijo o napredku s strani mentorjev in evalvacijo trditev o napredku s strani udeležencev. Obe evalvaciji sta pomembni. Mentorji so namreč opazali več napredka pri udeležencih, kot pa pokaže analiza trditev udeležencev. Drugo dejstvo pa je, da so se udeleženci relativno visoko ocenili že pred prihodom na izkustveni del opolnomočenja (medtem ko so jih mentorji na začetnem nivoju ocenjevali dokaj nizko), zato je večje razlike pri trditvah udeležencev težko doseči. Upoštevati moramo tudi, da so udeleženci ocenjevali učinke na podlagi kratkoročnih zaznav, vemo pa, da se kasneje v življenju pojavijo okoliščine, kjer prepoznamo predhodno nezaznane učinke na podlagi predhodnih izkušenj. To je proces 'zorenja in modrenja', ki se je pri udeležencih v teh letih dobro začel.

Največji učinki so izkazani pri usmeritvah glede karierne (oz. življenjske) poti, pri izboljšanju čustvenih doživljanj in stanj ter pri večji odgovornosti.

Skupni rezultati učinkov kažejo na naslednje ugotovitve.

Na področju karierne usmeritve (trditve pri 1, 11, 12, 13 in 14) je zaznati učinek v smeri jasnosti in gotovosti. Za zagotovitev pozitivnega učinka smo v Horusovem modelu pripravili možnosti za raznovrstne izkušnje, ki so bile lahko pozitivne ali negativne, prijetne ali neprijetne, uspešne ali neuspešne. Pri tem so udeleženci ugotavljali, kaj si želijo in česa ne. To prepoznavanje je pomembno pri odločitvi o izbiri med izobraževanjem oz. usposabljanjem (vrsta in vsebina), ali pa zaposlitvijo oz. samozaposlitvijo (kje, kaj, kako). Intenzivnost razmišljanja o priložnostih so udeleženci že pred prihodom ocenili zelo visoko in nakazuje, da se udeleženci ukvarjajo z razmišljanjem o načrtovanju prihodnosti oz. življenja. V samem izkustvenem programu mentorji posvečajo pozornost spodbujanju širšega razmišljanja o idejah za delo, zaposlitev ali študij, socialni delavci pa načrtovanju življenja. Glede na višino ocene menimo, da so jih izkušnje v izkustvenem delu programa spodbudile k še intenzivnejšemu načrtovanju kariere, kar je bil tudi namen.

Ocene pri trditvah o prihodnjih priložnostih nakazujejo na optimizem, kar sovpada z njihovo oceno, da niso pobiti in nesrečni. Verjetno relativno visoki oceni glede priložnosti za zaposlitev (kjer je vključena tudi ocena glede izobraževanja) botruje neizkušenost na trgu dela, glede na njihovo starost, in odlična ekonomska situacija na Bavarskem. Možnosti za zaposlitev ni malo (tako za nizko in visoko izobražene), nekoliko manj je možnosti za pridobitev mesta v dualnem poklicnem izobraževanju. Zadnja leta se tudi na Bavarskem povečuje obseg začasnih zaposlitev, 'malo delo' in prekarnih del. Sklepamo lahko, da so v izkustvenem delu programa udeleženci bolje spoznali svoje sposobnosti, znanja in veščine, kar jih je navdalo z večjim zaupanjem v bodoče priložnosti. Te ocene tudi potrjujejo njihovo oceno, da načeloma niso brezbrizni, vsaj do prihodnosti ne. Navdahnjen, kreativen posameznik ustvarja priložnosti. Pri uresničevanju lastnih idej in ciljev je zavzetost za doseg uspeha veliko večja (občutek lastništva).

Področje odnosov do nepoznanega (trditve pri 2 in 3) izkazuje, koliko stresa posameznik doživlja (strah), koliko je iznajdljiv, drzen, odprt, radoveden in prilagodljiv. Izkustveni del programa v tujini je zagotovo večplastna in obsežna nova situacija. V

času izkustvenega dela opolnomočenja so imeli na voljo svetovanje, a vseeno so skozi izkušnjo morali sami. Ocenjujejo, da so skozi to izkušnjo okrepili pogum, kar je vsekakor dobrodošlo pri odločitvah, kakšno življenje želijo živeti. Interes po spoznavanju novih ljudi in kultur pa se je zmanjšal, kar pripisujemo ocenjevanju bivanja in delovanja v skupini. Skupina je bila dana in ne izbrana družba po meri udeleženca (npr. kot si lahko izberejo družbo v privatnem življenju). Med posamezniki v skupini so bila trenja in po drugem tednu bivanja smo že lahko opazili oblikovanje skupinic, v katerih so se tkale prijateljske vezi. Glede spoznavanja nove kulture velja izpostaviti, da je Nemčija desetletja sprejemala migrante in vzpostavila obsežen sistem integracije, zato je z vidika sprejemanja drugih kultur dokaj osveščena in organizirana. Med udeleženci smo imeli tretjino mladih, ki so bili iz kulturno mešanih družin, ali pa so bili migranti.

Na področju osebnostnih značilnosti (trditve pri 4, 5, 6 in 10) je pozitiven učinek zaznati pri lažjem sprejemanju odločitev, optimizmu, skrbnosti in dojemanju kritike. Lažje in hitreje sprejemanje odločitev je pomembna lastnost tako v privatnem kot tudi kariernem življenju. Lažje sprejemanje odločitev in pripravljenost za sprejemanje odločitev je v njihovi situaciji zelo pomembna kvaliteta. Na lažje sprejemanje odločitev vpliva tudi ugodno počutje, kot je veselje in optimizem. Taka samoocena je dobrodošla za ciljno skupino NEET, če gledamo z vidika čustvene pripravljenosti posameznika za nadaljnje urejanje njegove situacije.

Za razliko od splošnega mnenja o mladini generacije Y se udeleženci ocenjujejo, da niso brezbrizni do večine stvari in/ali zadev, po zaključku izkustvenega dela opolnomočenja pa so v to še bolj prepričani. Skozi opazovanje posameznikov in skupine kot celote lahko rečemo, da so bolj ali manj zavzeto sodelovali pri predlaganih nalogah in jih niso odklanjali. Večina se je pri nalogi trudila, da jo čim bolje opravijo, skušali so upoštevati navodila mentorjev glede izboljšav in čutili je bilo, da so željni pohval. Vsekakor moramo omeniti, da so mentorji tekom izvedbe naloge četrtno časa porabili za motiviranje posameznikov. Skupinska dinamika je bila za posamezne udeležence posebno zahteven izziv. V primerih nezainteresiranosti in/ali brezbriznosti je socialna delavka poskrbela za individualno in/ali skupinsko obravnavo vsakega primera. V takih programih se udeležencem razširi dojemanje, kako pomembno posameznikova

mnenja, odločitve in odnos vplivajo na ostale udeležence in skupino kot celoto. Sklepamo, da se je na podlagi teh izkušenj pri posameznikih okrepilo mnenje, da so postali bolj skrbni in zavzeti. Izboljšal se je tudi odnos do sprejemanja kritike, kar je zahteven proces tako za posameznika kot tudi za mentorje. Bolj kot poznamo samega sebe (vrednote, močne in šibke lastnosti, sposobnosti), primernejši odnos vzpostavimo do kritike oz. kritika. V času izkustvenega programa so bili udeleženci s tem procesom intenzivno soočeni skozi učni program, v prostem času pa ob interakciji s skupino in lokalnim prebivalstvom. V programu se konfrontaciji ne izognemo pri urjenju točnosti, pospravljanju, nedelu in povzročitvi namerne škode. Kritičnega razmišljanja jih uri tudi socialni delavec ob razreševanju konfliktov in potrebnem usklajevanju skupinskih načrtovanj.

Na področju medosebnih interakcij (trditve pri 7, 8 in 9) trditve izkazujejo izboljšanje glede točnosti in odgovornosti, kar kaže na prilagajanje skupini ter skrbnost pri opravljanju dela. Točnost in odgovornost se je intenzivno urila predvsem prva dva tedna: vsakodnevna prisotnost je obvezna (z izjemo zdravstvenih ali resnejših čustveno-psihičnih težav), prav tako ni bilo tolerance glede netočnosti brez pravega razloga. S tem se je izboljšala tudi urnost pri sledenju skupini, prilagajanje skupini in odgovornost do skupine. Točnost, odgovornost in upoštevanje skupine so kvalitete, ki so pomembne pri opravljanju dela. Mentorji gradijo samozavest in kreativnost na močnih lastnostih posameznika. Sprejetost pri delu in pohvale močno vplivajo na samozavest, zavzetost in kreativnost. Spodbudno delovno okolje je pomembno za integracijo mladih NEET, saj ima največkrat ugoden učinek na izboljšavo kvalitet in lastnosti posameznika ter njegovega čustveno-psihičnega počutja.

Evalvacije z mentorji izkazujejo, da je za udeležence pomembno, da hitro pridejo do rezultatov nalog. Dosežki jim relativno hitro dvignejo samozavest in jih motivirajo za nadaljnje delo. Proces samo-spoznavanja udeleženci najbolj cenijo in prepoznajo kot koristnega. To jim je tudi navdih za prihodnost in osebno zadovoljstvo. Zavzetost za uspeh se poveča s 'prevzemom lastništva' nad idejo, procesom ali izdelkom, zato je usmeritev, da se udeležence uči, kako si pomagati sam, pravilna. Učinek se pri posamezniku doseže, ko je ta zares pripravljen in odločen za delo na sebi. Ker smo si

različni, nam zato odgovarjajo različne metode, pristopi in modeli opolnomočenja. Odhod v tujino je zagotovo eden izmed 'močnejši' faktorjev opolnomočenja, saj zaradi novih okoliščin, ki jih udeleženec ne obvladuje, lažje in hitreje pridemo do stanja, ko je posameznik pripravljen delati na sebi. Lahko rečemo, da je izvor mladostnikovih težav v vseh primerih neustrezna ali pomanjkljiva vzgoja in neugodna družinska situacija.

7 Sklep

Pri kreativnem delu se zasleduje imperativ nenehnega kvalitativnega izboljševanja storitev ali produktov. Temu je bil in bo tudi v prihodnje podvržen Horusov model izkustvenega dela programa projekta 'Take off', temu imperativu so podvrženi tudi ukrepi, ki jih pripravljajo državne in evropske institucije.

Pri Horusovem modelu bo veljalo v bodoče več pozornosti nameniti medkulturnemu ozaveščanju in krepitvi zavedanja o evropskem državljanstvu. To bi veljalo upoštevati tudi pri opolnomočenju slovenske mladine NEET. Nekako se po dobrih dvajsetih letih članstva v EU še vedno zdi, da smo dokaj samozadostni in premalo izkoristimo priložnosti za opolnomočenje, ki nam ga ponuja mednarodno okolje. V podporo promociji Horusovega modela bi veljalo pripraviti krajši predstaviteni film v katerem se predstavi tudi Slovenijo.

Primerljiv slovenski ukrep 'Opolnomočenja ciljnih skupin za približevanje trgu dela' z nemškimi ukrepi 'Integracija z izmenjavo' je 'Projektno učenje mlajših odraslih' (predhodni PUM in aktualni PUM-o), ki se prav tako sofinancira iz sredstev Evropskega socialnega sklada. To je program neformalnega izobraževanja, namenjen ranljivi skupini mlajših odraslih (NEET do 29 leta starosti) v smislu socialnega vključevanja in socialne aktivacije, s ciljem pridobitve kompetenc, ki jim bodo izboljšale približevanje in vstop na trg dela (Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko 2015, 166–167). Evalvacijska študija PUM iz leta 2010 potrjuje kakovost programa in navaja naslednje učinke, prepoznane s strani udeležencev v PUM: 83 % prepozna pozitivne spremembe v življenju, skoraj tri četrtine jih meni, da so ob ponovni vključitvi v

izobraževanje bolj uspešni in 98,9 % ocenjuje PUM kot bistveno drugačno izkušnjo, v primerjavi z njihovim formalnim izobraževanjem (Andragoški center Slovenije 2010, 9). Samopodobo je izboljšalo 87 %, na življenje gledajo drugače (bolj optimistično), večje je sprejemanje drugih, večje je zavedanje o pomenu dokončanja izobraževanja, drugačen je način razmišljanja, izboljšane so učne navade, zaznana je sprememba samega sebe (Andragoški center Slovenije 2010, 14–15).

PUM oz. PUM-o je tudi po našem mnenju odličen model (ukrep) opolnomočenja, ki pa tudi v programsko-finančni perspektivi 2014–2020 ostaja 'zaprt' v okviru slovenskih meja. Naš predlog bi bil, da bi nosilec PUM-o ukrepa (t.j. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti) dopustil, da bi izvajalci program dopolnili z možnostjo eno ali dvomesečnega opolnomočenja v tujini. S tem bi še na drug način dodatno okrepili socialne kompetence udeležencev PUM-o ter hkrati omogočili razvoj medkulturne percepcije in evropskega državljanstva med slovensko mladino NEET. Možnosti za tovrstno evropsko sodelovanje (izmenjavo) omogoča platforma 'TLN-Mobility'.

Radi rečemo, da je mladina naša prihodnost in da nas različnosti bogatijo. Generacije so, se in se bodo med seboj razlikovale, pomembno je, da se medsebojno sprejemamo, dopolnjujemo, spoštujemo in iščemo poti sobivanja, sodelovanja ter vključevanja. S tega vidika je pomembno, da starejši poskušamo mladino (aktualno generacijo Y) spoznati, jih posledično razumeti in na tej podlagi narediti prve korake v smeri konstruktivne in harmonične vključitve ter sožitja. Karakteristike oz. lastnosti, ki jih pripisujemo današnji mladini, so namreč rezultat družbene, etične, politične, ekonomske, tehnološke in kulturne stvarnosti, ki smo jo ustvarile predhodne generacije. Pri tem je evropska politika vključevanja pravilna družbena usmeritev.

Ob delu z mladimi, generacijo Y, smo se veliko naučili tudi o sebi. Še posebej pa smo navdušeni nad nekaterimi enkratnimi idejami in izdelki mladih NEET, ki so tako posebni, kot so po večini tudi oni sami.

Sklepni del diplomskega dela zaključujemo z mislijo Aldous Huxley-a: *"Izkušnja ni to, kar se vam zgodi. Izkušnja je tisto, kar vi naredite s tem, kar se vam zgodi."*

8 Literatura

1. Andragoški center Slovenije. 2010. *Evalvacijska študija. Javno veljavni program Projektno učenje za mlajše odrasle (PUM). Program Temeljno usposabljanje za mentorje (TUM PUM)*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport.
2. Boštjančič, Eva. 2011. Značilnosti generacije Y na delovnem mestu. V *HRM, strokovna revija za ravnanje z ljudmi pri delu*, ur. Daniela Brečko in Monika Zalokar, 56–62. Ljubljana: Planet GV.
3. Cvetek, Nataša. 2004. The certification of non-formal and informal learning - a challenge for employees and companies. *Cedefop info 4(3)*, 16.
4. --- 2006. EdYcate: Spodbuditev mladih odraslih, ki so socialno izključeni, za obrtniške dejavnosti in/ali agro-turizem preko e-učenja. V *Leonardo da Vinci II: 2000–2006: zbornik razvojnih projektov slovenskih nosilcev v programu Leonardo da Vinci: druga generacija inovativnih rešitev v poklicnem in strokovnem izobraževanju in usposabljanju*, ur. Alenka Flander in Aleš Vidmar, 10. Ljubljana: Cmepius.
5. Črnak-Meglič, Andreja, ur. 2005. *Otroci in mladina v prehodni družbi. Analiza položaja v Sloveniji*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo in šport, Urad Republike Slovenije za mladino.
6. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. 2016. *ProfilPASS*. Dostopno prek: <http://www.profilpass.de> (junij 2016).
7. Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions). 2012. *NEETs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxemburg: Publications office of the European Union.

8. Eurostat. 2016. Education, employment, both or either? What are young people doing in the EU. V *Newsrelease 16(155)*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7590616/3-11082016-AP-EN.pdf/c0393ef3-2ea1-455a-ab64-2271c41fd9d4> (avgust 2016).
9. Evropska komisija. 2007. *Ključne kompetence za vseživljensko učenje, Evropski referenčni okvir*. Luxembourg: Urad za uradne publikacije Evropskih skupnosti.
10. --- 2013. *Evropski socialni sklad*. Dostopno prek: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=sl> (28. januar 2013).
11. Evroterm. 2016. *Opolnomočenje*. Dostopno prek: <http://www.evroterm.gov.si/> (januar 2016).
12. Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2011. *Heading in a new direction with IdA. Mid-term review of the ESF programme 'IdA - Integration through Exchange'*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
13. --- 2012. *A Manual for successful transnational work with disadvantaged target groups as part of the transnational ESF programme IdA - Integration through Exchange*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
14. --- 2013. *IdA - Integration through mobility without borders. A report on lessons learnt*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
15. --- 2016a. *The TLN Mobility Partners*. Dostopno prek: <http://www.tln-mobility.eu/EN/Home/Partners/content.html> (junij 2016).

16. --- 2016b. *Coordinated call on ESF Transnational Mobility Measures for Disadvantaged Youth and Young Adults*. Bonn. Dostopno prek: <https://www.tln-mobility.eu/SharedDocs/Downloads/PDF/Coordinated%20Call.html> (junij 2016).
17. Gani, Aisha. 2016. Millennials at work: five stereotypes - and why they are (mostly) wrong. V *The guardian*. Dostopno prek: <https://www.theguardian.com/world/2016/mar/15/millennials-work-five-stereotypes-generation-y-jobs> (7. marec 2016).
18. Gnezda, Bojana. 2011. *Oblikovanje dela in delovnega okolja po meri Generacije Y*. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede.
19. Ignjatović, Miroljub. 2002. *Družbene posledice povečanja prožnosti trga delovne sile*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
20. ISJFR ZRC SAZU. 2016. *Mladina*. Dostopno prek: <http://www.fran.si/iskanje?FilteredDictionaryIds=130&View=1&Query=mladina> (julij 2016).
21. Južnik Rotar, Laura. 2008. Vključevanje mladih brezposelnih oseb v aktivne politike zaposlovanja. V *Naše gospodarstvo, Revija za aktualna gospodarska vprašanja*, ur. Davor Savin, 112–119. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta Maribor.
22. Kramberger, Anton in Samo Pavlin, ur. 2007. *Zaposljivost v Sloveniji - analiza prehoda iz šol v zaposlitve: stanje, napovedi, primerjave*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
23. Kohont, Andrej et al. 2011. *Terminološki slovarček karijerne orientacije 2011*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje.
24. Kontrapunkt e.V. 2012. *Navodila in orodja BMAS Ida I*. München: interno gradivo.

25. Kopač, Anja. 2004. *Aktivacija - obrat v socialni politiki*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
26. Kulturminister konferenz (KMK). 2015. *Basic Structure of the Educational System in the Federal Republic of Germany*. Dostopno prek: <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Dokumentation/engl-2015.pdf> (junij 2016).
27. Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti Republike Slovenije. 2015. *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/fileadmin/mddsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Smernice_APZ_2016_2020__final.pdf (oktober 2015).
28. --- 2016. *Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja*. Dostopno prek: http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070 (junij 2016).
29. Muršak, Janko. 2002. *Pojmovni slovar za področje poklicnega in strokovnega izobraževanja*. Ljubljana: Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport; Urad RS za šolstvo, Center RS za poklicno izobraževanje.
30. Rakar, Tatjana in Urban Boljka, ur. 2009. *Med otroštvom in odraslostjo. Analiza položaja mladih v Sloveniji 2009*. Ljubljana: Inštitut RS za socialno varstvo.
31. Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko. 2015. *Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020*. Ljubljana: Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko.
32. --- 2016a. *Evropski socialni sklad*. Dostopno prek: <http://www.eu-skladi.si/kohezija-do-2013/skladi/predstavitev-skladov/evropski-socialni-sklad> (junij 2016).

33. --- 2016b. *Kohezija do 2020*. Dostopno prek: <http://www.eu-skladi.si/sl/ekp> (junij 2016).
34. Svetlik, Ivan, Jože Glazer, Alenka Kajzer in Martina Trbanc. 2002. *Politika zaposlovanja*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
35. Urad Vlade RS za komuniciranje. 2014a. *O Evropski uniji. Institucije in organi*. Dostopno prek: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/institucije-in-organi/index.html> (oktober 2014).
36. --- 2014b. *Kratka predstavitev EU*. Dostopno prek: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/kratka-predstavitev/index.html> (oktober 2014).
37. --- 2014c. *Vključevanje v EU*. Dostopno prek: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/vkljucanje-v-eu/index.html> (oktober 2014).
38. --- 2014č. *Pristojnosti*. Dostopno prek: <http://www.arhiv.evropa.ukom.gov.si/si/pristojnosti/index.html> (oktober 2014).
39. Termania. 2015. *Opolnomočenje*. Dostopno prek: <http://www.termania.net/slovarji/termis-terminoloska-podatkovna-zbirka-odnosov-zjavnostmi/7967427/opolnomocenje?query=opolnomo%C4%8Denje&SearchIn=All> (september 2015).
40. UNH Media Relations. 2012. *As college graduates hit the workforce, so do more entitlement-minded workers*. Dostopno prek: http://www.unh.edu/news/cj_nr/2010/may/lw17gen-y.cfm (17. maj 2010).
41. Zavod Horus. 2014. *Interni priročnik Take off*. Ljubljana: interno gradivo.
42. Zemke, Ron, Claire Raines in Bob Filipczak, 2000. *Generations at Work: Managing the clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in Your Workplace*. Dostopno prek: <http://managingmultigenerationalworkforce.pbworks.com/f/Where+mixed+generations+work+well.pdf> (junij 2016).

43. ZRSSAZU. 2015. *Opolnomočenje*. Dostopno prek: <http://isjfr.zrc-sazu.si/sl/terminologisce/svetovanje/opolnomocenje#v> (maj 2015).

Priloge

Priloga A: Primer učnega načrta Horusovega modela izkustvenega dela opolnomočenja v projektu 'Take off'

Datum	Lokacija	Dopoldan (od 9.00)	Kosilo	Popoldan (do 17.00)	Opombe	Men-tor
17. 9.	München - Ljubljana (LJ)			18.31 prihod, železniška postaja. Prevoz do nastanitve. Organizirana večerja. Kratka predstavitev organizacijskih zadev.	Ime in naslov nastanitve X	vsi
18. 9.	LJ	Predstavitve sodelavcev, mentorjev, programa, organizacije in logistike.	Apartma X	13.30 odhod, voden ogled mesta. 16.30 prosti čas v mestu.		AB, NC
19. 9.	Ribnik X	Sprejem: predsednik ribiškega kluba. Ogled lokacije. Uvod o krajinski arhitekturi. Razmislek o izvedbenih idejah.	Gostilna X	Individualna predstavitev idej, načrta izvedbe in potrebnih materialov. Izvedba individualne naloge.		AB
20. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Izvedba individualne naloge.	Gostilna X	Izvedba individualne naloge. Individualna in skupinska evalvacija.	Večerni sprehod po mestu.	AB
21. 9.	LJ		sami	17.00 vadba Tai Chi v X parku	Predlogi: predstave, večerne prireditve.	AB
22. 9.	LJ		sami			
23. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Teorija o proporcih in barvah. Ogled parkovne arhitekture.	Gostilna X	Zaključevanje individualne naloge.		AB
24. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Uvod v fotografijo. Učenje makro fotografije.	Gostilna X	Evalvacija fotografij. Učenje o osvetlitvi in o urejanju fotografije.	18.00 obisk parka za slepe in slabovidne	AB, PH
25. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Predstavitve ideje ribičev, skupinsko načrtovanje in izvedbe naloge.	Gostilna X	Nadaljnje načrtovanje in priprava materialov za izvedbo umetniške instalacije. Izlet na Šmarno goro.		AB
26. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Slovenščina. Dopolnjevanje osebne mape Profilpass. Individualni pogovori s socialno delavko.	Gostilna X	Izdelovanje instalacije. Individualni pogovori s socialno delavko.	18.30 druženje na pikniku s taborniki	AB, MJ
27. 9.	Ribnik X	Kratka telesna vadba. Zaključevanje instalacije.	Gostilna X	Predstavitve načrta za naslednji teden. Individualna in skupinska evalvacija. Predstavitve instalacije ribičem in učenje ribarjenja.		AB
28. 9.	LJ		sami		Predlogi: predstav, večernih prireditvev.	
29. 9.	LJ - Bled - LJ	8.30 celodnevni skupinski izlet na Bled				
30. 9.	LJ, Športno igrišče X	Ogled urbane krajinske arhitekture in mesta sub-kulture. Slovenščina.	Gostilna X	Sprejem predsednik športnega društva X. Ogled lokacije in opcij nalog. Razmislek v		AB, MJ

				parih o izvedbi naloge.		
1. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Predstavitev idej mizarju, priprava materialov in izdelovanje izdelkov.	Gostilna X	Nadaljnje izdelovanje lesenih igral in pripomočkov v parih.	19.00 Metelkova mesto: druženje z mladimi umetniki	AB, MP
2. 10.	Športno igrišče X	Slovenščina. Kratka telesna vadba. Nadaljnje izdelovanje lesenih igral in pripomočkov.	Gostilna X	Nadaljnje izdelovanje lesenih igral in pripomočkov. Sprehod ob Savi. Izbor tem za seminarske naloge.		AB, MP
3. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Knjižnica: priprava seminarskih nalog.	Gostilna X	Nadaljnje izdelovanje lesenih igral in pripomočkov. Individualni pogovori s socialno delavko.		AB, MP
4. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Slovenščina. Nadaljnja priprava seminarskih nalog.	Gostilna X	Zaključevanje izdelovanja lesenih igral in pripomočkov. Individualna in skupinska evalvacija. Predstavitev načrta za naslednji teden. Predstavitev izdelkov predstavniku društva.		AB, MJ
5. 10.	LJ		sami	Priprava na odhod v Portorož.		
6. 10.	LJ - Portorož	8.00 odhod na železniško postajo. 9.42 odhod vlaka do Kopra. 12.10 avtobusni prevoz v Portorož. 14.00 organizirano kosilo. 18.00 predstavitev organizacijskih zadev ter voden ogled mesta.			Ime in naslov nastanitve X	NC
7. 10.	Sečovlje	Sprejem: vodstvo solin. Voden ogled solin.	Gostilna X	Načrtovanje individualnih nalog (les, glina).		AB
8. 10.	Sečovlje	Kratka telesna vadba. Izdelovanje individualnih nalog. Individualni pogovori s socialno delavko.	Gostilna X	Izdelovanje individualnih nalog. Učenje fotografiranja. Načrtovanje skupinske naloge na podlagi predloga gostitelja lokacije.	16:00 Voden ogled oljčnega nasada.	AB
9. 10.	Sečovlje	Kratka telesna vadba. Priprava materialov, izdelovanje in sodelovanje s solinarji.	Gostilna X	Izdelovanje skupinske naloge.		AB, NN
10. 10.	Sečovlje	Kratka telesna vadba. Izdelovanje skupinske naloge.	Gostilna X	Zaključevanje skupinske naloge.	16:00 Vožnja z barko.	AB, NN
11. 10.	Sečovlje	Kratka telesna vadba. Priprava zaključnega dogodka.	banket	Predstavitev izdelkov vodstvu solin, podžupanji Kopra, otrokom bližnjega vrtca. Druženje ob banketu. Individualna in skupinska evalvacija. Predstavitev načrta za naslednji teden.		AB
12. 10.	LJ - Koper	10.00 ogled mesta Piran, Izola in Koper (sprehod, avtobus).				
13. 10.	Portorož - LJ	13.45 prevoz do železniške postaje v Kopru. 14.44 odhod vlaka v Ljubljano.				
14. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Slovenščina. Dopolnjevanje osebne mape Profilpass.	Apartma X	Evalvacija fotografij in izpopolnjevanje tehnik fotografije ter preslikave fotografije na les.		AB, MP, PH
15. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Uvod v klesanje kamna.	Gostilna X	Klesanje kamna.	Ogled parka Hologram Evrope s kamnitimi stebri.	AB, MO
16.	Športno	Kratka telesna vadba.	Gostilna	Zaključevanje klesanja in	Uglas-	AB,

10.	igrišče X	Izpopolnjevanje tehnike klesanja kamna.	X	individualna evalvacija.	bitev pesmi z glasbenikom	MO
17. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Slovenščina. Dopolnjevanje osebne mape Profilpass.	Gostilna X	Izpolnjevanje vprašalnika. Zaključna individualna in skupinska evalvacija.		AB, MJ, NC
18. 10.	Športno igrišče X	Kratka telesna vadba. Priprava zaključnega dogodka (plakati, darila, govori, prigrizki).	banket	Zaključni dogodek: predstavitev dosežkov, podelitev simbolnih daril sodelujočim, gostiteljem lokacij in županu. Druženje ob banketu.	18.00 večerja in nočno kegljanje	vsi
19. 10.	LJ - München	8.15 prevoz do avtobusne postaje, 9.20 odhod.				vsi

Opomba: črka 'X' nadomešča imena lokacij, inicialke pa imena mentorjev

Vir: Zavod Horus (2014)

Priloga B: Vprašalnik za udeležence

(Primerjalni, 1. del vprašalnika)

Lestvica:

1 = Ne strinjam se, 3 = Delno se ne strinjam, delno se strinjam, 5 = Popolnoma se strinjam

Ocenite v kolikšni meri se strinjate s trditvami

1. Vem, kaj si želim v življenju	1	3	5
2. Pogosto me je strah novih situacij	1	3	5
3. Rad spoznavam nove ljudi in kulture	1	3	5
4. Težko sprejemam odločitve	1	3	5
5. Sem brez veselja in pobit	1	3	5
6. Brezbrižen sem do večine stvari in/ali zadev	1	3	5
7. Po navadi sem točen in pridem na dogovorjeno srečanje	1	3	5
8. Ostali pogosto počakajo, da dokončam oz. sem pripravljen	1	3	5
9. Pri delu me jemljejo resno in dobim pohvale	1	3	5
10. Dobro prenašam kritiko	1	3	5
11. Razmišljam o novih idejah in o načrtih za nadaljnje življenje	1	3	5
12. Veliko se ukvarjam z načrtovanjem kariere	1	3	5
13. Moje priložnosti za prihodnost so odlične	1	3	5
14. Moje priložnosti za izobraževanje ali zaposlitev so odlične	1	3	5

(Drugi del vprašalnika, po zaključku izkustvenega dela opolnomočenja)

Lestvica:

1= Nezadovoljivo, 2 = Zadovoljivo, 3 = Dobro, 4 = Zelo dobro, 5 = Odlično

Ocenite osebne spremembe na podlagi usposabljanja

15. Sem bolj gotov in bolj samozavesten	1	2	3	4	5
16. Imam boljši zagon za nove naloge	1	2	3	4	5
17. Sedaj lažje sodelujem v skupinskih nalogah	1	2	3	4	5
18. Izboljšal sem znanje tujega jezika	1	2	3	4	5
19. Boljše razumem razlike med kulturami	1	2	3	4	5

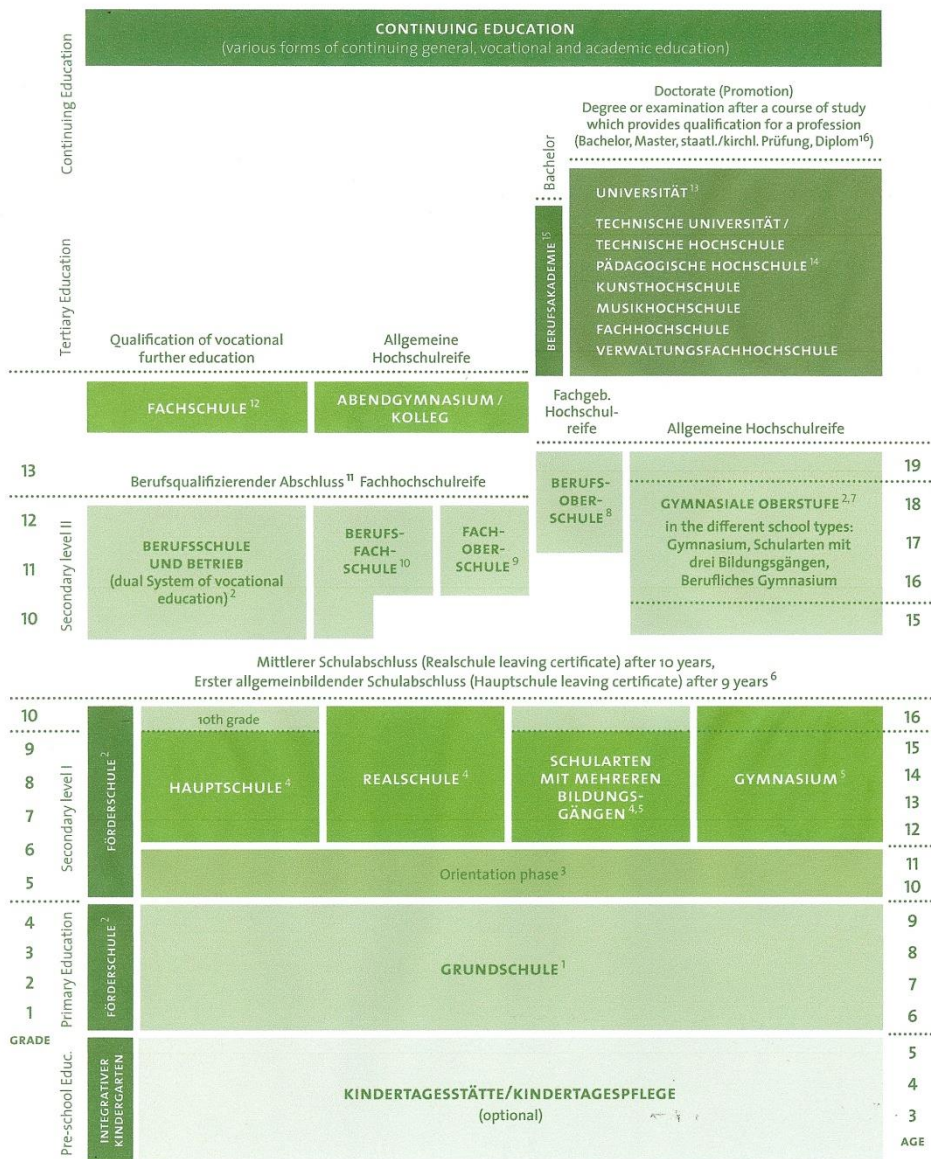
Ocenite usposabljanje v tujini

20. Praktično delo	1	2	3	4	5
21. Skrb in svetovanje tekom usposabljanja	1	2	3	4	5
22. Sodelovanje z mentorji in ostalim osebjem	1	2	3	4	5
23. Uporabnost za nadaljnje delo in/ali izobraževanje	1	2	3	4	5
24. Koliko ste napredovali glede na celotno izkušnjo v tujini	1	2	3	4	5

Vir: Kontrapunkt e.V. (2012).

Priloga C: Osnovna shema nemškega sistema izobraževanja

Basic Structure of the Educational System in the Federal Republic of Germany



Published by: Secretariat of the Standing Conference of the Ministers of Education and Cultural Affairs of the Länder in the Federal Republic of Germany, Documentation and Education Information Service, Graurheindorfer Str. 157, 53117 Bonn, Germany, Tel. +49 (0)228 501-0. © KMK 2016

Vir: Kulturminister konferenz (2015, 2).