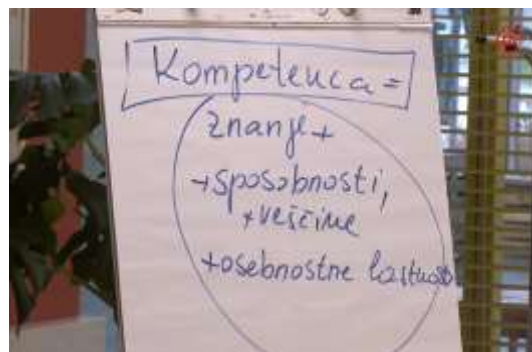


S promocijskim filmom o svetovanju uspešno zaključujemo projekt

RIC Novo mesto je letos vključen v projekt [Svetovanje za odrasle](#), ki se oktobra zaključi. Financirata ga MIZŠ ter EU znotraj evropskega socialnega sklada, zato so vse storitve za uporabnike brezplačne. Namen tega projekta je predvsem opolnomočiti določene ranljive ciljne skupine ter jih preko svetovalnih razgovorov spodbuditi za vključitev v formalno ali neformalno izobraževanje ali pa jih pomagati, da se zaposlijo.

Prednostne ciljne skupine, za katere se izvaja svetovanje v okviru projekta, so odrasli, ki imajo dokončano največ štiriletno srednjo šolo in so zaposleni, stari 45 let in več, ali brezposelni, stari 50 let in več, ter mlajši odrasli, ki so zgodaj opustili izobraževanje, Romi, invalidi, migranti, obsojenci.

Da smo lažje dosegli prednostne ciljne skupine in tudi cilje projekta (to je vključiti 150 odraslih v svetovanje), smo se povezali tudi s svojimi partnerji v okolju. Že ob prijavi na razpis smo zato oblikovali raznovrstno širšo projektno skupino (Zapori Novo mesto, podjetje Sep, Zavod RS za zaposlovanje, OS Novo mesto ter Ljudska univerza Kočevje). Povezali pa smo tudi z drugimi partnerji.



Največ naših udeležencev v svetovanju se je vključilo v neformalne oblike izobraževanja (npr. v aktivnosti v [Središču za samostojno učenje](#), tečaje računalništva, predvsem v brezplačne možnosti, ki obstajajo v okolju). Okvirno petina strank se je vključila v javnoveljavno izobraževanje/usposabljanje ali pridobitev kvalifikacije, ki daje javno listino (vključili so se predvsem v program osnovne šole za odrasle, srednješolske programe za odrasle ali pa programe za pridobitev NPK). Posamezniki so se med svetovalnim procesom celo zaposlili ali pa se vključili v druge oblike dela (npr. prostovoljno delo).

Veliko pozornost smo namenili ciljni skupini zaposlenih, in sicer starejših zaposlenih nad 45 let z največ V. stopnjo izobrazbe. Svetovanje smo tako izvajali v treh podjetjih (Dana, Sep in Adria Mobil). Odgovor na vprašanje, zakaj je pomembno vlagati v razvoj kompetenc starejših zaposlenih, smo dobili z odzivi zaposlenih v teh podjetjih, ki so bili vključeni v svetovanje ter pozneje v usposabljanje in postopke ugotavljanja in vrednotenja kompetenc. Odzivi so sicer različni, vsem pa je skupno, da so izobraževanje sprejeli kot dobrodošlo, da so čas izkoristili tako za neformalno druženje kot pridobitev novih znanj, ki jih že



koristijo na delovnem mestu. Menijo, da je stalno izobraževanje nuja, še posebno, če gre za nestabilna delovna mesta. Lahko je ravno pripravljenost za izobraževanje, samostojnost pri delu, fleksibilnost ključna točka, da zaposleni lahko ohrani delovno mesto in lažje tudi opravlja svoje delovne naloge. Ključno pri svetovanju v podjetjih, na njihovih delovnih mestih, je tudi to, da informacije pridejo do njih, ker jih sami od sebe morda sploh ne bi iskali.

Ob zaključku projekta smo pripravili tudi promocijski film [Svetovanje za razvoj kompetenc zaposlenih in večje priložnosti na trgu dela](#), ki izpostavlja pomen in učinke projekta. Dostopen je tudi na naši spletni strani www.ric-nm.si.

Tina Strnad (tina.strnad@ric-nm.si), RIC Novo mesto