



Evalvacija programov Institucionalnega usposabljanja ter programov Priprave na potrjevanje NPK in TPK, v okviru prvega ukrepa Aktivne politike zaposlovanja »Usposabljanje in izobraževanje«

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

Izvajalec: Andragoški center Slovenije

Vodja naloge: mag. Peter Beltram

Strokovne sodelavke ACS na nalogi: Vera Mlinar, mag. Jasmina Mirčeva, dr. Nevenka Bogataj

Pri pripravi je sodeloval tudi zunanji sodelavec ACS v letu 2015: dr. Marko Radovan

Avtorstvo: mag. Peter Beltram

Jezikovni pregled: Besedilo ni lektorirano

KAZALO

Vsebina

KAZALO	3
1 UVOD IN NAMEN	4
1.1 Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij.....	5
1.2 Programi priprave na preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)	6
1.3 Programi institucionalnega usposabljanja	8
2 METODOLOGIJA	10
3 REZULTATI.....	12
3.1. Osnovni rezultati spletne ankete o udeležencih obeh programov	12
3.2. Priprave na NPK in TPK	18
3.2.1. Udeleženci v pripravah na NPK in TPK: podatki ZRSZ.....	19
3.2.2. Priprave na NPK in TPK – analiza odgovorov na anketni vprašalnik	22
3.3. Institucionalno usposabljanje.....	32
3.3.1. Programi Institucionalnega usposabljanja: podatki ZRSZ	32
3.4. Analiza polja OPOMBE.....	36
3.5. Ponudniki programov Institucionalnega usposabljanja – prostorska porazdelitev in porazdelitev sredstev	39
3.5.1. Anketiranje ponudnikov oz. izvajalcev Institucionalnega usposabljanja	42
4 RAZPRAVA IN PRIPOROČILA	51
5 ZAKLJUČKI IN PREDLOGI.....	54
5.1. Programi priprav na potrjevanje NPK in TPK.....	55
5.2. Programi Institucionalnega usposabljanja	58
6 Kazalo slik in preglednic	60
7 Viri	61

1 UVOD IN NAMEN

Politika trga dela je kot ena od javnih politik prioritarno področje tako v Sloveniji kot v Evropi. Aktivna politika zaposlovanja se je kot odziv na razvoj tržnega gospodarstva v Sloveniji razvila v 80.letih (Močivnik, 2013) in kaže uspešnost politike zaposlovanja predvsem z vključenostjo v ukrepe, razdeljene na:

- aktivne (izobraževanje, rotacija in delitev dela, spodbude za zaposlitev, pomoč pri zaposlitvi invalidov, ustvarjanje zaposlitev in začetnespodbude samozaposlovanje) ter
- pasivne (nadomestilo za brezposelnost, denarna pomoč, predčasna upokojitev, idr.) (EIPF, 2012: 137, Močivnik, 2013).

Če je leta 2012 ponudba dela v Sloveniji upadala, znakov napovedanega okrevanja pa ni bilo ter so bile posebej prizadete nekatere niše, zaradi česar je bila APZ tudi zaradi zaostajanja za zahodnimi evropskimi državami posebej potrebna (ibid, s. 139), je slika ob koncu leta 2015 sicer za malenkost boljša (nekoliko se je zmanjšalo število registriranih nezaposlenih), vendar še vedno ni oprijemljivejših napovedi, ki bi lahko vlivale več optimizma. Najbolj pereča je nezaposlenost mladih, visoko izobraženih prebivalcev, ki vedno pogosteje iščejo priložnosti za zaposlitev v tujini. Tudi delež dolgotrajno nezaposlenih se ne zmanjšuje.

Tako pri nas, kot v drugih državah, članicah EU je veliko govora o neskladju med ponudbo iskalcev zaposlitve in povpraševanjem na trgu dela. Pri kadrovanju na posamezna delovna mesta prihaja do zahtev ali pričakovanj po nekaterih temeljnih zmožnostih, ki jih sama stopnja izobrazbe ne zagotavlja. Med kandidati z isto izobrazbeno stopnjo imajo prednost tisti, ki se lahko izkažejo z veččinami ali zmožnostmi, ki so si jih pridobili ob izobraževanju ali so del njihovega osebnostnega profila.

Iz ankete »Napovednik zaposlovanja«, ki jo vsako leto opravijo na ZRSZ na zelo velikem vzorcu zaposlovalcev (okrog 5000 anketiranih poslovnih subjektov), lahko v rezultatih, objavljenih v letih 2014 in 2015, beremo naslednje zmožnosti, ki jih delodajalci pri iskanju primerne kadra pričakujejo in velikokrat pogrešajo:

- sposobnosti reševanja problemov,
- organizacijske sposobnosti,
- sposobnost za skupinsko delo,
- znanje tujih jezikov,
- sposobnost dela s strankami,
- ustrezne poklicno-specifične kompetence,
- delovne izkušnje,
- motivacija,
- fleksibilnost,
- ustrezen odnos do dela,
- ustrezna izobrazba,

- samoiniciativnost,
- odgovornost in pripravljenost za delo.

Razen treh odgovorov (št. 6, 7, in 11), so navedena pričakovanja t.i. mehke veščine, ki se lahko pridobijo v neformalnem izobraževanju. Programi APZ, ki jih analiziramo v nadaljevanju, so naravnani prav na pridobivanje mehkih veščin. Po teoriji bi naj ukrepi APZ na trg dela vplivali s povečevanjem človeškega kapitala, torej povečevanjem posameznikovih zmožnosti, odnosov in miselne prožnosti. Prej našeta pričakovanja se deloma res nanašajo na zmožnosti posameznika, vendar gre npr. pri št. 8, 12 in 13 za individualni odnos do dela, pri št. 2, 3 in 5 pa za odnos posameznika do drugih ljudi, o čemer govori teorija socialnega kapitala. Teoretska podlaga APZ sta torej tako teorija človeškega kapitala kot tudi teorija socialnega kapitala.

Namen in cilj evalvacije sta jasna – ugotoviti, ali ukrepi APZ za izbrano leto prispevajo k večji zaposljivosti, zaposlenosti, zmanjšanju brezposelnosti posameznikov ter večji konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Neposreden in zanesljiv odgovor je možen le v omejeni meri, saj gre za kompleksno razmerje več deležnikov (udeleženci, izvajalci usposabljanj, delodajalci (na trgu dela) in ZRSZ), ki so vsi v nenehnih spremembah. Zato nekaj več pozornosti metodologiji ter že uvodoma opozorilo, da rezultate dajejo opisne statistike (te so brez opredelitve statističnih značilnosti), veljajo pa le za obravnavane podatke in ne na splošno.

Začetni del evalvacije se nanaša na programe, ki iskalcem zaposlitve omogočajo pridobitev NPK, v drugem delu pa predstavljamo Institucionalno usposabljanje. Poglavje o metodologiji zgoščeno predstavlja namen in omejitve analize, vire in tipe podatkov in metode njihove analize. Osrednji del evalvacije obsega prikaz rezultatov za obe področji po tipih deležnikov, da bi v sklepnem delu interpretacija rezultatov omogočila opredelitev priporočil in predlogov za nadaljnje delo.

1.1 Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij

Sistem preverjanja in potrjevanja nacionalnih poklicnih kvalifikacij (v nadaljevanju NPK) je od sprejetja Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah leta 2000 dalje edini nacionalni sistem, ki omogoča formalno priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. Temeljna filozofija sistema je, da se posameznikom priznajo znanja, spretnosti in kompetence za opravljanje določenega poklica, pri tem pa ni pomembna pot, po kateri je posameznik znanja pridobil.

Posameznikom, ki se v postopke vključijo, je omogočena formalizacija izkušenj oz. pridobitev javnoveljavne listine - certifikata za opravljanje določenega poklica na določeni ravni zahtevnosti del ali sklopa zadolžitev v njegovem okviru, zato za njegovo opravljanje ne potrebujejo dodatnega usposabljanja.

Odrasli imajo širok spekter različnih znanj, spretnosti in kompetenc, ki so si jih pridobili v najrazličnejših delovnih in življenjskih situacijah. NPK zato posameznikom odpira vrata ne le v zaposlitev, ampak tudi za napredovanje v poklicu, saj je ovrednotenje (CPI, str:12), pokazalo, da omogoča

- dokaj hitro in enostavno pridobivanje javnoveljavnih listin za opravljanje poklica,
- razvoj poklicne kariere in osebni razvoj, saj upoštevajo in priznavajo delovne izkušnje in neformalno učenje,
- lažje prehajanje iz ene dejavnosti ali enega podjetja v drugega, saj je NPK javnoveljavna listina,
- večjo konkurenčnost na trgu dela,
- napredovanje v poklicni karieri tudi na isti stopnji izobrazbe,
- pridobivanje osnov za morebitno nagrajevanje s strani podjetja,
- večja socialna vključenost in motivacija za nadaljnje izobraževanje.

Vrednost NPK na trgu dela potrjuje že omenjeni vir (CPI) in predvsem delodajalci, ki dajejo izkušnjsko pridobljenim specifičnim znanjem, spretnostim in kompetencam posameznikov vedno večji pomen ter navajajo vsaj tri pomembne učinke:

- skrit potencial znanja se na trgu dela spreminja v transparentnega, vidnega,
- posamezniku je olajšana poklicna, zaposlitvena in socialna mobilnost,
- delodajalcu se skrajšuje čas in znižujejo stroški rekrutiranja pravih ljudi na prava delovna mesta. (CPI, str: 26)

Zavod RS za zaposlovanje je zato tako postopke preverjanja in potrjevanja in programe priprav na preverjanje in potrjevanje vključil v aktivno politiko zaposlovanja, torej v sistemsko pomoč brezposelnim. Brezposelni s pomočjo sistema NPK uspešno načrtujejo nove zaposlitvene cilje in iščejo nove delodajalce, tako pa pokrivajo deficitarna poklicna področja. Zavod RS za zaposlovanje pa se lahko na tak način hitreje in uspešneje odziva na potrebe trga dela. (CPI, str: 27)

1.2 Programi priprave na preverjanje in potrjevanje nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK)

Programi priprave na preverjanje in potrjevanje NPK so neformalni programi, ki jih lahko pripravijo in izpeljejo različni izvajalci. Temeljno izhodišče za to sta dva ključna dokumenta na področju nacionalnih poklicnih kvalifikacij, ki opredeljujeta znanja, spretnosti in kompetence, ki jih morajo posamezniki izkazati, da si pridobijo nacionalno poklicno kvalifikacijo:

- poklicni standardi in
- katalogi standardov strokovnih znanj in spretnosti.

Pogoji za izvajalce postopkov preverjanja in potrjevanja in za člane komisij in svetovalce so določeni na nacionalni ravni. Izvajalci preverjanja in potrjevanja NPK so lahko različni, in sicer srednje poklicne šole, ljudske univerze ter zasebne

izobraževalne organizacije; pri večini je osnovna dejavnost izobraževanje in usposabljanje. Tako večina teh organizacij izvaja tudi programe priprave na preverjanje in potrjevanje. (CPI, 2013, str: 152)

Posamezni izvajalec programov priprav na preverjanje in potrjevanje NPK se sam odloča o trajanju programa, organizaciji in načinu izpeljave tega in o tem, ali se bo usposabljanje zaključilo s preverjanjem ali ne. Izvajalcem je skupno predvsem to, da pri izpeljavi programa izhajajo iz zahtev poklicnega standarda in kataloga standardov strokovnih znanj in spretnosti, torej iz znanj, spretnosti in kompetenc, ki se zahtevajo za pridobitev posamezne poklicne kvalifikacije.

Evropske države prav tako poznajo programe priprav na pridobitev poklicne kvalifikacije a so praviloma modularno zasnovani. Kandidati se jih praviloma ne udeležijo v celoti, ampak le za module, katerih znanja, spretnosti in kompetence jim manjkajo in jih v tistem trenutku ne morejo pridobiti nikjer drugje. Udeležba v programih priprave je torej individualizirana, saj so obseg udeležbe kot vsebine, ki se jih posamezniki udeležijo prilagojeni predznanju vsakega posameznega kandidata. Če izhajamo iz temeljne filozofije sistema nacionalnih poklicnih kvalifikacij, je tovrsten pristop tudi pričakovan, saj gre pri poklicnih kvalifikacijah za potrjevanje vseh znanj, spretnosti in kompetenc, ki jih je kandidat usvojil po različnih poteh, programi priprave na pridobivanje poklicnih kvalifikacij pa naj bi omogočali le pridobivanje morebitnih manjkajočih znanj.

V Sloveniji je drugače, udeleženci se programov priprave praviloma udeležijo v celoti. Izvedbe torej niso prilagojene predznanju udeležencev, zato težko govorimo o individualizaciji programov priprave na NPK in TPK. To potrjujejo tudi podatki spremljave certifikatnega sistema iz leta 2013 za nekatere programe, ki kaže, da programi priprav kandidatov niso fleksibilni in ne omogočajo individualne prilagoditve glede na potrebe kandidata. (CPI, 2013, str: 152)

Podobno kaže tudi rezultat razprave fokusne skupine (ACS, 2015): *»programi priprav naj bi se izvajali za posameznike le za tista znanja, spretnosti in kompetence, ki udeležencem manjkajo za pridobitev poklicne kvalifikacije in ne za vse kandidate v celoti«*. Ker gre za program Priprav, tovrsten pristop ni v nasprotju s temeljno filozofijo certifikatnega sistema, ki temelji na prepričanju, da je potrebno posameznikom, ki razpolagajo z znanji, spretnostmi in kompetencami za samostojno opravljanje določenega poklica, ta znanja tudi priznati, brez ponovnega izobraževanja oziroma usposabljanja. V razpravi v okviru fokusne skupine pa je bila s strani izvajalke programov priprav na NPK izpostavljena še ena težava programov priprave pri nas – v program priprav se vključuje pogosto tudi posamezniki brez kakršnihkoli izkušenj na poklicnem področju, za katerega želijo pridobiti NPK. To ni v skladu s temeljno filozofijo certifikatnega sistema, ki zagovarja formalno priznavanje neformalno in priložnostno pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc. Namen certifikatnega sistema je tako potrjevanje in priznavanje vsega tistega kar posameznik že zna in za svoja znanja nima nobenega formalnega potrdila (čeprav določen poklic ali sklop zadolžitev v okviru določenega poklica samostojno opravlja), ne pa pridobivanje vseh potrebnih znanj v okviru programa usposabljanja.

Glede na to, da programi priprave na NPK usposabljuje posameznike za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, je smotrno, da se zaključijo tudi s preverjanjem udeležencev. Preverjanje sicer ne omogoča pridobitev formalnega potrdila, je pa lahko dobra povratna informacija udeležencem o tem, v kolikšni meri so znanja, spretnosti in kompetence v okviru programa tudi osvojili in dodatno razvili. Zato je priporočljivo preverjanje izpeljati na način, ki je predviden tudi za pridobitev NPK. Tako bodo udeleženci seznanjeni z načinom preverjanja v okviru postopov pridobivanja NPK, se bolj osredotočijo na naloge za preverjanje in posledično zmanjšajo strah pred preverjanem in neuspehom. Tudi Spremljava certifikatnega sistema na treh strokovnih področjih: Storitve za ranljive ciljne skupine, Kozmetika, Predelava in izdelava živil na tradicionalen način je med drugim pokazala, da se programi priprave na NPK večinoma zaključijo z enim od načinov preverjanja znanja, ki jih spodbuja tudi sistem NPK, v nekaterih primerih pa je zaključek programa priprav zelo podoben preverjanju v postopku pridobitve NPK. (CPI, 2013, str: 153)

1.3 Programi institucionalnega usposabljanja

Programi neformalnega izobraževanja omogočajo dopolnjevanje in posodabljanje že obstoječih znanj in spretnosti, ki so jih posamezniki pridobili v programih formalnega izobraževanja ter se lahko takoj uporabijo pri delu. Praviloma so programi neformalnega izobraževanja manj regulirani, krajši, dostop do neformalnega izobraževanja pa ni pogojen z vstopnimi zahtevami. Gre za programe, ki ponujajo specifična znanja in spretnosti, ki jih odrasli potrebujejo za opravljanje vlog na delovnem mestu, v družini ali kot državljani nasploh. Programi neformalnega izobraževanja ponujajo specifična znanja, ki relativno hitro zadostijo specifikam udeležencev in organizacij ter omogočijo višjo fleksibilnost v kontekstu spremenjenih razmer na trgu dela in v družbi (Mohorčič, Mirčeva, Radovan, Možina, Ivančič, 2005).

Slovenska zakonodaja se je v zadnjih dveh desetletjih precej spremenila v korist možnosti za sodelovanje vseh socialnih partnerjev pri načrtovanju izobraževalne politike in tudi možnosti oblikovanja programov, ki zadostijo potrebam gospodarstva in družbe. Zakon o organiziranju in financiranju vzgoje in izobraževanja je omogočil večje sodelovanje socialnih partnerjev pri načrtovanju izobraževalne politike, pri opredelitvi učnih ciljev, načrtovanju in izvedbi programov, delitvi odgovornosti ter zagotavljanju večje deregulacije in avtonomije izvajalcev v posameznih regijah pri definiranju kurikulumov. (ZOFVI, 1996). Vprašanje pa je, koliko se te zakonske možnosti uresničujejo in koliko delodajalci zares pripomorejo k oblikovanju programov, namenjenim potrebam dela, ki jih izvajajo zunanji izvajalci. Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin je pokazala, da je kljub zakonski reguliranosti, ki ustvarja pogoje za večjo fleksibilnost, v Sloveniji ponudba različnih izvajalcev dokaj homogena, njihova pripravljenost, da se prilagajajo potrebam delodajalcev v regijah in v državi, pa nizka. (2010)

Namen vključitve v Institucionalno usposabljanje je pridobitev spretnosti in znanj, ki bodo brezposelnim osebam povečale zaposlitvene možnosti. Ciljna skupina so

brezposelni, predvsem tisti brez ustrezne izobrazbe, brez delovnih izkušenj, tisti s suficitarnimi poklici in osebe, katerih delo je postalo nepotrebno. Zavod (ZRSZ) ima, na podlagi leta 2009 izvedenega javnega naročila, izbrane številne programe in do leta 2015 že sklenjene pogodbe z izbranimi izvajalci programov Institucionalnega usposabljanja (Katalog APZ, ZRSZ, 2013). Funkcionalna znanja je mogoče pridobivati v obliki različnih tečajev in drugih izobraževalnih oblik, ki jih izvajajo zunanji izvajalci. Posamezni programi usposabljanja trajajo do največ 12 mesecev, za invalide in težje zaposeljive pa do največ 18 mesecev (ibiden).

Osebe se vključijo v program na podlagi zaposlitvenega načrta in pogodbe o vključitvi (ibiden). Katalog APZ (ZRSZ, 2013) za ciljno skupino navaja »Delavci v odpovednem roku po vročeni odpovedi pogodbe o zaposlitvi iz poslovnega razloga ali razloga nesposobnosti, ki jim je delodajalec omogočil odsotnost z dela za vključevanje v ukrepe na trgu dela in so se prijavili pri ZRSZ kot iskalci zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena in brezposelne osebe.« Vendar **udeležencev**, ki bi ustrezali temu merilu skorajda ni.¹ Tako ostaja osnovna značilnost teh udeležencev status brezposelnega, prijavljenega na ZRSZ, z izdelanim zaposlitvenim načrtom.

Zanimanje za vključevanje v programe Institucionalnega usposabljanja je bilo že od začetka izvajanja razmeroma veliko: v letu 2010 je bilo vključenih 8.951 brezposelnih, od katerih se jih je po zaključku usposabljanja uspelo zaposliti 4.818 (54%), v letu 2011 je bilo vključenih bistveno manj, 5.293, zaposlilo pa se je 2.639 udeležencev (50%), v letu 2012 je bilo vključenih še nekoliko manj, 4.882, zaposlilo se jih je 2.414 (49%), v letu 2013 se je število vključenih v programe spet nekoliko povečalo, na 7.242, z 3.756 (52%), ki so se uspeli zaposliti. Največji skok pri vključevanju je uspel med letoma 2013 in 2014, ko se je v programe vključilo kar 12.535 brezposelnih. Prav udeleženci in izvedeni programi v letu 2014 so predmet naše evalvacije.

V nadaljevanju predstavljamo ponudnike programov institucionalnega usposabljanja v letu 2014. Gre lahko za izvajalce, pri katerih je izobraževanje odraslih primarna dejavnost. V drugi skupini so izobraževalne ustanove, ki ob izobraževanju otrok in mladine izvajajo programe namenjene odraslim, v tretjo skupino pa sodijo organizacije, ki niso primarno izobraževalne, se pa vendarle ukvarjajo tudi z izobraževalnimi dejavnostmi, namenjenimi odraslim (zbornice, poklicna združenja, društva...). Izbora izvajalcev je potekala na podlagi javnega naročila *Institucionalno usposabljanje in priprave na nacionalne poklicne kvalifikacije ter register izvajalcev*. V register izvajalcev programov Institucionalnega usposabljanja ZRSZ, je bilo v letu 2014 vključenih 78 izvajalskih organizacij.

¹ Med anketiranci, ki so izpolnili spletni vprašalnik, smo takšnih našli manj kot deset, pa tudi v bazi podatkov, ki jih vodi ZRSZ, udeležencev, ki bi ustrezali navedenemu merilu, skorajda ni.

2 METODOLOGIJA

V metodološkem smislu evalvacija sloni na:

- primarnih virih
 - o analiza odgovorov na spletna vprašalnika: prvi je bil namenjen izvajalcem programov (PRILOGA 1), drugi pa udeležencem (PRILOGA 2),
 - o izvorni podatki, ki smo jih pridobili s strani Zavoda RS za zaposlovanje): baze izvedenih programov s podrobnimi podatki o udeležencih,
 - o razprava v obliki fokusne skupine.
- sekundarnih virih (strokovna literatura, dokumentacija).

Predmet evalvacije so bili programi, ki se izvajajo v okviru aktivnosti Institucionalnega usposabljanja in Priprav na potrjevanje NPK in TPK. Analiza se nanaša na dva osnovna deležnika: institucije-izvajalci in posameznik-udeleženec programa. S pomočjo baze podatkov o udeležencih, ki jo vodijo in urejajo na ZRSZ, smo anketni vprašalnik, namenjen udeležencem, poslali na več kot 14.000 e-naslovov, torej vseh, ki so se v letu 2014 udeležili obeh programov: Priprav na NPK in TPK ter Institucionalnega usposabljanja. Baza obsega 1.971 zapisov o udeležencih priprav na NPK in TPK in 12.535 zapisov o udeležencih institucionalnega usposabljanja. Čeprav je bil odziv slab (cca 3000, torej nekaj prek 20%), je vzorec dovolj velik, da v prikazu podatkov o udeležencih odgovore posplošujemo in ne navajamo deleža manjkajočih.

Analiza podatkov je potekala s pomočjo frekvenčnih porazdelitev, nismo pa preverjali statistične značilnosti križnih primerjav.

Spletni vprašalnik, namenjen izvajalcem, smo poslali na e-naslove vseh izvajalcev iz registra ZRSZ. Prejeli smo sicer sorazmerno veliko izpolnjenih anket (68 ali 81%), vendar jih je bilo veliko med temi zgolj delno izpolnjenih, kljub več ponovljenim poskusom in poslanim opomnikom. Tako je odgovore na nekatera zastavljena vprašanja omogočila šele zaključna razprava v obliki fokusne skupine, ki smo jo izvedli decembra 2015 na Andragoškem centru Slovenije. Razprave so se udeležili štirje predstavniki izvajalcev iz različnih statističnih regij (Jugovzhodna Slovenija,, Pomurje, Osrednja Slovenija) ter predstavnica ZRSZ.

Analizirane so bile sledeče vsebine: značilnosti izvajalskih organizacij, programov in njihovih udeležencev, način izvedbe učnega procesa, sodelovanje z delodajalskimi in zaposlitvenimi organizacijami ter ustreznost razpisa in financiranja izvedb.

Pridobivanje podatkov je potekalo spletno, v času od 22.7.2015 do 9.9.2015. Zastavljena vprašanja so bila v glavnem zaprtega tipa. Nekaj je bilo vprašanj, na katera so vprašani izražali daljša mnenja ali odgovore. Respondenti so selektivno odgovarjali na vprašanja. Zato bodo v besedilu predstavljeni le tisti odgovori, kjer numerus zadošča, da bi bile interpretacije smiselne.

Namen evalvacije je bil:

- pregled, razvrstitev in analiza programov, ki se izvajajo v okviru institucionalnega usposabljanja, ter priprav na NPK in TPK,
- podrobna analiza značilnosti udeležencev obeh vrst programov,
- pregled registra izvajalcev za posamezna usposabljanja,
- pregled regionalne pokritosti ponudbe usposabljanj,
- ugotavljanje stališč izvajalcev in delodajalcev o ustreznosti zasnove in vsebine programov institucionalnega usposabljanja.

Na tej podlagi so bila oblikovana ključna vprašanja evalvacijske študije, ki jih je bilo osem Vprašanja, ki so bila za izvajalce smiselno prirejena so:

1. Ali so usposabljanja, ki se izvajajo, v skladu s trenutnimi potrebami na trgu dela?
2. Ali se register izvajalcev za posamezna usposabljanja dopolnjuje dovolj ažurno, glede na potrebe trga dela?
3. Ali je zadeva transparentna in enako dostopna vsem izvajalcem posameznih usposabljanj v posameznih regijah, pri čemer se seveda ohranja kvaliteta in cena?
4. Kakšna je odzivnost izvajalcev izobraževanj na potrebe trga dela?
5. Ali je sodelovanje med ZRSZ in izvajalci usposabljanj zadovoljivo?
6. Kako pristopati k kreiranju novih programov usposabljanj za brezposelne?
7. Ali je razmerje med določeno ceno in kvaliteto sorazmerno oz. opravičeno?
8. Ali je obseg ur primeren, da se dosežejo cilji usposabljanj ter razporeditev izvedb?

Delo je potekalo v več fazah, in sicer:

- pregled registra izvajalcev za posamezna usposabljanja v letu 2014,
- preverjanje regionalne pokritost ponudbe usposabljanj,
- podrobna analiza baz podatkov, pridobljenih s strani ZRSZ,
- izpeljava spletnega anketiranja izvajalcev in udeležencev,
- podrobna analiza dobljenih odgovorov na anketna vprašanja,
- ugotavljanje in analiza stališč izvajalcev o ustreznosti zasnove in vsebine programov institucionalnega usposabljanja,
- evalvacija programske zasnove razpisa.

Analiza programov je obsegala več postopkov:

- analitični prikaz številčnih podatkov,
- analiza opomb, dodanih k vprašalnikom,
- obdelava razprave v obliki fokusne skupine, izvedene na ACS 7.12.2015.

Uporabili smo več metod (spletno anketiranje, razprava v obliki fokusne skupine) in orodij za vrednotenje podatkov (frekvenčne porazdelitve, analiza opomb, analiza prepisa razprave itd.) Z analiziranjem značilnosti izvajalcev programov Institucionalnega usposabljanja in njihovih odgovorov na spletni vprašalnik smo

skušali odgovoriti na vprašanja o tem, koliko ponudniki izobraževalnih storitev sledijo spremembam na trgu dela in v gospodarstvu. Poleg zgoraj navedenih ključnih vprašanj smo si postavili tudi vprašanje, ali omrežje institucij na področju izobraževanja odraslih zagotavlja raznoliko ponudbo izobraževalnih programov za ciljno skupino, ki je opredeljena v razpisu. Konkretnije skušamo odgovoriti tudi na vprašanja: kakšni bi bili predlogi za izboljšanje sodelovanja med ZRSZ in izvajalci usposabljanj pri izvajanju navedenih aktivnosti, in kako lahko merimo učinke izobraževanj. Ob koncu predlagamo nekatere izboljšave na tem področju.

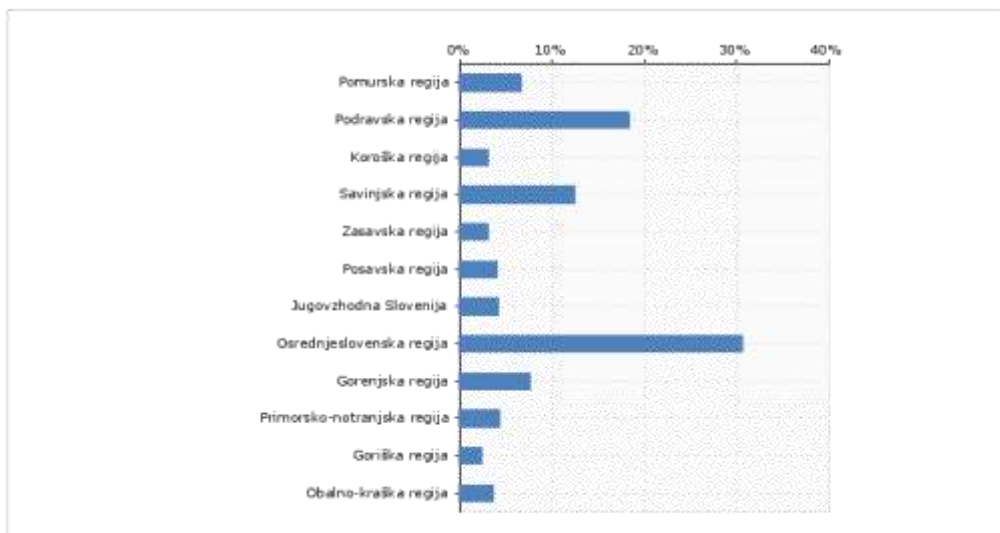
Za ugotavljanje stanja smo uporabili vire Statističnega urada R Slovenije, Registra izvajalcev za posamezna usposabljanja in analizo podatkov posebej pripravljenega spletnega vprašalnika. Omenili smo že, da je bila decembra 2015 izvedena tudi razprava v obliki fokusne skupine, kjer so svoje mnenje podali izvajalci izobraževalnih storitev in predstavnica ZRSZ.

Rezultati so prikazani slikovno in tabelarično ter skladno z enoto oz. deležnikom, na katerega se nanašajo (posameznik, institucija). Citati iz opomb ali razprave fokusne skupine so navedeni v ležečem tisku.

3 REZULTATI

3.1. Osnovni rezultati spletne ankete o udeležencih obeh programov

Slika 1: UDELEŽENCI, KI SO IZPOLNILI ANKETO PO REGIJI STALNEGA PREBIVALIŠČA

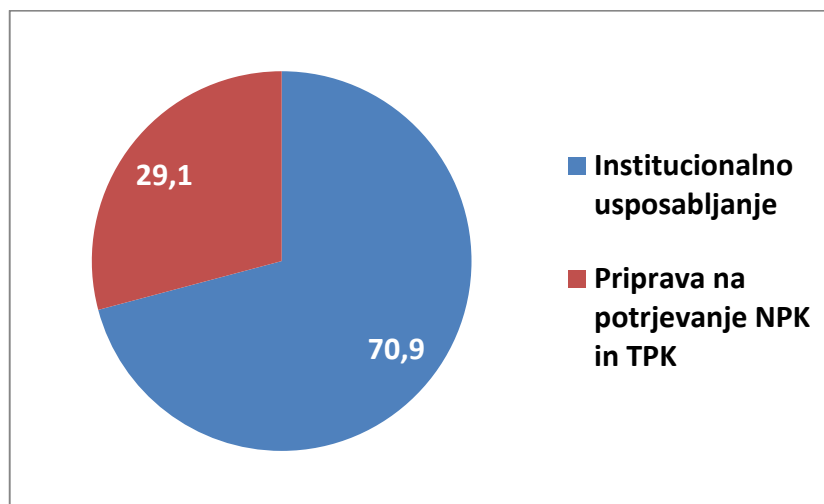


Če primerjamo deleže udeležencev iz posameznih statističnih regij z deleži prebivalcev v regijah, lahko ugotovimo večja odstopanja od sorazmernosti: večje deleže med udeleženci lahko ugotovimo pri Osrednjeslovenski regiji (delež prebivalstva je 26%, delež udeležencev 31%) in Podravske regiji (16% proti 18%), manjše deleže pa pri Goriški (6% proti 3%), Gorenjski (10% proti 7%) in Jugovzhodno slovenski regiji (7% proti 3%). Ali gre pri naštetih neskladjih za razlike v zelo različnih deležih v stopnjah brezposelnosti v posameznih regijah ali tudi za razlike v odzivnosti anketiranih, ne moremo z gotovostjo potrditi, vsekakor pa lahko

domnevamo, da gre v primeru Osrednjeslovenske regija za nesorazmerno večjo koncentracijo ponudbe programov.

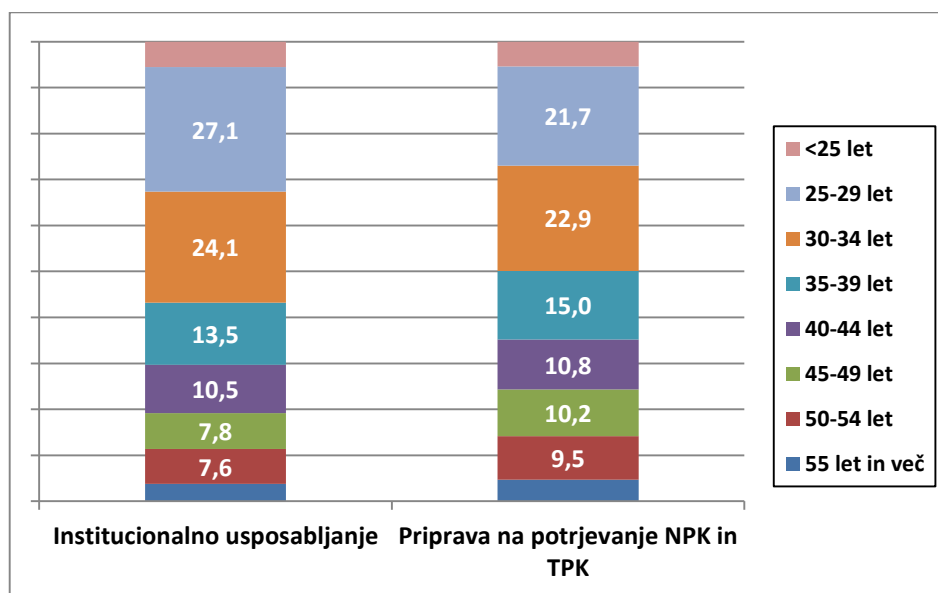
Na vprašanje, »Ali ste program obiskovali v regiji stalnega prebivališča« je pozitivno odgovorilo 86% vprašanih.

Slika 2: DELEŽA UDELEŽENCEV, KI SO IZPOLNILI ANKETO, GLEDE NA VRSTO PROGRAMA



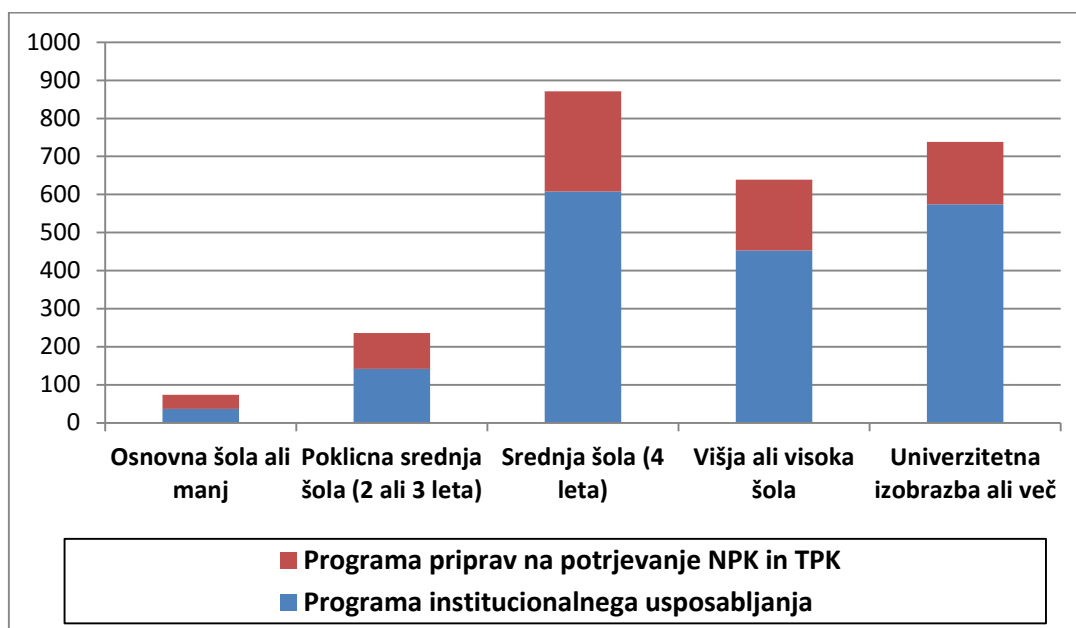
Delež udeležencev programov priprav na potrjevanje NPK in TPK, ki so izpolnili spletni vprašalnik, je sorazmerno več kot dvakrat večji, kot je njihov delež v bazi podatkov o udeležencih, ki jo vodi ZRSZ, kar smo upoštevali tudi pri vrednotenju rezultatov v poglavju o programih priprav za pridobitev NPK.

Slika 3: UDELEŽENCI PROGRAMOV PO STAROSTNIH KATEGORIJAH



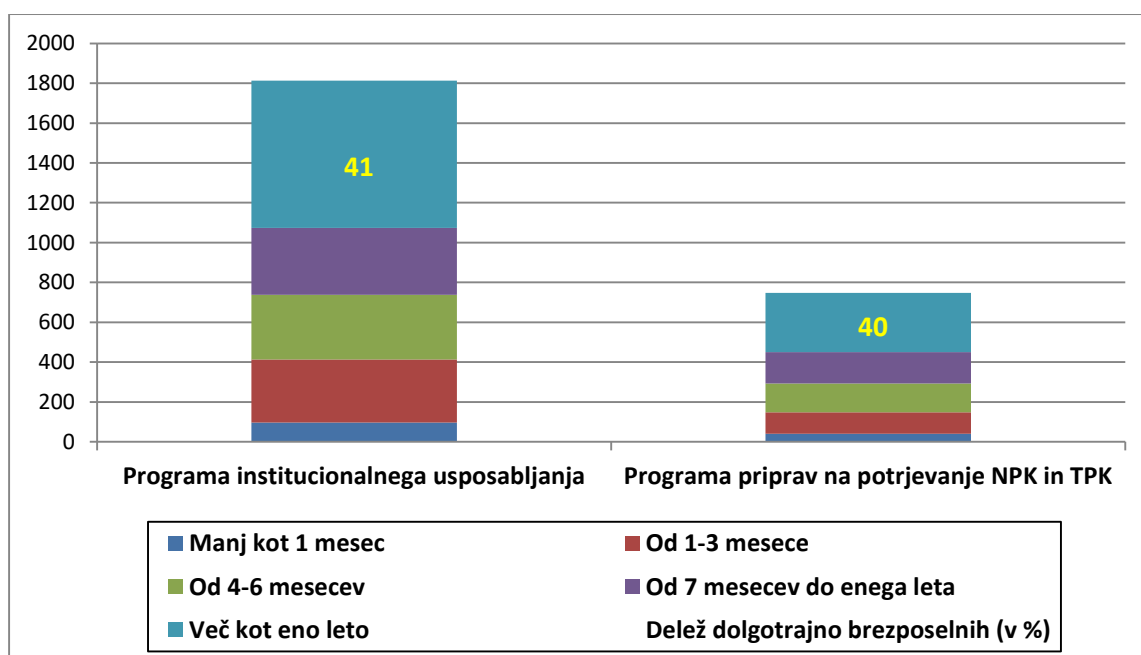
Pri udeležencih programov institucionalnega usposabljanja je nekoliko večji delež mlajših od 35 let (56,8%) kot pri udeležencih programov priprav na potrjevanje NPK in TPK (49,9%). Na ta račun je pri starejših od 45 let razmerje obratno (24,4% pri pripravah in 19,2% pri institucionalnem usposabljanju).

Slika 4: IZOBRAZBENA SESTAVA UDELEŽENCEV PO PROGRAMIH



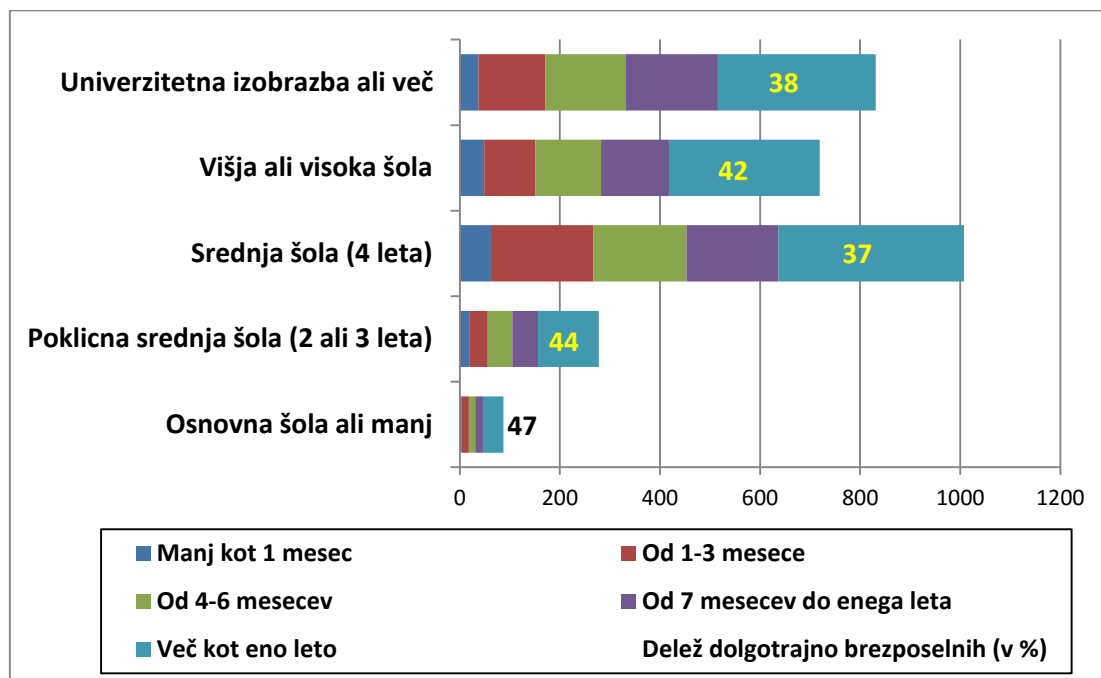
Na sliki 3 so prikazani podatki po številu udeležencev glede na njihovo izobrazbo. Preračunano v deleže, se izkaže precejšnja razlika v deležu udeležencev z univerzitetno izobrazbo ali več: pri programih institucionalnega usposabljanja je takih kar 31,6%, pri programih priprav na NPK pa 22%. V primerjavi udeležencev z doseženo 4 letno srednjo šolo ali več, je pri programih institucionalnega usposabljanja kar 90%, pri programih priprav na NPK pa 82%. Ta podatek nam, v primerjavi s podatki na sliki in pokaže, da je našo spletno anketo izpolnjevali v sorazmerno večjem deležu bolj izobraženi udeleženci.

Slika 5: UDELEŽENCI GLEDE NA TRAJANJE BREZPOSLENOSTI PRED VKLJUČITVIJO V PROGRAM



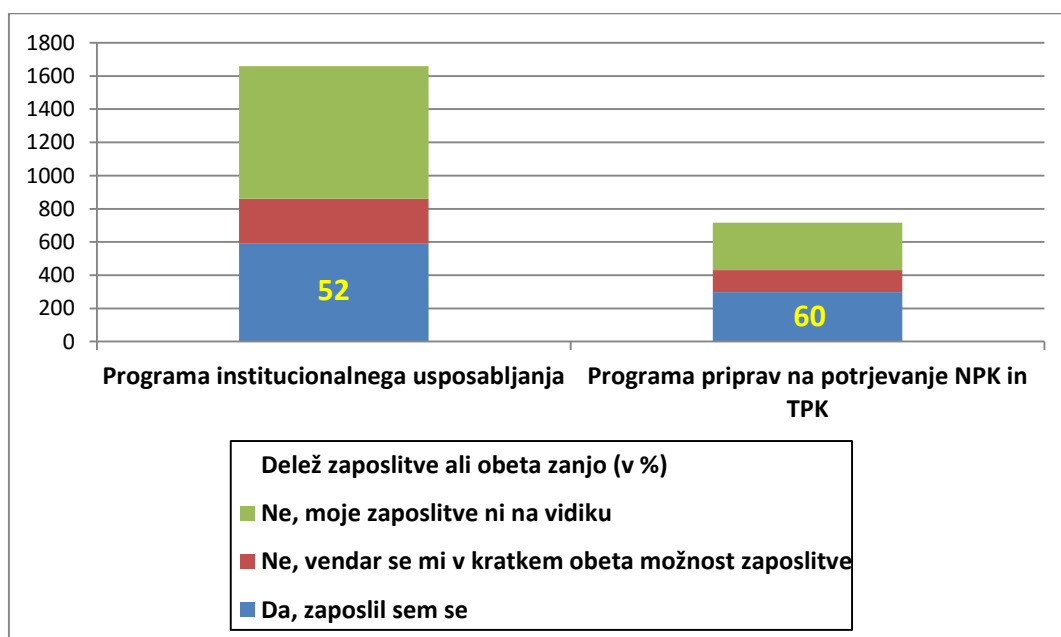
Dolgotrajno brezposelnost smo opredelili s trajanjem nad enim letom. Delež udeležencev, ki so po tem merilu dolgotrajno brezposelni je pri obeh programih približno enak: 40, oziroma 41%.

Slika 6: DOLGOTRAJNOST BREZPOSELNOSTI UDELEŽENCEV GLEDE NA NJIHOVO IZOBRAZBO



Domnevali smo, da je delež dolgotrajno brezposelnih višji pri manj izobraženih, vendar se je domneva samo deloma potrdila: res je ta delež najvišji med najmanj izobraženimi (47%), vendar se ne razlikuje za več kot 10 odstotnih točk.

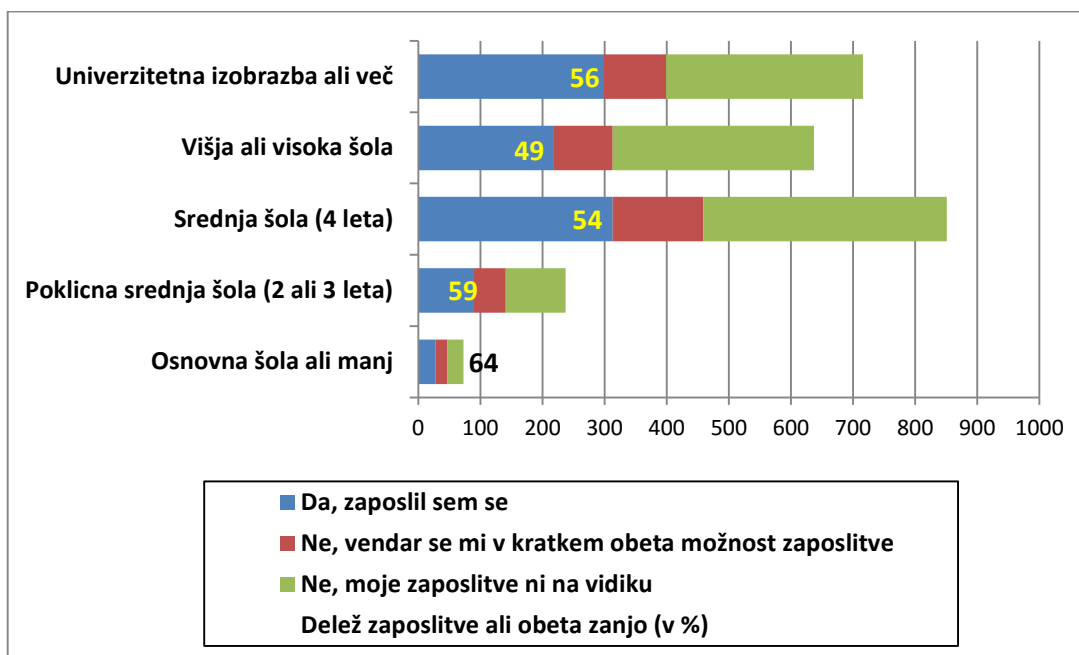
Slika 7: USPEŠNA ZAPOSILITEV, ALI OBETI ZANJO, UDELEŽENCEV OBEH PROGRAMOV



V anketi smo udeležencem postavili vprašanje, če so se po končanem programu uspeli zaposliti, oziroma, če se jim zaposlitev v kratkem obeta. Razveseljivo je, da je

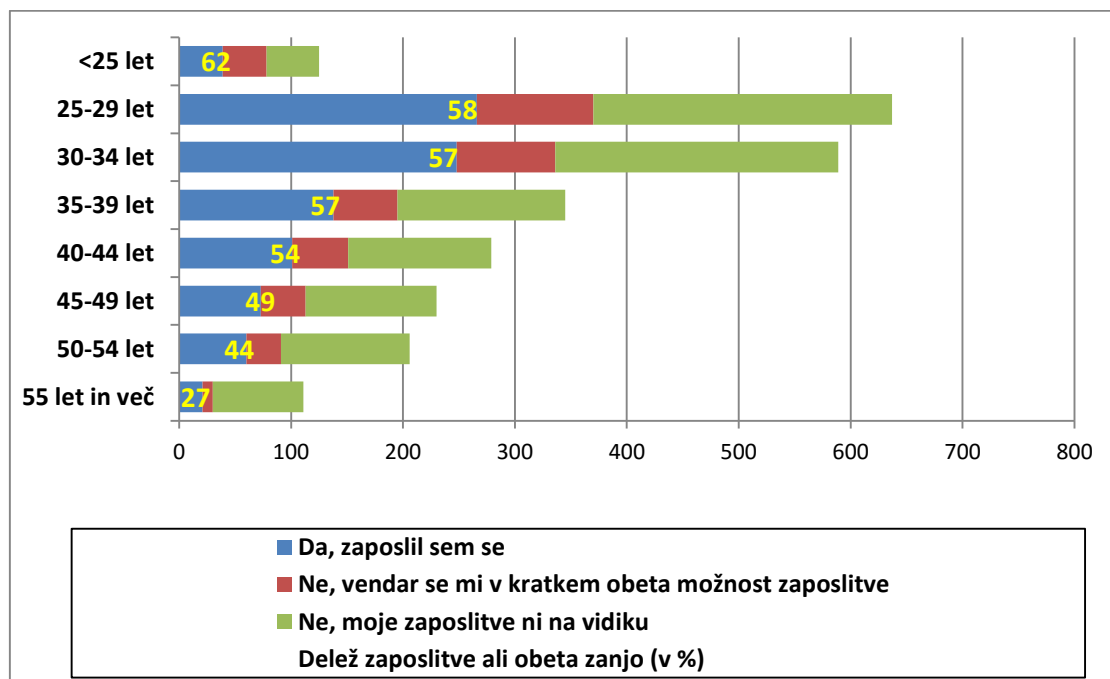
pozitivno odgovorila več kot polovica vprašanih, ki so anketo izpolnili, ta delež pa je med udeleženci programov priprav na NPK kar 60%.

Slika 8: USPEŠNOST ZAPOSLOTITVE UDELEŽENCEV GLEDE NA NJIHOVO IZOBRAZBO



Tudi v tem primeru smo domnevali, da so bili pri zaposlitvi bolj uspešni višje izobraženi udeleženci. Naša domneva se ni potrdila: uspešnost pri zaposlitvi je glede na izobrazbo udeležencev približno enakomerno razporejena.

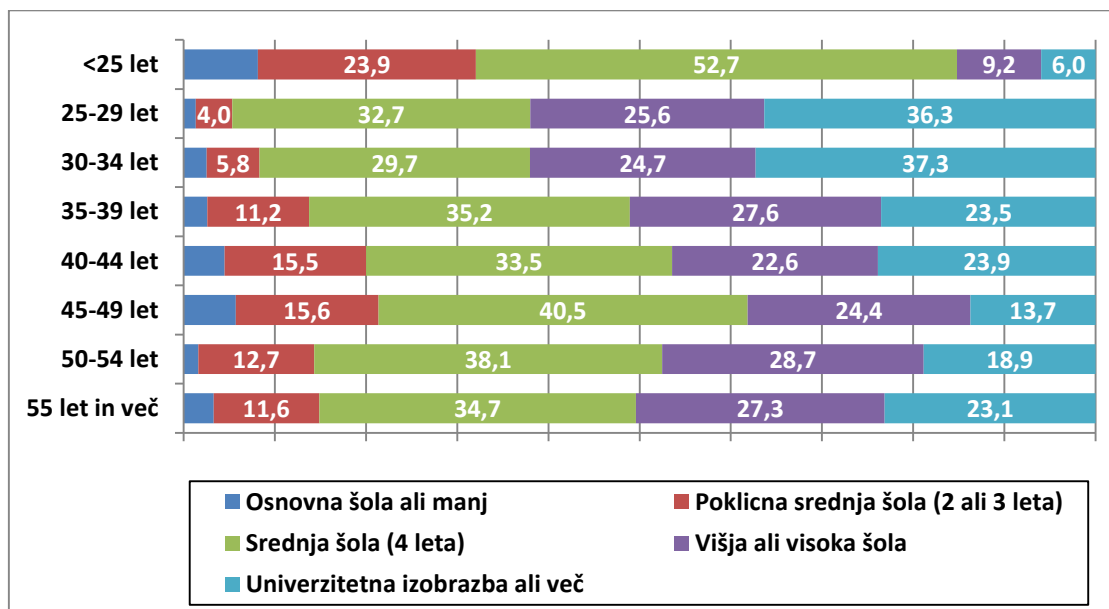
Slika 9: USPEŠNOST ZAPOSLOTITVE GLEDE NA STAROST UDELEŽENCEV



Mlajši udeleženci programov so bili pri zaposlitvi uspešnejši: delež uspešnih se starostjo postopoma manjša.

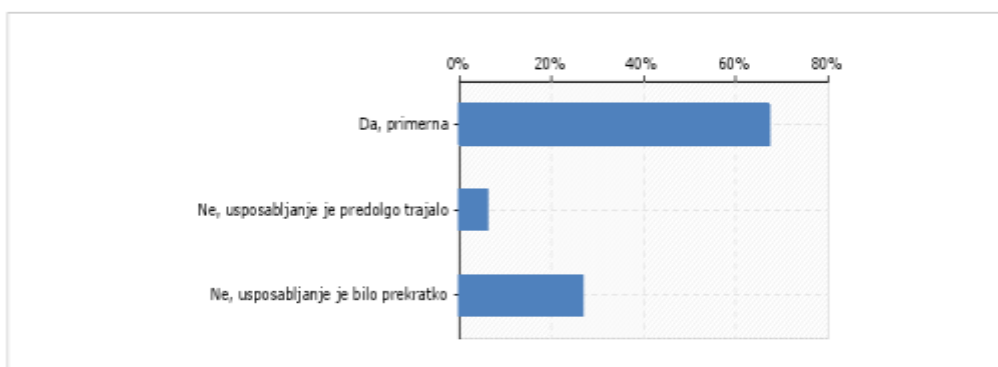
Kot zadnje v tem skupnem pregledu si pogledjmo še izobrazbeno sestavo udeležencev po starostnih kategorijah.

Slika 10: UDELEŽENCI PO STAROSTNIH RAZREDIH IN IZOBRAZBI



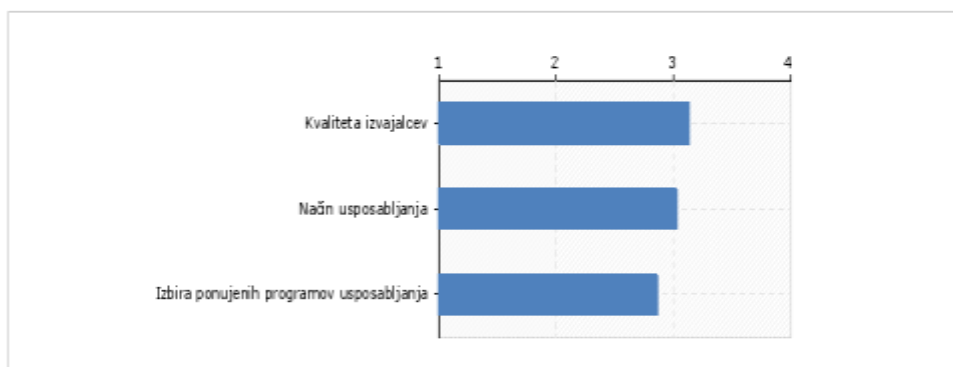
Vidimo, da je pri vseh starostnih kategorijah udeležencev, ki so izpolnili naš vprašalnik, delež manj izobraženih zelo nizek. Pri višjih stopnjah izobrazbe pa je opazen nekoliko višji delež pri najbolj aktivnih starostnih kategorijah (25 do 35 let), razmeroma visok deleže najbolj izobraženih (višja in visoka) pa je tudi pri najstarejših udeležencih.

Slika 11: MNENJE UDELEŽENCEV O ČASOVNEM OBSEGU PROGRAMOV



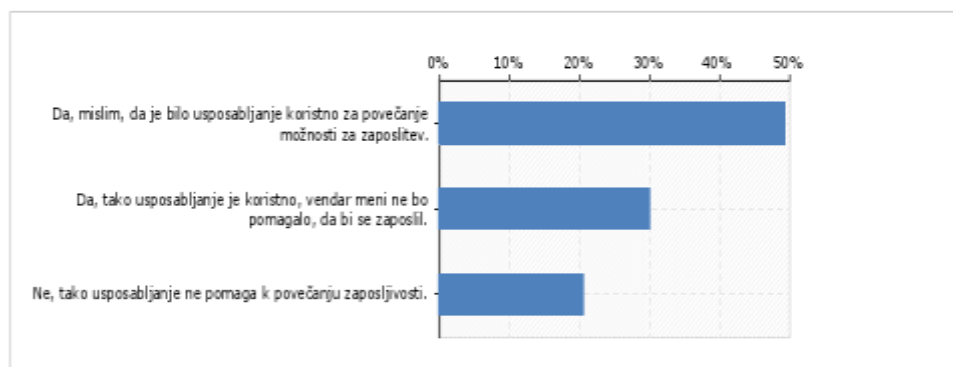
Približno dve tretjini udeležencev je bilo z časovnim obsegom programov, ki so se jih udeležili zadovoljnih, kar četrtina pa jih meni, da so bili programi prekratki.

Slika 12: MNENJA UDELEŽENCEV O IZBIRI IN IZVEDBI PROGRAMOV USPOSABLJANJA



Na štiristopenjski lestvici zadovoljstva so anketirani najboljše ocenili kvaliteto izvajalcev, skoraj v enaki meri pozitivno tudi način usposabljanja, nekoliko slabše, vendar še vedno pozitivno pa izbiro ponujenih programov.

Slika 13: MNENJE O KORISTNOSTI USPOSABLJANJA ZA POVEČANJE ZAPOSILJIVOSTI



Skoraj polovica vprašanih, ki so izpolnili anketo je mnenja, da tovrstno usposabljanje poveča možnosti za zaposlitev, 20% tega mnenja ne deli, ostali pa sicer priznavajo koristi usposabljanja, vendar menijo, da njim osebno to ne bo pomagalo, da bi se zaposlili.

Sledijo poglavja, v katerih podrobneje prikazujemo značilnosti vsakega od obeh programov posebej.

Najprej si pogledjmo programe Priprav na potrjevanje NPK in TPK.

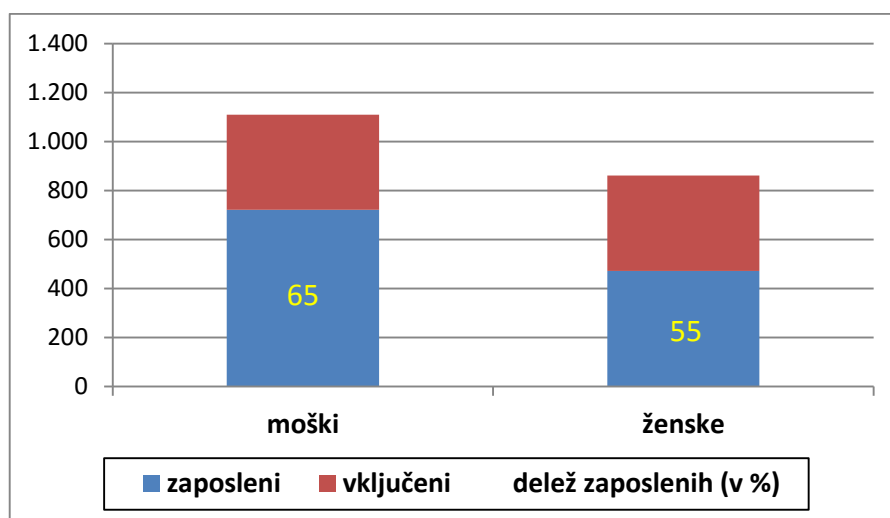
3.2. Priprave na NPK in TPK

Pred prikazom analize odgovorov na anketni vprašalnik bomo pokazali podatke, ki so nam jih pripravili na ZRSZ. Gre za podroben opis značilnosti programov in udeležencev v letu 2014, z osnovnimi demografskimi značilnostmi, vrstami najpogosteje izbranih programov in celo deležem tistih udeležencev, ki so se uspeli po zaključku obiskovanja programa tudi zaposliti.

3.2.1. Udeleženci v pripravah na NPK in TPK: podatki ZRSZ

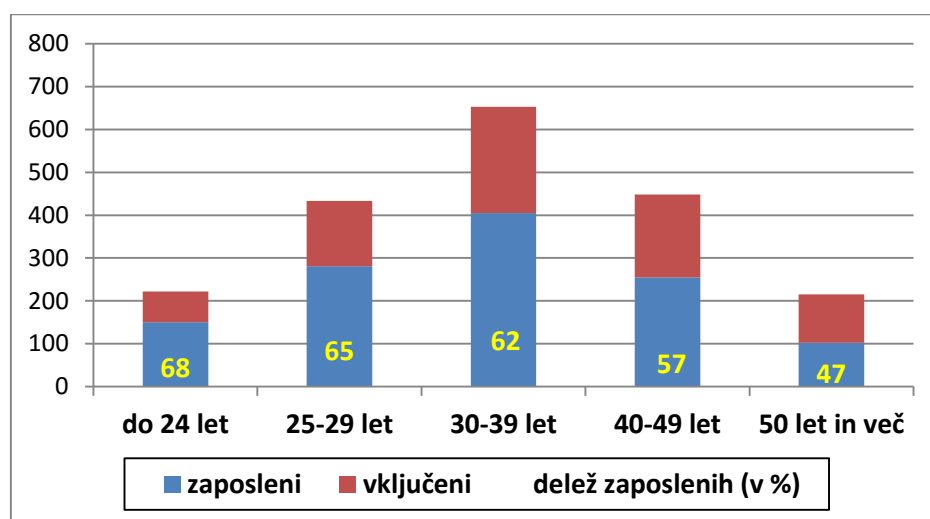
SKUPAJ V LETU 2014: 1.971

Slika 14: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO SPOLU – deleža tistih, ki so se zaposlili



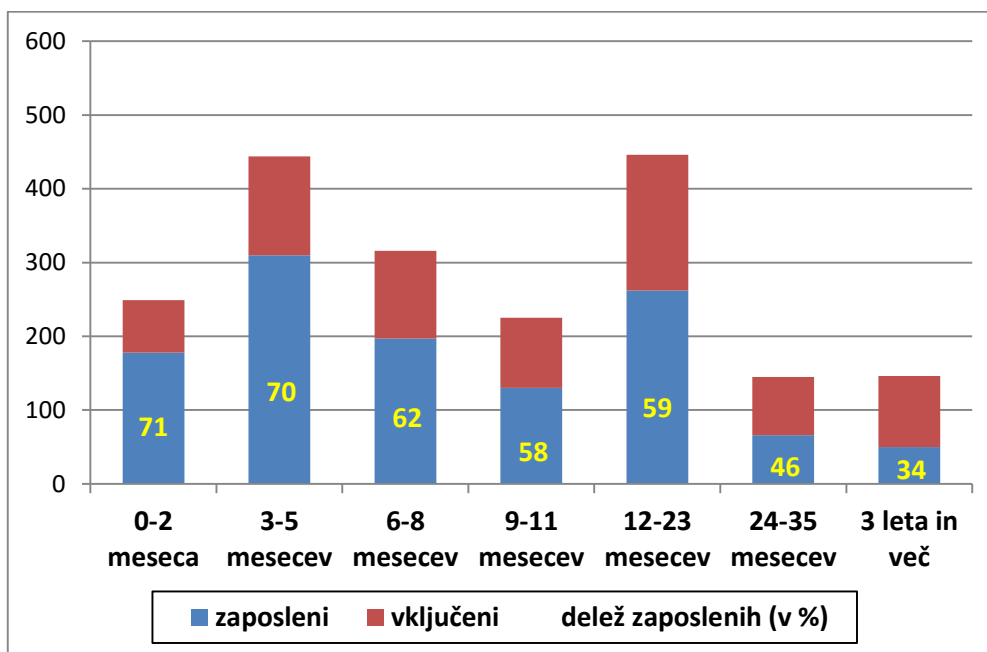
Med udeleženci priprav na NPK je bilo v letu 2014 nekoliko več moških (56%) kot žensk (44%). Precej večjemu deležu moških (65%) kot žensk (55%) se je uspelo po končanem programu tudi zaposliti.

Slika 15: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO STAROSTI – deleži tistih, ki so se zaposlili



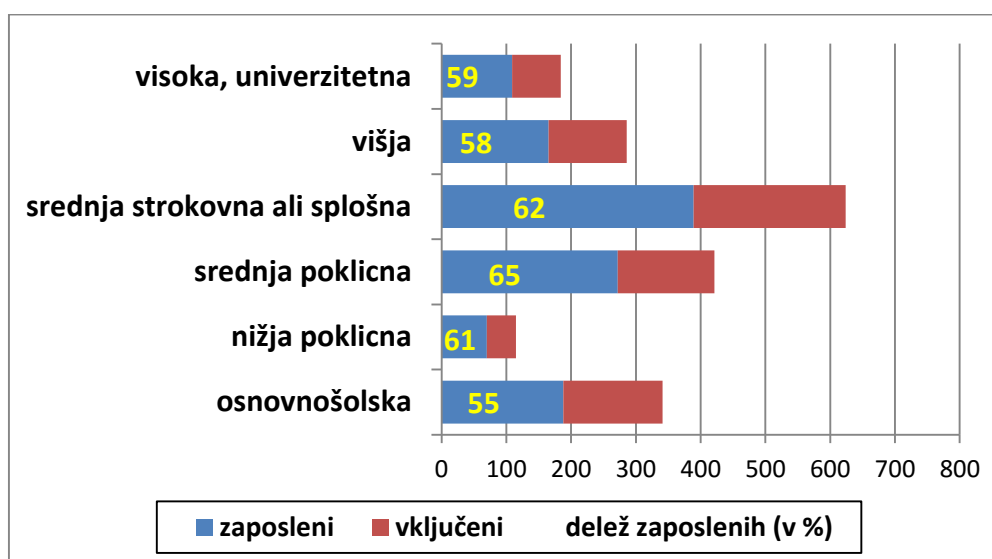
Med udeleženci priprav (obeh spolov) jih je bilo največ v starostnem razredu 30-39 (33%), starih med 25 in 29 let ter med 40 in 49 let je bilo po 22%, mlajših od 24 in starejših od 50 pa 11, oziroma 12%. Skoraj dvema tretjinama mlajših od 30 let se je po končani udeležbi v pripravah uspelo tudi zaposliti, več kot polovica je bila uspešnih tudi med 30 in 50 letom, manj uspeha pri zaposlitvi pa so imeli starejši od 50 let (47%).

Slika 16: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI – deleži tistih, ki so se zaposlili



Po trajanju brezposelnosti so bili med udeleženci priprav najbolj številčno zastopani tisti, ki imajo status 3-5 mesecev in tisti, ki so brez zaposlitve že med enim in dvema letoma. Zgovoren je podatek, da so bili pri zaposlovanju bolj uspešni taki, ki so bili pred vključitvijo v priprave brezposelni do enega leta (med 58 in 71%), razmeroma uspešni pri zaposlovanju so bili tudi taki, ki so bili pred vključitvijo brezposelni med enim in dvema letoma (59%), v manj kot polovičnem deležu pa so se uspeli zaposlitvi dolgotrajno brezposelni (več kot dve leti).

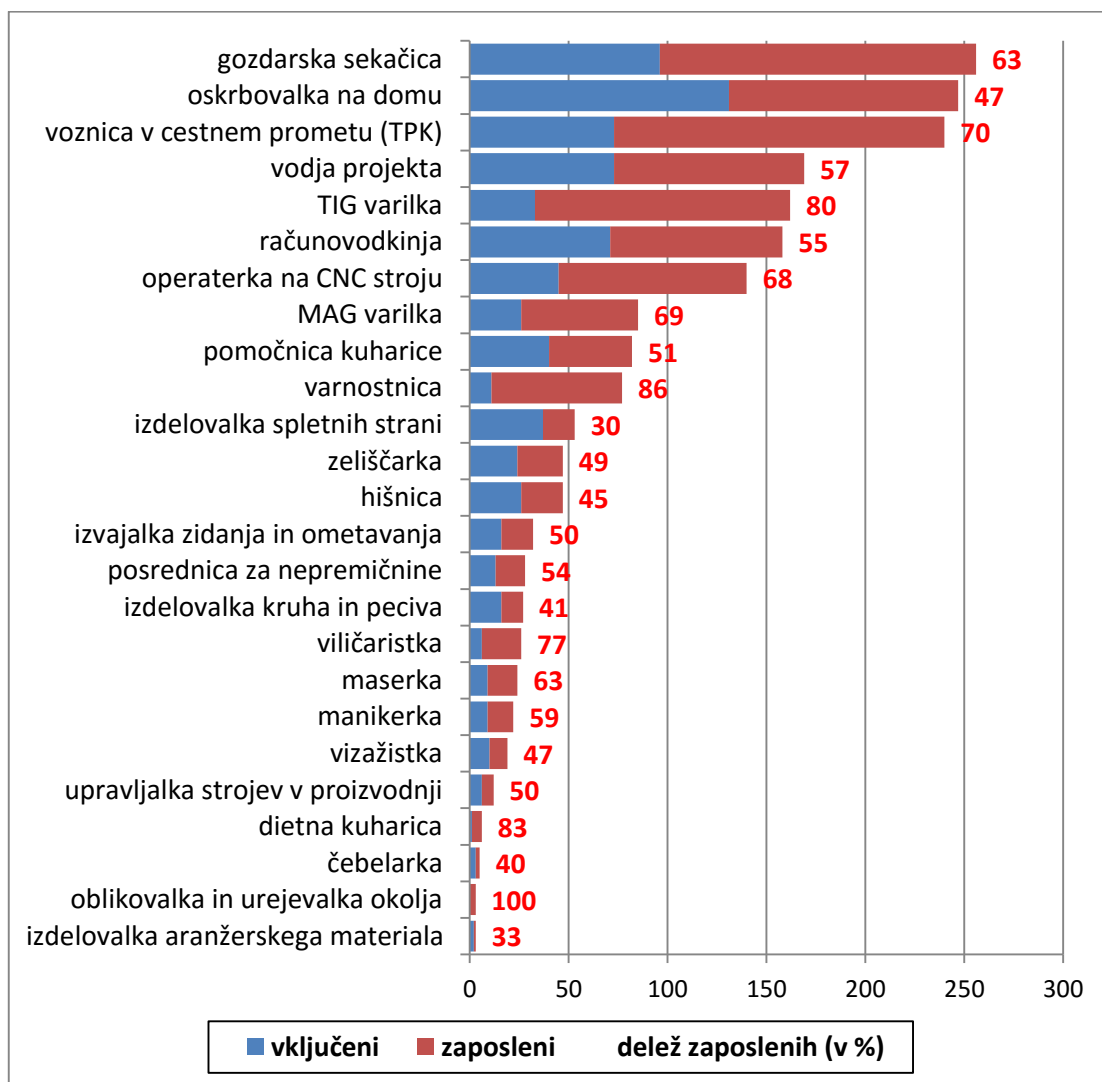
Slika 17: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO IZOBRAZBI – deleži tistih, ki so se zaposlili



Podatek, ki preseneča so udeleženci priprav po doseženi stopnji izobrazbe. Več kot polovica jih ima namreč srednjo strokovno izobrazbo ali več (57%), kar je več kot bi pričakovali, glede na to, da gre za programe priprav na NPK. Glede na to, da se je okrog 60% vseh udeležencev po končanem programu tudi uspelo zaposlitvi, lahko to

pojasnimo na dva načina: to lahko pomeni, da je bilo na razpolago več delovnih mest, ki so zahtevala specifične veščine (posamezni NPK) in so se višje izobraženi torej zaposlili na izobrazbeno manj zahtevnih delovnih mestih, ali pa so se bolje izobraženi udeleženci priprav uspeli zaposliti na njihovi izobrazbi ustreznih delovnih mestih, priprave pa so obiskovali zaradi ohranitve statusa prijavljenega na ZRSZ.

Slika 18: IZBRANI PROGRAMI PRIPRAV NA NPK PO ŠTEVILU UDELEŽENCEV – deleži tistih, ki so se zaposlili (kvalifikacije so namenoma zapisane v ženskem spolu)



Kot smo zapisali že v naslovu slike, smo namenoma vse NPK poimenovali v ženski obliki. V podatkih, ki smo jih prejeli s strani ZRSZ so vsi NPK dosledno poimenovali v obeh spolnih oblikah, kar bi našo sliko preveč obremenilo z besedilom. Tako smo pač izbrali eno od možnosti, s čimer smo se izognili spolni poklicni determiniranosti.

Poleg števil udeležencev, ki so izbrali posamezno NPK, so zanimivi tudi deleži tistih, ki so se po zaključku priprav uspeli zaposliti: varnostnica, varilka, viličaristka, voznica v cestnem prometu, operaterka na CNC stroju – to so NPK, s katerimi so se udeleženci v največjem deležu uspeli zaposliti. Med NPK z številno udeležbo, preseneča slabša zaposljivost oskrbovalke v domu in računovodkinje, ki sicer veljata za deficitarna poklica.

3.2.2. Priprave na NPK in TPK – analiza odgovorov na anketni vprašalnik

Uvodoma naj pojasnimo utemeljenost posploševanja dobljenih rezultatov. S pomočjo baze podatkov o udeležencih, ki jo vodijo in urejajo na ZRSZ, smo anketni vprašalnik, namenjen udeležencem, poslali na več kot 14 tisoč e-naslovov vseh, ki so se obeh programov, Institucionalnega usposabljanja in Priprav na NPK in TPK, udeležili v letu 2014. Dobili smo čez 3 tisoč vrnjenih izpolnjenih vprašalnikov. Kljub temu, da je delež odgovorjenih zgolj 21%, nam sama velikost števila dovoljuje posploševanje, vsaj v osnovnih, grobih razmerjih. Med temi dobrimi 3 tisoč izpolnjenimi vprašalniki je manjši delež odgovorov udeležencev priprav na NPK in TPK, saj je tudi v baznih podatkih udeležencev Institucionalnega usposabljanja nekajkrat več (12.535 : 1.971). Zelo zanimivo pa je, da smo med anketiranci dobili proporcionalno dvakrat višji delež odgovorov udeležencev priprav na NPK (čez 30%), kot je njihov delež med udeleženci v bazi (14%).

V prikazanih podatkih v nadaljevanju smo zato privzeli, da značilnosti odgovorov v grobem lahko posplošimo in zato jih prikazujemo v deležih. V vseh primerih pa navajamo tudi število anketiranih, ki so na posamezno vprašanje odgovorili.

Povprečna starost vseh udeležencev vključenih v programe aktivne politike zaposlovanja 35,8 let. Med udeleženci, ki so se udeležili programov priprave za preverjanje in potrjevanje NPK (N=748), je bilo največ udeležencev starih med 30 in 34 let – teh je bilo 22,9% vseh vključenih v programe priprave na preverjanje in potrjevanje NPK. Približno enak delež udeležencev v programih priprave na pridobitev NPK je bilo starih od 25 do 29 let (21,7%). Najmanj je bilo vključenih udeležencev, starih nad 55 let (4,7%).

Preglednica 1: STAROST VKLJUČENIH V PROGRAME PRIPRAV NA NPK IN TPK

STAROST (v letih)	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
Manj od 25	5,35
25 – 29	21,66
30 - 34	22,86
35 - 39	14,97
40 - 44	10,83
45 - 49	10,16
50 - 54	9,49
55 let in več	4,68
Skupaj	100

N=748

Po stopnji izobrazbe prevladujejo v okviru programov aktivne politike zaposlovanja udeleženci s štiri letno srednjo šolo (nekaj več kot 30% udeležencev), sledijo udeleženci z univerzitetno izobrazbo ali več (nekoliko manj kot 30%) udeležencev z višjo ali visoko šolo je okrog 25%. Največ je udeležencev starih med 25 in 29 let z univerzitetno izobrazbo, sledijo jim stari med 25 in 29 let s štiriletno srednjo šolo ter stari med 30 in 34 let z univerzitetno izobrazbo. Najmanj je starih med 50 in 54 let z osnovno šolo ali manj in starih nad 55 let ravno tako z osnovno šolo ali manj.

Med udeleženci programov priprave na pridobitev NPK ali TPK ravno tako prevladujejo udeleženci s štiri letno srednjo šolo (35,3%), sledijo pa jim udeleženci z višjo ali visoko šolo (25%). Udeležencev z univerzitetno izobrazbo je nekaj manj kot četrtina (22%), najmanj pa je bilo udeležencev s končano osnovno šolo ali manj (5%).

Preglednica 2: DOSEŽENA IZOBRAZBA UDELEŽENCEV PRIPRAV NA NPK IN TPK

IZOBRAZBA UDELEŽENCEV	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
OŠ ali manj	4,97
Poklicna srednja šola (2 ali 3 leta)	12,63
Srednja šola (4 leta)	35,35
Višja ali visoka šola	25
Univerzitetna izobrazba ali več	22,04
Skupaj	100

N=744

Pričakovano je bilo največ udeležencev prijavljenih za brezposelne na ZRSZ, ostali pa so bili še zaposleni preko javnih del, zaposleni za določen čas, iskalec prve zaposlitve, samostojni podjetnik, zaposleni prek podjemnih pogodb, zaposlen za nedoločen čas, samozaposlen, oseba na porodniškem dopustu,... Med anketiranimi udeleženci je bilo največ takih, ki so bili pred usposabljanjem zaposleni več kot eno leto – takih je bilo nekoliko manj kot 60%. Med udeleženci programov priprav na preverjanje in potrjevanje NPK in TPK je bilo ravno tako največ brezposelnih udeležencev (97,5%), medtem, ko je bilo taki, ki so bili v odpovednem roku, pred izgubo zaposlitve le 0,8%.

Največ udeležencev programov priprave na NPK in TPK je bilo pred izgubo zaposlitve zaposleno več kot eno leto (61,9%), sledijo jim posamezniki, ki so bili pred izgubo zaposlitve zaposleni manj kot en mesec (17%). Najmanj udeležencev programov priprave na NPK in TPK je bilo pred izgubo zaposlitve zaposleno 4-6 mesecev (4,8%).

Preglednica 3: DELOVNA DOBA UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PRED IZGUBO ZAPOSLOTITVE

ČAS ZAPOSLOTITVE PRED USPOSABLJANJEM	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
Manj kot 1 mesec	17,01
1 – 3 mesece	6,31
4 – 6 mesecev	4,8
7 mesecev – 1 leta	10,01
Več kot 1 leto	61,87
Skupaj	100

N=729

Na vprašanje o tem, kje so izvedeli za možnost udeležbe v programu usposabljanja je pričakovano največ anketiranih udeležencev programov aktivne politike zaposlovanja odgovorilo na Zavodu za zaposlovanje (nekoliko manj kot 80%

udeležencev). Pričakovano, saj so programi usposabljanja namenjeni brezposelnim oziroma zaposlenim v odpovednem roku. Približno petina udeležencev pa je za možnost udeležbe v programu usposabljanja izvedela od kolegov, s spletnih strani iz objav ipd. Med 2579 udeleženci usposabljanja, ki so na zastavljeno vprašanje odgovorili, je bilo 29% takih, ki so se udeležili usposabljanja v okviru programov priprav na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) in temeljnih poklicnih kvalifikacij (TPK).

Program usposabljanja v okviru ukrepa aktivne politike zaposlovanja je v največ primerih (nekoliko manj kot 60%) trajal od 1 do 3 mesecev, večina (86%) udeležencev je program obiskovala v regiji v kateri prebivajo. Pričakovano je bilo tudi največ udeležencev v okviru programov priprave na preverjanje in potrjevanje NPK in TPK udeleženih v programih v trajanju 1-3 mesecev. Takih udeležencev je bilo nekoliko več kot polovica (60,3%). Nekoliko manj kot četrtnina udeležencev programov NPK in TPK, torej 22,6%, se je udeležila programov v trajanju manj kot en mesec. Najmanj udeležencev programov priprav za NPK in TPK se je udeležilo programov v trajanju od 7 mesecev do enega leta; takih je bilo le 2,1%.

Preglednica 4: ŠTEVILO UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK GLEDE NA TRAJANJE PROGRAMA

	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
Manj kot 1 mesec	22,64
1 – 3 mesece	60,32
4 – 6 mesecev	14,91
7 mesecev – 1 leta	2,13
Skupaj	100

N=751

Dolžina programov priprav na NPK in TPK se je zdela večini udeležencev (68,1%) primerna, nekoliko manj kot tretjina (27,2%) udeležencev pa je menila, da je bil program usposabljanja prekratek.

Na boljšo motivacijo udeležencev usposabljanj vsekakor vpliva tudi kraj izvajanja usposabljanja, saj odrasli velikokrat odločitev o udeležbi sprejmejo tudi na podlagi dostopnosti izobraževalne institucije, ki programe izvaja. To velja še zlasti v primerih, ko gre za brezposelne osebe, saj je vsak dodatni strošek za njih dodatna obremenitev. Zato smo z evalvacijo pridobili tudi podatek o tem, ali so se posamezniki v okviru programov priprave na NPK in TPK usposabljali v kraju svojega bivanja. Večina udeležencev programov priprave na NPK in TPK se je usposabljanja udeležila v kraju svojega bivanja (82,6%), 17,4% udeležencev pa je usposabljanje obiskovalo izven kraja svojega bivanja.

Programi priprave na preverjanje in potrjevanje NPK in TPK so neformalni programi priprave, ki so pripravljene skladno z zahtevami kataloga znanj in spretnosti za posamezno poklicno kvalifikacijo. Ob zaključku usposabljanja si udeleženci pridobijo potrdilo o opravljenem programu, za pridobitev certifikata pa se morajo vključiti v postopek preverjanja in potrjevanja NPK. Zato smo udeležence usposabljanja vprašali tudi, ali so si po zaključenem usposabljanju skušali pridobiti NPK. Skoraj polovica

udeležencev, ki so na vprašanje odgovorili (N=2170) je odgovorila negativno, torej, da si NPK ne nameravajo pridobiti. Približno ena tretjina udeležencev je NPK že pridobila, približno 20% udeležencev pa NPK namerava pridobiti v bližnji prihodnosti. Nekoliko manj kot 5% udeležencev, ki so se usposabljanja udeležili se je vključilo tudi v postopek preverjanja in potrjevanja, a pri pridobitvi certifikata niso bili uspešni. Glede na to, da so programi priprave pripravljene za namen pridobivanja znanj, spretnosti in kompetenc, ki so potrebne za pridobitev določene poklicne kvalifikacije in v primeru, da posameznik ne pridobi certifikata, nima potrdilo, ki ga prejme posameznik ob zaključku usposabljanja nobene formalne vrednosti, nekoliko preseneča podatek, da se skoraj polovica udeležencev ne namerava vključiti v postopek.

Preglednica 5: DELEŽ UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK GLEDE NA PRIDOBITEV POTRDILA OB ZAKLJUČKU PROGRAMA

PRIDOBITEV POTRDILA OB ZAKLJUČJU USPOSABLJANJA	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
Da, uspešno sem pridobil potrdilo	77,85
Potrdilo poskušal pridobiti, a nisem bil uspešen	2,89
Ne, potrdilo si nameravam pridobiti v bodoče	9,31
Potrdila si ne nameravam pridobiti	9,95
Skupaj	100

N=623

Pri udeležencih programov v okviru ukrepov aktivne politike zaposlovanja nas je zanimalo tudi, koliko so bili z usposabljanjem zadovoljni. Pri tem so morali udeleženci oceniti kvaliteto izvajalcev, način usposabljanja ter izbiro ponujenih programov usposabljanja. Vse ponujene kategorije so udeleženci ocenili s povprečno oceno zadovoljen, pri čemer so najbolje ocenili kvaliteto izvajalcev, za spoznanje slabše so ocenili način usposabljanja ter izbiro ponujenih programov usposabljanja. Med udeleženci programov priprav na NPK in TPK je bilo ravno tako največ takih (55,1%), ki so bili z izbiro ponujenih programov usposabljanja zadovoljni, prav tako je bilo nekoliko več kot polovica udeležencev (51,4%) zadovoljna tudi z načinom usposabljanja. Nekoliko manj kot polovica udeležencev priprav na NPK in TPK (46,3%) pa je bila zadovoljna s kvaliteto izvajalcev usposabljanja.

Preglednica 6: STOPNJA ZADOVOLJSTVA S PROGRAMI PRIPRAV NA NPK IN TPK

OCENA	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)		
	Izbira ponujenih programov	Način usposabljanja	Kvaliteta izvajalca
Zelo nezadovoljen	9,76	8,95	8,53
Nezadovoljen	11,85	10,1	8,97
Zadovoljen	55,09	51,37	46,32
Zelo zadovoljen	23,29	29,58	36,18
Skupaj	100 (N=717)	100 (N=693)	100 (N=680)

Približno polovica udeležencev (N=2545) je menila, da jim bo udeležba na usposabljanju in pridobitev potrdila koristila pri povečanju možnosti za zaposlitev. Ena tretjina je bila mnenja, da je usposabljanje koristno, vendar so mnenja, da jim pri zvišanju možnosti za zaposlitev ne bo koristilo, medtem, ko je bilo 20% udeležencev mnenja, da tovrstna usposabljanja ne pomagajo k povečanju zaposljivosti. Razlago za tako razporeditev odgovorov je mogoče iskati tudi v podatku, da je bilo med udeleženci programov priprave za pridobitev NPK največ udeležencev, ki so bili pred vključitvijo v program brezposelni več kot eno leto. Takih je bilo 28,6%. Sledi jim skupina udeležencev priprav na preverjanje in potrjevanje NPK, ki so bili pred vključitvijo v usposabljanje brezposelni od 7 mesecev do enega leta.

Glede na to, da so programi usposabljanja, v katere so se udeleženci vključevali, namenjeni pridobivanju in razvijanju novih znanj, spretnosti in kompetenc, z namenom večje konkurenčnosti udeležencev na trgu dela ter lažje zaposljivosti, nas je v anketi zanimalo tudi ali so se udeleženci po zaključenem usposabljanju in pridobitvi NPK uspeli zaposliti. Na vprašanje je odgovorilo 2536 udeležencev v programih aktivne politike zaposlovanja, večina pa je izpostavila, da zaposlitve ni na vidiku. Takih je bilo okoli 45%. Nekoliko manj kot 40% udeležencev se je zaposlilo, nekoliko manj kot 20% pa je odgovorilo, da še niso zaposleni, se jim pa zaposlitev obeta v kratkem. Na zastavljeno vprašanje o zaposlitvi po usposabljanju je odgovorilo 716 udeležencev priprav na preverjanje in potrjevanje NPK, med njimi pa je bilo največ takih (41,6%), ki so se po končanem usposabljanju zaposlili. Za spoznanje manj udeležencev priprav je odgovorilo, da zaposlitve ni na vidiku (39,8%), 18,6% udeležencev priprav pa je odgovorilo, da se po zaključku usposabljanja še niso uspeli zaposliti, a se jim možnost zaposlitve obeta v kratkem. Torej, približno 60% udeležencev je takih, za katere lahko rečemo, da jim je usposabljanje pomagalo pri pridobitvi zaposlitve, za 40% udeležencev pa se zaposlitveni status z opravljenim usposabljanjem ni spremenil.

Preglednica 7: ZAPOSILITEV PO ZAKLJUČKU PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK

ZAPOSILITEV PO USPOSABLJANJU	Programi priprav na NPK in TPK (delež udeležencev v %)
Da, zaposlil sem se	41,62
Ne, obeta se mi možnost zaposlitve	18,57
Ne, zaposlitve ni na vidiku	39,8
Skupaj	100

N=716

Udeleženci usposabljanj so imeli tudi konkretne pripombe ter predloge glede programov usposabljanja, ki bi bili po njihovem mnenju koristni za povečanje zaposljivosti. Na področju usposabljanja za pridobitev NPK oziroma TPK so tako navajali naslednje pripombe in predloge:

- *»V našem primeru ni bilo možnosti pridobitve NPK, če nisi imel določenih mesecev izkušenj z delom na projektu in je bilo na koncu usposabljanje brez posebne vrednosti. Za povečanje zaposljivosti so potrebne izkušnje z*

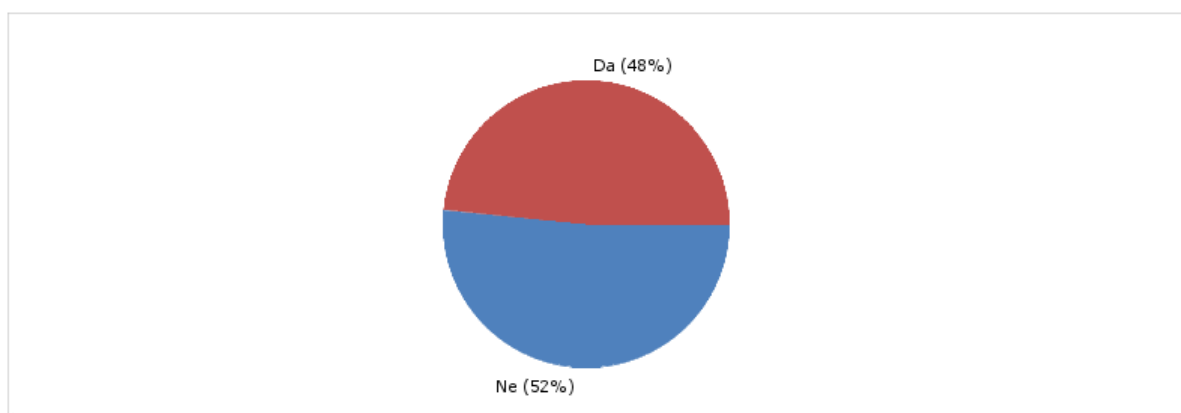
določenega področja, kjer se delodajalec želi zaposliti, saj delodajalci za določena delovna mesta izbirajo samo ljudi z izkušnjami na določenem področju. Bolj bi se moralo spodbujati učenje jezikov, saj sem morala od karijerne svetovalke sama izvleči, da se lahko prijavim. Poleg tega se lahko naenkrat obiskuje samo eno usposabljanje, kar je škoda, saj bi nas večina željnih znanja lahko obiskovala vsaj 2 programa naenkrat. Jaz sem želela obiskovati še jezikovni tečaj, a se mi je prekrival s programom NPK. Na koncu mi je bilo zelo žal, da sem izbrala program za pridobitev NPK«;

- *»NPK knjigovodja bi potreboval več časa za utrjevanje znanja, novi programi, ki bi povečali konkurenčnost«;*
- *»Usposabljanje za CNC operaterja«;*
- *»Varnostnik, voznik«;*
- *»Programiranje CNC ali CAD risanje načrtov«.*

ODZIVI IZVAJALCEV

Glede kakovosti izpeljanih programov priprave na preverjanje in potrjevanje nacionalnih poklicnih kvalifikacij smo s pomočjo anketnega vprašalnika spraševali tudi izvajalce teh. Zanimalo nas je najprej, koliko izvajalcev je bilo takih, ki so programe priprave sploh izvajali.

Slika 19: ALI STE IZVAJALI PROGRAME PRIPRAV NA NPK IN TPK?

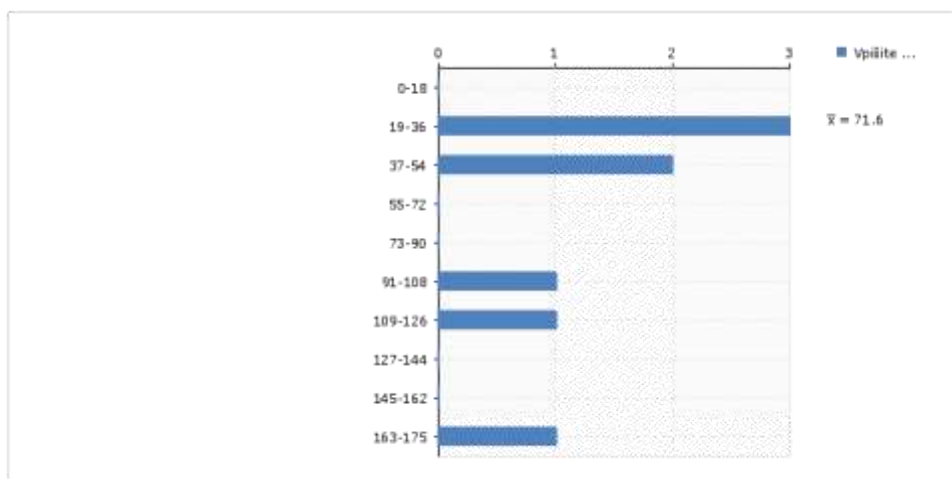


Med 31 izvajalci, ki so na to vprašanje odgovorili je bila približno polovica takih (48%), ki so bili tudi izvajalci programov priprave na preverjanje in potrjevanje NPK. Programe so izvajali za pridobitev naslednjih poklicnih kvalifikacij:

- voznik/ca v cestnem prometu (2x),
- socialni oskrbovalec/socialna oskrbovalka na domu,
- temeljne poklicne kvalifikacije,
- operater/ka pri prevozu nevarnega blaga,
- maser/ka,
- vodja projekta,
- vizažist/ka.

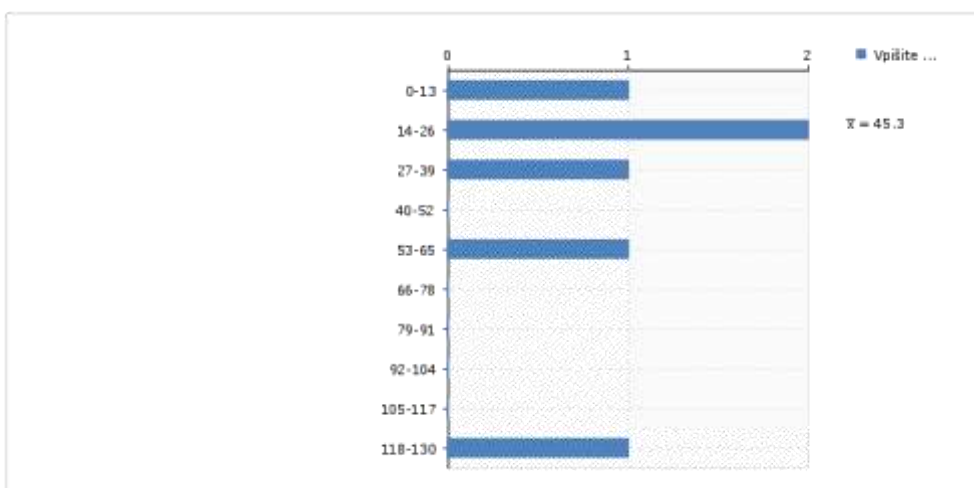
Izvajalce smo spraševali tudi o trajanju izpeljanih programov priprav. Na vprašanje je dogovorilo 8 izvajalcev, med izpeljanimi programi pa je imel najdaljše trajanje program v obsegu 163-175 ur. En program je bil izpeljan v trajanju 109-126 ur, ravno tako en program pa v trajanju 91-108 ur. Dva programa sta bila izpeljana v skupnem obsegu 37-54 ur, najkrajša pa je bila izvedba enega programa v trajanju 19-36 ur. Programi so bili izpeljani v naslednjih regijah: gorenjska, posavska, podravska, savinjska, obalno-kraška, osrednjeslovenska, spodnjeposavska.

Slika 20: TRAJANJE IZPELJANIH PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK – v urah



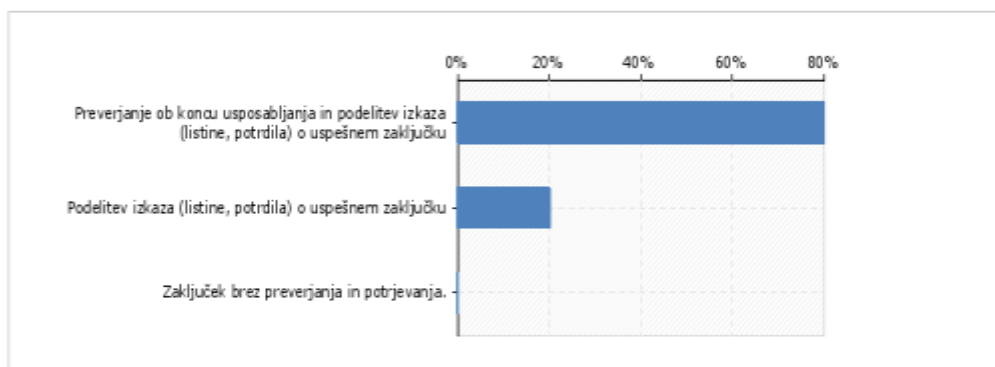
Zanimalo nas je tudi, koliko udeležencev se je udeležilo programov priprave na NPK. Pri eni izvedbi usposabljanja je bilo udeležencev 118-130, prav tako pri eni izvedbi 53-65, pri eni od 27 do 39 ter pri eni do 13 udeležencev. Pri dveh izvedbah je bilo udeležencev od 14-26. Med udeleženci usposabljanj je bila večina brezposelnih (80%), 20% udeležencev pa je imela različen status. Glede na to, da je večina udeležencev brezposelnih je nekako pričakovano, da je večino teh na usposabljanje napotil Zavod RS za zaposlovanje (80%), približno 10% udeležencev je napotil delodajalec, pri katerem so bili zaposleni, približno 10% udeležencev pa so na usposabljanje napotili drugi. Čeprav so bili delodajalci in zavod za zaposlovanje že ponujeni med možnimi odgovori, pa tudi med odgovori pod drugo najdemo navedena oba ključna deležnika – tako zavod RS za zaposlovanje kot delodajalec.

Slika 21: PROGRAMI PRIPRAV NA NPK IN TPK PO ŠTEVILU UDELEŽENCEV



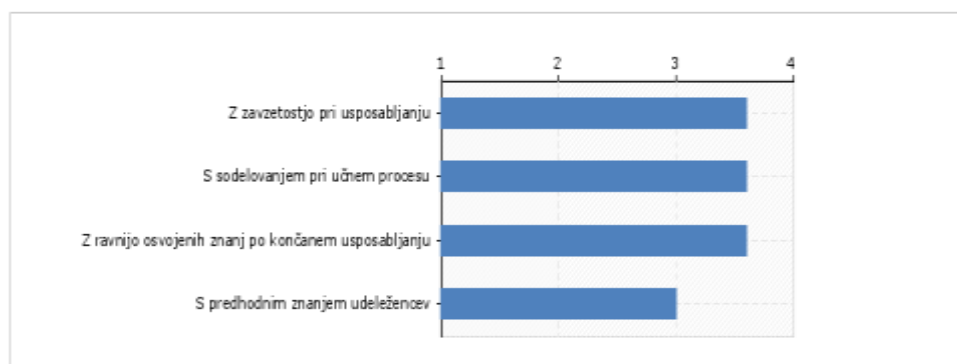
Izvajalce usposabljanj smo vprašali tudi, na kakšen način so udeleženci preverili in potrdili znanja, spretnosti in kompetence osvojene v okviru programov priprave na NPK. 80% izvajalcev je odgovorilo, da so udeleženci zaključili usposabljanje s preverjanjem in podelitvijo izkaza (listine, potrdila) o uspešnem zaključku. Iz navedenega lahko sklepamo, da so bili v teh primerih izvajalci usposabljanja hkrati tudi izvajalci postopkov preverjanja in potrjevanja NPK, zaradi česar so lahko omogočili udeležencem tudi formalno preverjanje osvojenih znanj, spretnosti in kompetenc. Pri 20% anketiranih izvajalcev pa se je usposabljanje zaključilo s podelitvijo izkaza (listine, potrdila) o uspešnem zaključku, torej brez formalnega preverjanja in potrjevanja pridobljenih znanj, spretnosti in kompetenc z namenom pridobitve formalne listine oziroma certifikata.

Slika 22: NAČIN PREVERJANJA PRIDOBLENIH ZNANJ V OKVIRU PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK



Izvajalce smo spraševali tudi o tem, v kolikšni meri so bili, v povprečju, zadovoljni s predhodnim znanjem in sodelovanjem udeležencev pri izvajanju programov priprave na preverjanje in potrjevanje NPK. Zanimalo nas kako so bili zadovoljni s predhodnim znanjem udeležencev, za njihovo zavzetostjo pri usposabljanju, s sodelovanjem pri učenem procesu ter z ravniyo osvojenih znanj po končanem usposabljanju. Anketirani izvajalci so bili zadovoljni z vsemi ponujenimi, za spoznanje manj zadovoljni pa so bili s predhodnim znanjem udeležencev usposabljanj.

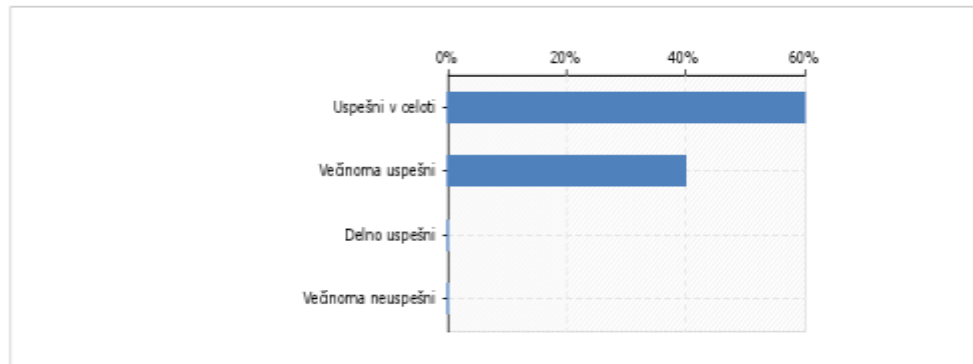
Slika 23: STOPNJA ZADOVOLJSTVA IZVAJALCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK S PREDHODNIM ZNANJEM UDELEŽENCEV IN NJIHOVEM SODELOVANJU PRI IZVEDBI PROGRAMOV



Razveseljiv pa je podatek, da je večina izvajalcev programov priprave na preverjanje in potrjevanje NPK (60%) odgovorila, da so bili njihovi udeleženci pri formalnem

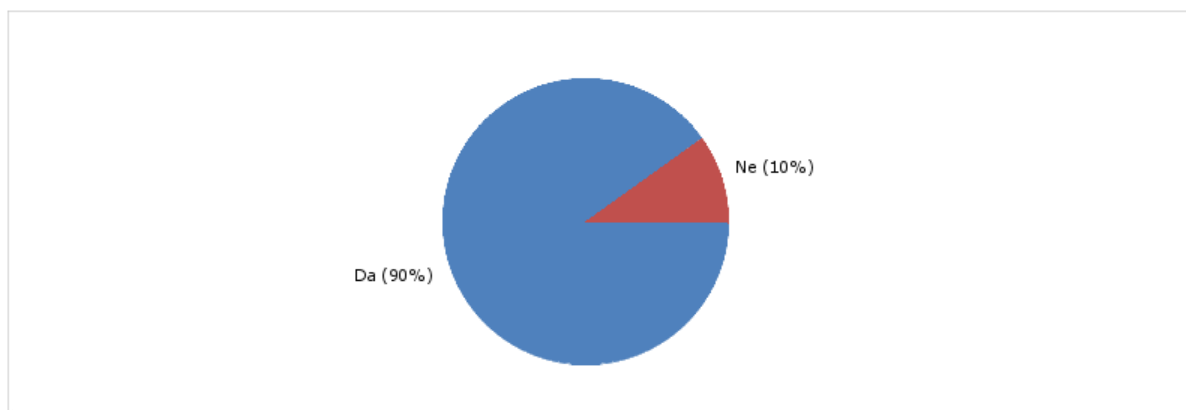
preverjanju osvojenih znanj tudi uspešni v celoti. 40% izvajalcev pa je odgovorilo, da so bili njihovi udeleženci pri formalnem preverjanju znanj večinoma uspešni.

Slika 24: USPEŠNOST UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PRI FORMALNEM PREVERJANJU



Glede na to, da so udeleženci programov priprav na preverjanje in potrjevanje NPK odrasli posamezniki z različnimi delovnimi in življenjskimi izkušnjami, nas je v okviru ankete zanimalo tudi, ali izvajalci usposabljanj prilagajajo predhodnim izkušnjam udeležencev. Razveselilo nas je, da je 90% izvajalcev na postavljeno vprašanje odgovorilo pritrdilno, le 10% izvajalcev je navedlo, da usposabljanja ne prilagaja predznanju udeležencev. Kot razlog za takšno ravnanje so navedli, da je program verificiran s strani socialne zbornice in ga ne smejo spreminjati, največkrat pa priznajo del praktičnega usposabljanja. Poleg tega pa Zavod za zaposlovanje praviloma ne napotuje kandidatov, katerih predznanja bi se skladala z vsebinami programa usposabljanja.

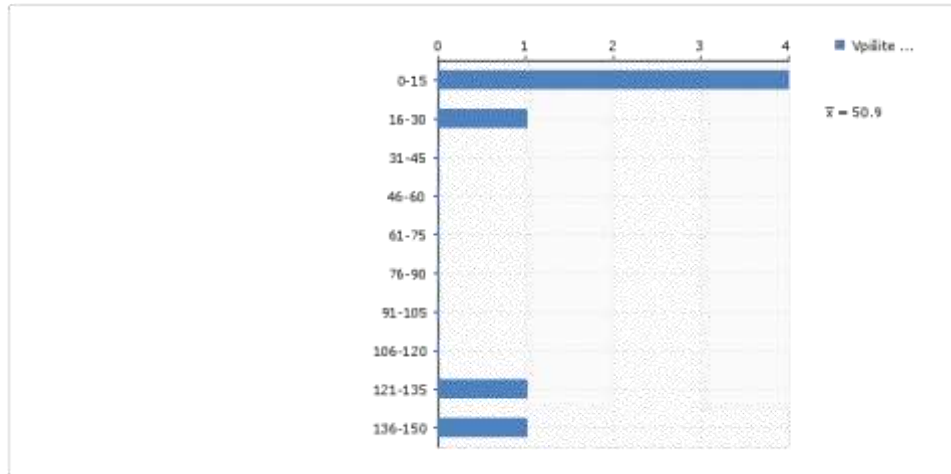
Slika 25: PRILAGAJANJE PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PREDHODNIM DELOVNIM IN ŽIVLJENJSKIM IZKUŠNJAM UDELEŽENCEV



Ker je temeljni namen programov priprave na preverjanje in potrjevanje NPK in TPK pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije, nas je v anketi zanimalo tudi, ali izvajalci po zaključenem programu priprav spremljajo vključitev udeležencev usposabljanja v postopke preverjanja in potrjevanja NPK. Vsi anketirani izvajalci, ki so na vprašanje odgovorili (N=9) so potrdili, da vključitev kandidatov v postopke spremljajo. Tako so štiri izvajalci odgovorili, da se je do 15 udeležencev njihovih programov priprave vključilo tudi v postopke preverjanja in potrjevanja NPK, pri enem izvajalcu se v postopek pridobitve certifikata vključilo 16-30 udeležencev, ravno tako pri enem

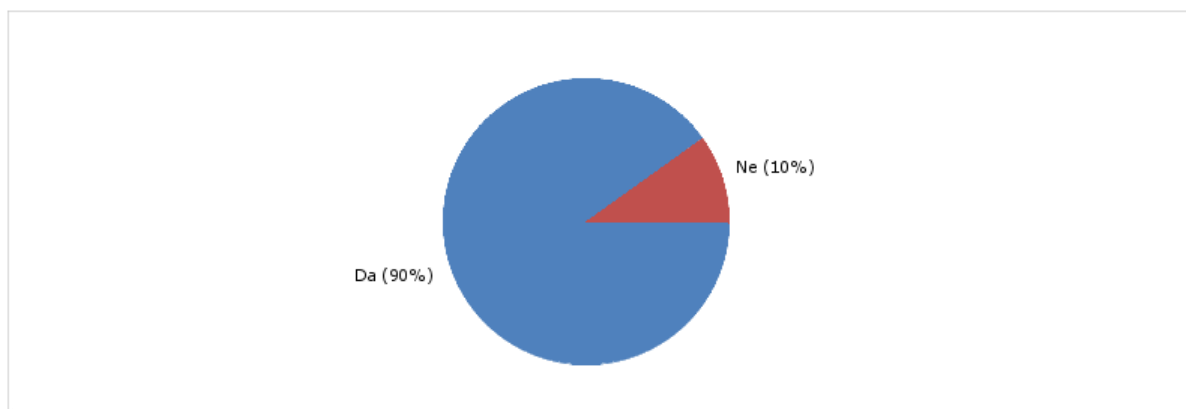
izvajalcu se je v postopek preverjanja in potrjevanja vključilo 121-135 udeležencev ter pri enem izvajalcu 136-150 udeležencev.

Slika 26: SPREMLJANJE VKLJUČITVE UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV V POSTOPKE PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NPK IN TPK PO ŠTEVILU VKLJUČENIH



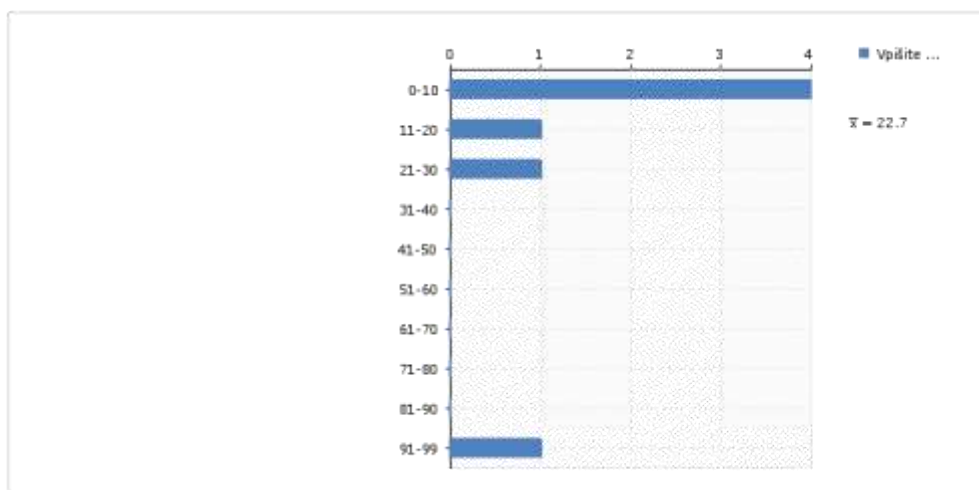
Tako kot nas je zanimalo ali izvajalci spremljajo vključitev svojih udeležencev v postopke preverjanja in potrjevanja, nas je zanimalo tudi njihovo uspešnost v postopkih pridobivanja certifikata. Večina izvajalcev (90%) je spremljanje udeležencev potrdila, 10% izvajalcev pa je odgovorilo, da uspešnosti udeležencev v postopkih preverjanja in potrjevanja ne spremljajo.

Slika 27: SPREMLJANJE USPEŠNOSTI UDELEŽENCEV PRIPRAV NA NPK IN TPK V POSTOPKI PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA



V povezavi s spremljanjem udeležencev smo izvajalce vprašali tudi, koliko udeležencev programov priprave je pridobilo certifikat NPK. Na vprašanje je odgovorilo 7 izvajalcev programov priprave, štirje med njimi pa so navedli, da je certifikat pridobilo do 10 udeležencev njihovih programov priprave. En izvajalec je odgovoril, da je certifikat pridobilo 11-20 njihovih udeležencev, pri enem izvajalcu 21-30 njihovih udeležencev in ravno tako pri enem izvajalcu 91-99 udeležencev.

Slika 28: ŠTEVILO UDELEŽENCEV, KI SO PRIDOBILI CERTIFIKAT NPK



Glede na to, da so programi priprave na NPK eden od ukrepov aktivne politike zaposlovanja, smo izvajalcem omogočili, da nam v zvezi z ukrepi sporočijo svoje morebitne pripombe in predloge. Izvajalci so med drugim navedli, da je »pri napotitvah s strani Zavoda RS za zaposlovanje potrebno večje profiliranje udeležencev glede na potrebe trga in udeleženca ter predznanje oz. pogoje vključitve v program. Pri tem bi se moralo upoštevati tudi neformalno in priložnostno znanje. Programi so prekratki, da bi se izvajalec lahko osredotočil na posameznika in njegove potrebe – od tega pa je odvisna uspešnost tako programa kot posameznika.«

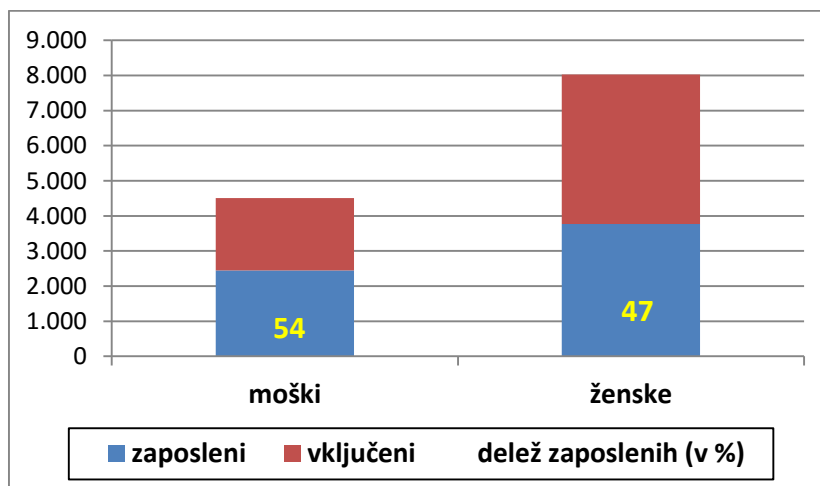
3.3. Institucionalno usposabljanje

Tudi pri programih Institucionalnega usposabljanja bomo najprej podrobneje predstavili analizo podatkov, ki so nam jih posredovali s strani ZRSZ. Gre za dokaj podroben prikaz tako programov kot značilnosti udeležencev.

3.3.1. Programi Institucionalnega usposabljanja: podatki ZRSZ

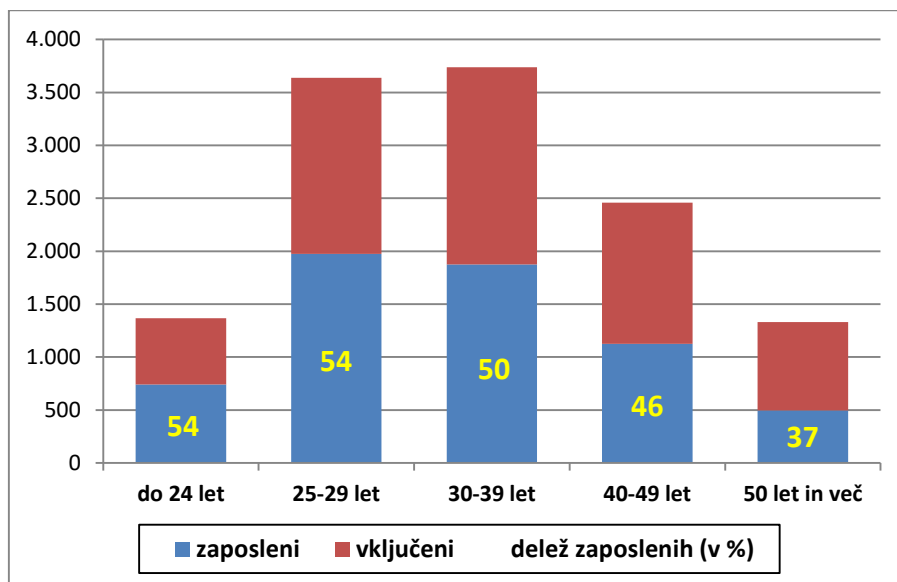
SKUPAJ UDELEŽENIH V LETU 2014: 12.535

Slika 29: UDELEŽENCI V PROGRAMIH INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO SPOLU IN PO DELEŽU TISTIH, KI SO SE PO KONCU USPOSABLJANJA ZAPOSILI



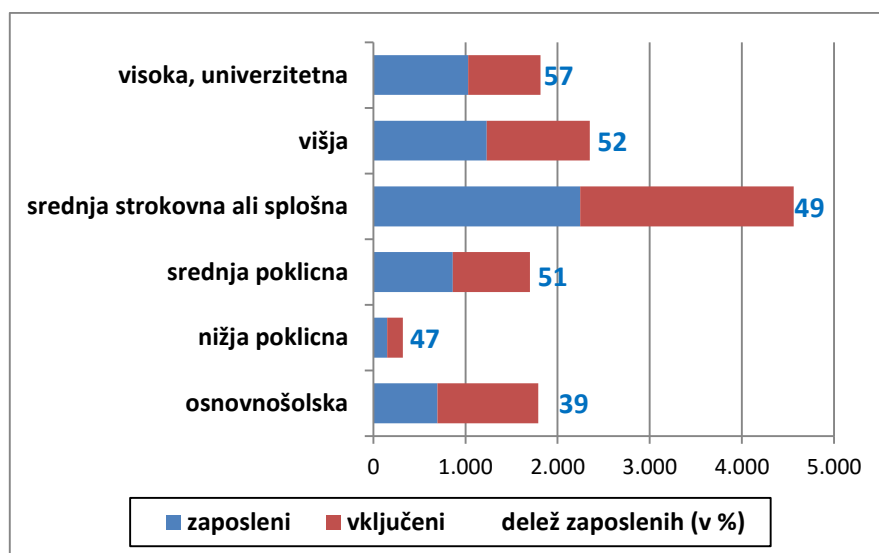
Med udeleženci institucionalnega usposabljanja so prevladovala ženske (64%). Po deležu, pa so bili moški za malenkost uspešnejši pri zaposlitvi (54% proti 47%).

Slika 30: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO STAROSTI IN USPEŠNOSTI POSAMEZNIH STAROSTNIH KATEGORIJ PRI ZAPOSLOVANJU



Razumljivo je, da je največ udeležencev iz delovno najbolj aktivnih starostnih kategorij, med 25 in 40 letom. Glede na težjo zaposljivost starejših od 50 let, bi si želeli v tej starostni kategoriji več udeležencev. Glede uspešnosti pri zaposlitvi so uspešnejši mlajši brezposelni, najmanj pa najstarejši.

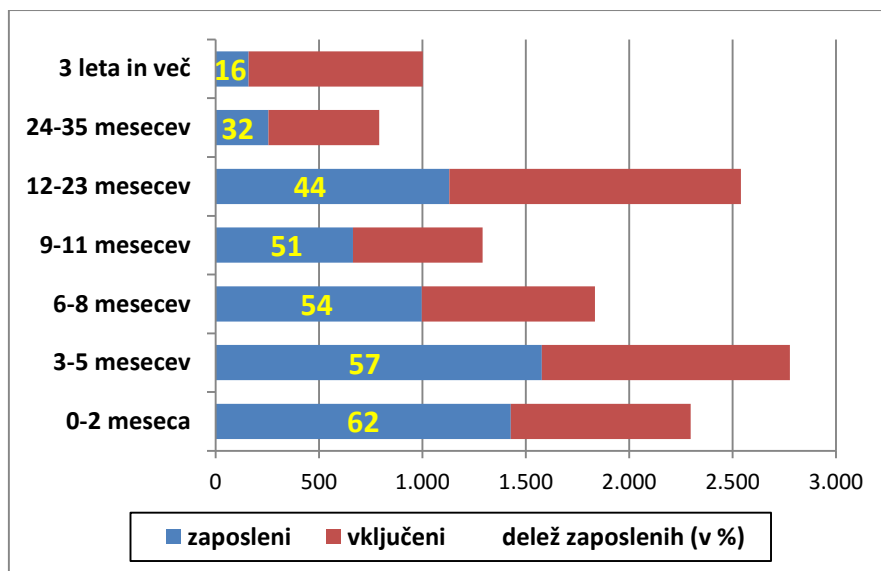
Slika 31: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO IZOBRAZBI IN USPEŠNOST POSAMEZNIH IZOBRAZBENIH STOPENJ PRI ZAPOSLOVANJU



Tako kot v primeru programov priprav na potrjevanje NPK in TPK, lahko tudi v primeru udeležencev v programih institucionalnega usposabljanja ugotovimo zelo visok delež bolj izobraženih: več kot štiriletno srednješolsko izobrazbo ima kar 70% udeležencev, kar ena tretjina pa ima dokončano vsaj višjo šolo. Tudi pri zaposlitvah

so bolj izobraženi uspešnejši, čeprav so bili tudi udeleženci z dokončano poklicno šolo veliko uspešnejši kot tisti z osnovnošolsko izobrazbo.

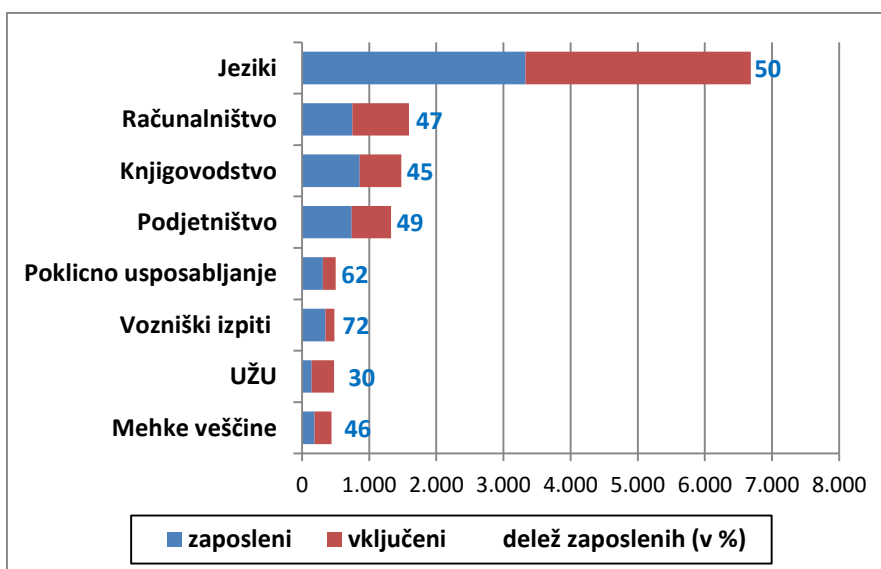
Slika 32: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI PRED VKLJUČITVIJO IN PO USPEŠNOSTI ZAPOSLOTITVE PO ZAKLJUČENEM PROGRAMU



Dobra tretjina udeležencev (34%) je bila pred vključitvijo v program brezposelna več kot eno leto. Prav ti, dolgotrajno brezposelni, so bili najmanj uspešni tudi pri iskanju zaposlitve po zaključenem usposabljanju (najbolj neuspešni so bili udeleženci, ki so brez zaposlitve že 3 leta ali več, saj je le 16% uspelo najti zaposlitev). Najlažje pridejo do zaposlitve kratkotrajno brezposelni.

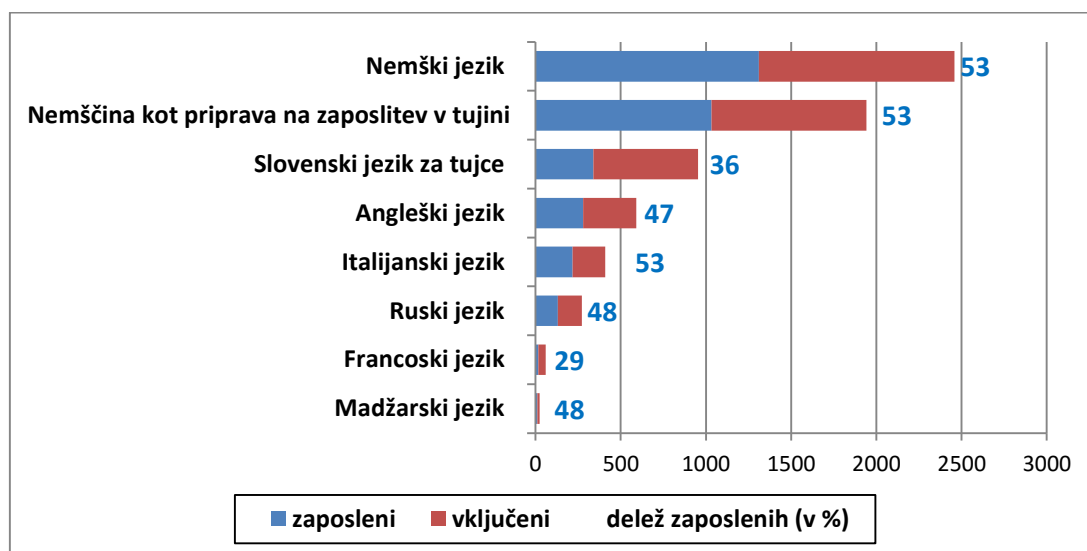
Zdaj pa si podrobneje pogledjmo, kateri programi institucionalnega usposabljanja so bili udeležencem na voljo v letu 2014 in kako pogosto so jih izbirali.

Slika 33: VRSTE PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA, ŠTEVILO VKLJUČENIH IN DELEŽ TISTIH, KI SO SE PO ZAKLJUČKU PROGRAMA USPELI ZAPOSLOTITI



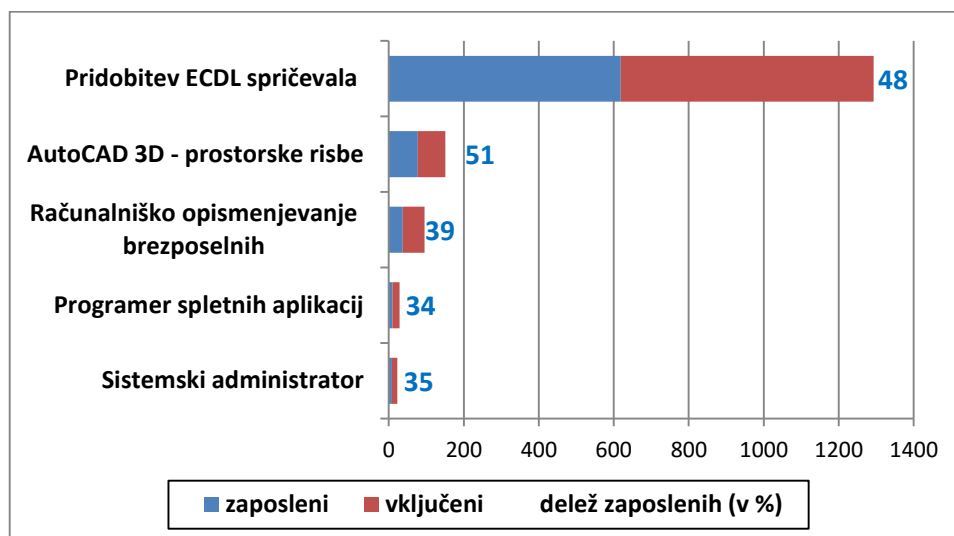
Več kot polovica vseh udeležencev se je udeležila programov jezikovnega usposabljanja, računalništvo, računovodstvo in podjetništvo imajo po 10-15% delež, ostale programe pa so udeleženci izbirali manj pogosto. Pri zaposlitvi po zaključenem programu pa so bili daleč najuspešnejši udeleženci, ki so v okviru programa opravili vozniški izpit (zaposlitev jih je našlo kar 72%), nekoliko manj udeleženci programov poklicnega usposabljanja (62%), najmanj uspešni pa so bili udeleženci UŽU programov, samo 30%, kar pa razumljivo, saj gre za specifične programe, ki ne usposabljajo neposredno za zaposlitev oziroma za povečanje zaposljivosti.

Slika 34: UDELEŽENCI JEZIKOVNEGA USPOSABLJANJA PO IZBRANEM JEZIKU IN PO DELEŽU TISTIH, KI SO SE PO ZAKLJUČENEM USPOSABLJANJU USPELI ZAPOSLOITI



Z veliko prednostjo prevladuje Nemški jezik. Pri tem se nam zdi zanimivo dejstvo, da je zanimanje za učenje nemščine v veliki meri namenjeno lažji zaposljivosti v nemško govorečih deželah, kar ni v celoti skladno z našim pojmovanjem javne pomoči brezposelnim v Sloveniji. Ko smo to vprašanje postavili pristojnim v okviru razprave v obliki fokusne skupine, so nam odgovorili, da tudi zaposlitev izven Slovenije pomeni, v določeni meri, reševanje tega problema. Poleg zaposlitve v Avstriji in Nemčiji pa je nemščina zanimiva tudi domačim zaposlovalcem, saj zelo veliko podjetij posluje v tem jezikovnem okolju.

Slika 35: VRSTE RAČUNALNIŠKIH PROGRAMOV V OKVIRU INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA IN DELEŽ TISTIH, KI SO SE PO ZAKLJUČKU PROGRAMA USPELI ZAPOSLOTI



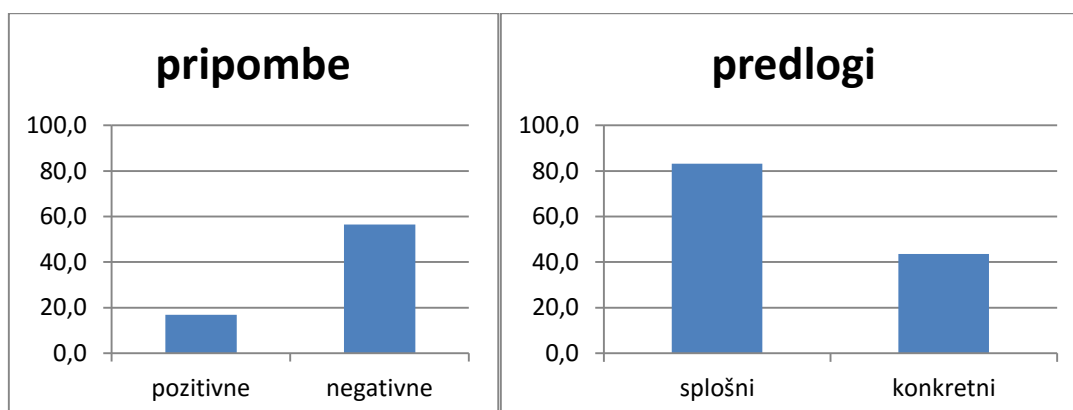
Med programi računalniškega usposabljanja, ki je, za učenjem jezikov, drugo največkrat izbrano področje usposabljanja, skoraj v celoti (83%) zajema pridobitev mednarodnega ECDL spričevala. Približno polovica udeležencev se je po pridobitvi spričevala uspela tudi zaposliti.

3.4. Analiza polja OPOMBE

Anketirance smo pozvali, naj v polje Opombe napišejo svoja mnenja, pripombe ali predloge glede pogojev ali značilnosti izvajanja obeh programov usposabljanja.

Za obe kategoriji anketirancev, za izvajalce in udeležence, je bilo podanih 862 opomb. Med temi jih lahko 280 uvrstimo med *pripombe*, 512 pa med *predloge*. Pripombe lahko razdelimo še na *pozitivne* (71) in *negativne* (209), predlogi pa so bili bodosi *splošni* (351) ali *konkretni* (161).

Slika 36: OBSEG IN STRUKTURA PRIPOMB IN PREDLOGOV, KI SO JIH PODALI UDELEŽENCI



Slika : n=862

V nadaljevanju so pripombe in predlogi predstavljeni ločeno za izvajalce in udeležence.

IZVAJALCI

Odzvalo se je le 68 izvajalcev, od tega jih je pripombe vpisalo le 10. Vsebinsko so pripombe izvajalcev skladne s pripombami udeležencev, podana sta tudi konkretna predloga.

Eden od izvajalcev je pripomnil, da *»je težko zagotoviti kakovostno izvedbo, ker so programi prekratki, izvajalci izbrani po najnižji ponujeni ceni, nekateri programi v katalogu APZ neprilagojeni, pri daljših programih npr. za večji poudarek na mentorstvu/coachingu«*;

Drugi izmed izvajalcev, ki so pripombe sploh podali, ugotavlja, da *»so programi za težje zaposljive brezposelne osebe z nizko stopnjo izobrazbe koristni, ker ... pridobijo veliko informacij, se naučijo prepoznavati informacije, odkrijejo svoje potencialne kot tudi potencialne okolja s tem pa pridobijo na samozavesti, dvigne se jim lastna samopodoba kar pa prispeva tudi k njihovi aktivnosti.«*

Dve pripombi podajata konkretne predloge, in sicer, da:

- So pogodbe (institucij) z Zavodom za obdobje vsaj 2 let ne pa za 2 meseca;
- *»Se udeležence profilira glede na potrebe trga in udeleženca ter predznanje oz. pogoje vključitve v program. Pri tem bi se moralo upoštevati tudi neformalno in priložnostno znanje. Programi so prekratki, da bi se izvajalec lahko osredotočil na posameznika in njegove potrebe - od tega pa je odvisna uspešnost tako programa kot posameznika.«*

UDELEŽENCI

Struktura pripomb in predlogov udeležencev ankete je podana tabelarično. Šifriranje je bilo obsežno, splošne predloge je bilo težko kategorizirati, ker se prekrivajo ali pa so ubesedeni na zelo različne načine. Posamezne umestitve so zato lahko tudi subjektivne (npr. več pripomb, a le ena šifra, po prevladujoči pripombi). Deleži so zato le okvirni, rezultati pa splošna slika stališč udeležencev.

Kritike ZRSZ so neposredne (41 oz. 11,6%), še več pa je posrednih, ki se nanašajo na kakovost izobraževalne izkušnje ter skupaj z dodatno vpeljanimi kategorijami² obsegajo 54, 7% vseh pripomb. Tipični sta izjavi *»Želim, da bi zavod več delal na zaposlovanju, kajti usposabljanje ti da sicer neko pozitivno razmišljanje, ki pa v praksi za iskanje zaposlitve nima pozitivne rešitve. Človek po tridesetih letih dela pade v depresijo in se počuti nekoristnega. Zelo, zelo si želim zaposlitve in ne predavanj, čeprav sem se vsakega udeležila.«* ali *»Zavod za zaposlovanje preimenujte v ZAVOD ZA SVETOVANJE, ker še nikomur niso našli zaposlitve in so sami sebi namen (zato da dobivajo plače) ... Zanimivo je dejstvo, da za kreativne predloge sprašujete nas - brezposelne. Na drugi strani pa se celotna institucija plačanih nesposobnežev s tem sploh ne ukvarja ... podeljuje pa koncesije*

² Predlog »stratifikacija udeležencev« je dalo 31 anketirancev (**8,8%**); upoštevanje potreb delodajalcev jih je predlagalo 121 (**34,5%**), od tega 82 predlaga več prakse, 34 upoštevanje potreb delodajalcev, 5 pa vsaj stik z delodajalcem);

nepreverjenim podizvajalcem Pokličite Zavod. Pa vam bodo čez pol leta sprintali alineji 'komunikativnost' in 'mreženje'. Pa še plačani bodo za to.«.

Podroben pregled in grupiranje pripomb sta razmeroma jasno pokazala, kakšnih sprememb si udeleženci želijo:

1. Postopek izbire kandidatov za usposabljanja je neselektiven, omogoča polno dostopnost do usposabljanj, zato pripušča nezainteresirane ter moteče za proces učenja (zato smo uvedli dodatno kategorijo »stratifikacija udeležencev« - glej opombo 1);
2. Odločno boljše povezanost s potrebami delodajalcev in prakso v smislu »*več praktičnih znanj, preizkusa v praksi, povezave s prakso, izhajanja iz prakse*« (glej opombo 1)
3. Spremljanje kakovosti izvedbe (npr. »*raje pri delodajalcu kot v šolskem centru*«, »*potrben je nadzor izvajalcev usposabljanj*«, »*ni nadzora in niti ukrepanja ... čeprav izvedejo le del ur, nezainteresiran ... žaljiv predavatelj*«; krajevno oddaljenost izvedbe, slabo ali manjkajoče obveščanje udeležencev;
4. Upoštevanje potreb (invalidi!), interesov in predznanj ter finančnih sposobnosti udeležencev.

Manjši del pripomb je razpršen na zelo različne dejavnike, npr. žaljivo obnašanje delodajalcev (8 pripomb), iskalcev poklica³ (7 pripomb) in tudi posamičnih predavateljev, kakovost izvedbe ali programa (2%), nezadovoljstvo s sistemskimi rešitvami (*»nedelovanje države«* (z obrazložitvami), *čeprav so elementi dobri, potrebnega je več sodelovanja in smiselnega vlaganja sredstev, krivo je splošno pomanjkanje delovnih mest, naj se poveže usposabljanja z javnimi deli itd.*, 5,1%). Precej je predlogov konkretnih poklicev oz. prekvalifikacije (8 jeziki, 6 poklici, 9 prekvalifikacije, skupno torej 6,5% pripomb) med katerimi daleč prevladuje potreba po komunikacijskih programih (dodatnih 4,5% pripomb se nanaša na različne oblike komunikacije) ter močno potrebo po nadaljevanju usposabljanj oz. po več usposabljanjih (oboje po 18 pripomb oz. po 5,1%). Primerjava pripomb med seboj (glej citat v uvodu v pripombe) ter s križanji posameznih kategorij kaže, da imajo o isti zadevi različni udeleženci diametralno različna mnenja (zavračanje komunikacijskih tečajev. Rešitev je predvsem v stratifikaciji udeležencev. Nekaj pripomb je bilo splošnih (o nuji širšega obzorja, potrebi po posodabljanju znanja, vlogo usposabljanj pripravo na delo v tujini). Nekatere splošne kritike imajo vsaj delno lahko tudi naravo »ventila« za nezadovoljstvo (*»da se Zavod ne ukvarja z iskanjem dela, da je delo mogoče dobiti le po poznanstvih; da denar za premagovanje brezposelnosti ni namenjenim brezposelnim, ampak institucijam; žaljivi postopki, tudi v primerjavi z Avstrijo«*; programi so sami sebi namen, ker ne ustrezajo potrebam, predznanju, izkušnjam, finančnim možnostim in interesu

³ Primer: *»Naučiti ljudi delati... delo vedno je in bo. Vendar so nekateri nesposobni delati .. oz. jim je odveč.«*

udeležencev, še manj pa konkretnim potrebam delodajalcev). Nekateri predlagajo več usposabljanja za samostojnost (kot način razmišljanja, znanje kot spodbuda in vzdrževanje kondicije, komunikacija, specifične potrebe za malo podjetje).

Preglednica 8: KONKRETNI PREDLOGI PROGRAMOV USPOSABLJANJ, RAZVRŠČENI PO POGOSTNOSTI

Konkretni predlogi	Število predlogov
Jeziki	50
IKT	35
Poklic (19x tehnični, 14x razmeroma redki)	32
Drugo (in 7 x)	21
ZUP	9
CNC	7
Avtošola	4
PAI	2

3.5 Ponudniki programov Institucionalnega usposabljanja – prostorska porazdelitev in porazdelitev sredstev

Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja (2011) določa medsebojna usklajevanja države in občin pri načrtovanju regionalne politike. Glede na visoko stopnjo brezposelnosti posameznih regij se v zakonu predvidijo določeni ukrepi razvojne podpore za problemska območja z visoko brezposelnostjo. Ta pa so prednostna področja vseh razvojnih politik.

Preglednica 9: POVPREČNE STOPNJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI PO STATISTIČNIH REGIJAH, 2015

Statistična regija	I-II	I-III	I-IV	I-V	I-VI	I-VII	I-VIII
Pomurska	21,1	20,6	20,2	19,9	19,7	19,4	19,2
Podravska	15,2	14,9	14,7	14,5	14,3	14,1	14,0
Koroška	12,9	12,7	12,4	12,2	12,1	11,9	11,8
Savinjska	14,5	14,3	14,1	13,9	13,8	13,7	13,5
Zasavska	15,8	15,7	15,7	15,7	15,6	15,5	15,5
Posavska	14,7	14,5	14,2	14,0	13,9	13,8	13,7
Jugovzhodna Slovenija	13,7	13,6	13,4	13,3	13,2	13,2	13,1
Osrednjeslovenska	11,7	11,6	11,5	11,4	11,3	11,3	11,2
Gorenjska	9,7	9,5	9,4	9,2	9,1	8,9	8,8
Primorsko-notranjska	12,3	12,2	12,0	11,7	11,5	11,4	11,3
Goriška	11,1	11,0	10,8	10,7	10,6	10,5	10,5
Obalno-kraška	12,2	12,1	11,9	11,7	11,5	11,4	11,2
Slovenija	13,4	13,2	13,1	12,9	12,7	12,6	12,5

Na podlagi omenjenega zakona *Pravilnik o razvrstitvi razvojnih regij po stopnji razvitosti za programsko obdobje 2014-2020* s pomočjo indeksa razvojne ogroženosti

takole uvrsti regije od najmanj do najbolj ogrožene: Osrednjeslovenska (35,5), Jugovzhodna Slovenija (64,7), Gorenjska (66,6), Obalno-kraška (81,4), Savinjska (92,6), Goriška (100,4), Posavska (101,5), Koroška (121,6), Podravska (123,9), Primorsko-notranjska (124,8), Zasavska (125,1), Pomurska (161,8).

V nadaljevanju predstavljamo ponudbo programov neformalnega izobraževanja različnih izvajalcev po regijah ter porazdelitev sredstev. Osrednje vprašanje, ki se zastavlja, je, kakšna je ponudba programov Institucionalnega usposabljanja.. Zaradi obsega vsebin so podrobnejši podatki v prilogi prispevka, v preglednici, so podani sumarni podatki.

Preglednica 10: PONUDNIKI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA IN ŠTEVILO PROGRAMOV, PO REGIJAH

Število ponudnikov programov	Število programov institucionalnega usposabljanja	Regija
6	14	Gorenjska
4	9	Goriška
7	13	Jugovzhodna Slovenija
9	27	Obalno-kraška regija
19	47	Osrednjeslovenska regija
20	50	Podravska regija
11	29	Pomurska regija
16	35	Savinjska regija
7	11	Spodnjeposavska regija
5	14	Zasavska regija

Ker imajo odrasli poleg izobraževanja še vrsto drugih aktivnosti, je zaželeno, da se jim da možnost, da bi jim bil dostop do izobraževanja omogočen v bližini kraja, kjer bivajo. To še posebej velja za skupino brezposelnih ali težje zaposljivih, pri katerih je iz finančnih razlogov mobilnost nižja. Hkrati bi enakomerna ponudba programov zagotovila zmanjševanje razlik v gospodarski razvitosti in življenjskih priložnostih odraslih ter preprečevala nastajanje novih območij z večjimi razvojnimi problemi.

Največ ponudnikov programov Institucionalnega usposabljanja je v *Podravski regiji*. Tudi število programov je največje na tem območju, njihova vsebina pa je raznolika. Izvajajo se programi, ki omogočajo pridobivanje temeljnih kompetenc, denimo programi usposabljanja za življenjsko uspešnost, programi s področja IKT in učenja tujih jezikov, kot tudi programi, ki so bolj usmerjeni k opravljanju specifičnega dela in omogočajo pridobivanje kompetenc, potrebnih za te delovne naloge, denimo osnove

suhomontažne gradnje, oblikovanje tekstilnih izdelkov z elementi izdelovanja prostorskih risb, tradicionalne tekstilne dediščine. V regiji sledijo tudi demografskim trendom in ponujajo programe, kot je denimo družabnik za starejše osebe. Med ponudniki so tako zasebni kot javni izvajalci. Dejstvo je, da vsi izvajalci niso tudi locirani na tem območju, mnogi so tudi iz Osrednjeslovenske ali Savinjske regije.

Glede števila ponudnikov programov Institucionalnega usposabljanja sledi *Osrednjeslovenska regija*. Glede na to, da je koncentracija prebivalstva največja na tem območju, je ta razvrstitev dokaj pričakovana. Ponudniki izobraževalnih storitev na tem območju so v glavnem tudi tam locirani. Glede vsebine programov na tem območju prevladujejo programi za pridobivanje splošnih kompetenc, matematične in besedilne spretnosti ter znanja s področja tujih jezikov in računalništva. Precej je tudi programov s področja storitvenih dejavnosti.

Po številu registriranih ponudnikov je na 3. mestu *Savinjska regija*. V tej regiji so locirane izobraževalne ustanove, ki ponujajo storitve ne le na tem območju, temveč tudi drugje. Med ponudniki prevladujejo javne ustanove, sledijo zasebniki, kot tudi enote GZS na regionalni ravni, namenjene njenim članom.

Po evidenci MDDSZ je ponudba programov Institucionalnega usposabljanja v *Pomurski regiji* povprečna. Registriranih je bilo 11 ponudnikov, ki so ponujali 29 programov. Med ponudniki prevladujejo ljudske univerze, sledijo druge organizacije za izobraževanje odraslih ter enote pri šolah, podjetjih in drugih poslovnih subjektih. Glede ponudbe programov v *Pomurski regiji* izstopajo strokovni programi za potrebe poklicnega dela. Tako kot povsod se omenjajo tudi programi za pridobitev spričevala ECDL, jezikovni in UŽU programi.

V ostalih regijah je število ponudnikov in izvedenih programov Institucionalnega usposabljanja podpovprečno. Po padajočem vrstnem redu si sledijo: *Obalno-kraška regija* (9 izvajalcev), *Jugovzhodna Slovenija in Spodnje posavska regija* (7 izvajalcev), *Gorenjska regija* – 6 izvajalcev, *Zasavska* 5 in *Goriška* le 4 izvajalcev omenjenih programov. Število programov Institucionalnega usposabljanja pa se giblje med 27 v *Obalno-kraški* regiji in 9 v *Goriški regiji*. Vendar zgolj število programov ni relevantno za oblikovanje splošnih sklepov o ustrezni regionalni pokritosti, saj je bolj pomembno število izvedb posameznega programa in število vpisanih v nek program.

Na splošno lahko sklepamo, da so tudi v manj razvitih regijah z relativno visoko stopnjo brezposelnosti možnosti za izobraževanje omejene, kar še posebej velja za *Podravsko* in *Spodnjeposavsko regijo*.

Pri pojasnjevanju regionalne problematike je ključno sodelovanje deležnikov, ki sodelujejo pri načrtovanju, organizaciji, izvedbi in uporabi znanja in spretnosti, pridobljenih v izobraževalnem procesu. Gre predvsem za sodelovanje območnih enot zavoda za zaposlovanje, izvajalcev izobraževalnih storitev in delodajalcev v regiji. Ob tem je treba upoštevati želje in potrebe po izobraževanju udeležencev. Analiza je pokazala, da je predvsem med območnimi enotami zavoda za zaposlovanje in izvajalci izobraževalnih storitev zgledno sodelovanje. Fleksibilnost, odzivnost in pripravljenost za sodelovanje so del izobraževalne prakse.

...'Dobro sodelujemo tako z območno službo kot z obema uradoma za delo, že čez 20 let na javnih delih, potem tudi na različnih izobraževalnih programih, formalnih in neformalnih. Obstaja tudi možnost motivacijskih srečanj za brezposelne, da jim predstavijo izobraževalno ponudbo, kot partnerji projektov se tudi pojavljajo pri vrednotenju neformalno pridobljenega znanja, pri svetovanju. Tudi strokovna srečanja – kadarkoli predlagamo kakšno srečanje, razgovor, nikoli ni bilo, da bi bili odklonjeni. Tudi kadar pride do izvedbe glede organizacijskih stvari, dokumentacije, sodelovanja, povratnih informacij, ni nobenih problemov....'

....'Kot organizacija se seveda odzivamo na potrebe v okolju, spremljamo stanje in sodelujemo s podjetji in z različnimi organizacijami. Kot lokalna organizacija moramo spremljati tudi razvojne dokumente, se pravi v katero smer gre okolje. Pri nas imamo strategijo razvoja Bele Krajine, kjer je poudarek na naravi prijaznem kmetovanju, turizmu in podjetništvu...'

Pri analizi bi bilo zanimivo ugotoviti, kakšna je finančna porazdelitev namenjena izvedbi programov neformalnega izobraževanja v posameznih regijah. Zaradi neenotnega evidentiranja sredstev posameznih izvajalcev je zanesljivost podatkov vprašljiva, nadaljnja interpretacija pa nesmiselna. Večja preglednost porabljenih sredstev v izobraževalni namen je zato predlog, ki ga v bodoče morajo upoštevati tako izvajalci kot tudi območne enote zavodov za zaposlovanje.

3.5.1 Anketiranje ponudnikov oz. izvajalcev Institucionalnega usposabljanja

V nadaljevanju predstavljamo odgovore izvajalcev v izobraževalnih organizacijah na vprašanja anketnega vprašalnika, povezana z izvedbo programov Institucionalnega usposabljanja. Analizirane so bile sledeče vsebine: značilnosti izvajalskih organizacij, programov in njihovih udeležencev, način izvedbe učnega procesa, sodelovanje z delodajalskimi in zaposlitvenimi organizacijami ter ustreznost razpisa in financiranja izvedb.

Posebej so bili analizirani tudi odgovori udeležencev razprave v obliki fokusne skupine, ki je bila izvedena decembra 2015 na Andragoškem centru Slovenije. Udeleženci so bili predvsem predstavniki izvajalskih organizacij in predstavniki republiškega zavoda za zaposlovanje. Njihovi odgovori so bili predmet kvalitativne analize.

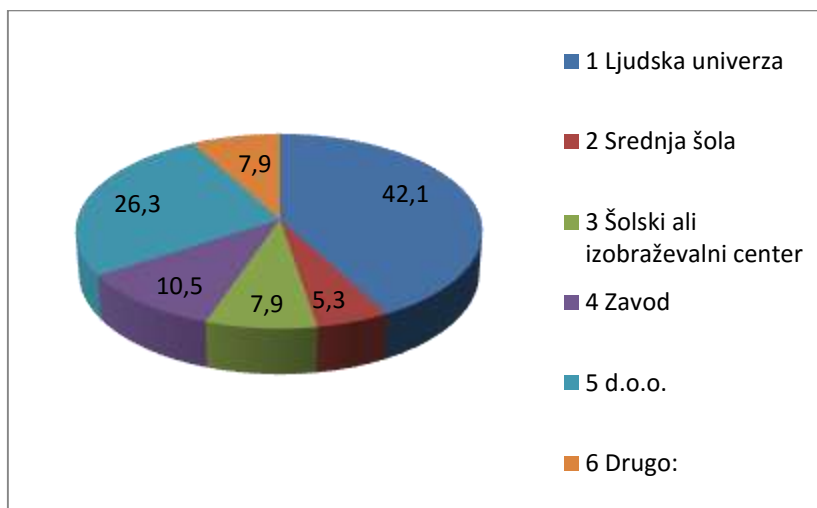
Pridobivanje podatkov je potekalo spletno, v času od 22.7.2015 do 9.9.2015.

Vprašalnik smo poslali na e-naslove vseh izvajalcev iz registra ZRSZ za leto 2014, to je 84. Dobili smo 68 izpolnjenih vprašalnikov (glej poglavje o metodologiji). Na vprašanja, ki se nanašajo na izvedbo programov, je odgovorilo 40 izvajalcev, kar predstavlja (46,5 %) celotnega vzorca. Zastavljena vprašanja so bila v glavnem zaprtega tipa. Nekaj je bilo vprašanj, na katera so vprašani izražali daljša mnenja ali odgovore. Respondenti so selektivno odgovarjali na vprašanja. Zato bodo v besedilu predstavljeni le tisti odgovori, kjer numerus zadošča, da bi bila interpretacije smiselna.

Vzorec je reprezentativen glede na vrsto izobraževalnih organizacij. Na vprašanja so največkrat odgovarjali zaposleni v organizacijah, ki se primarno ukvarjajo z izobraževanjem odraslih. Visoka (manj kot tretjina) je tudi zastopanost zasebnih

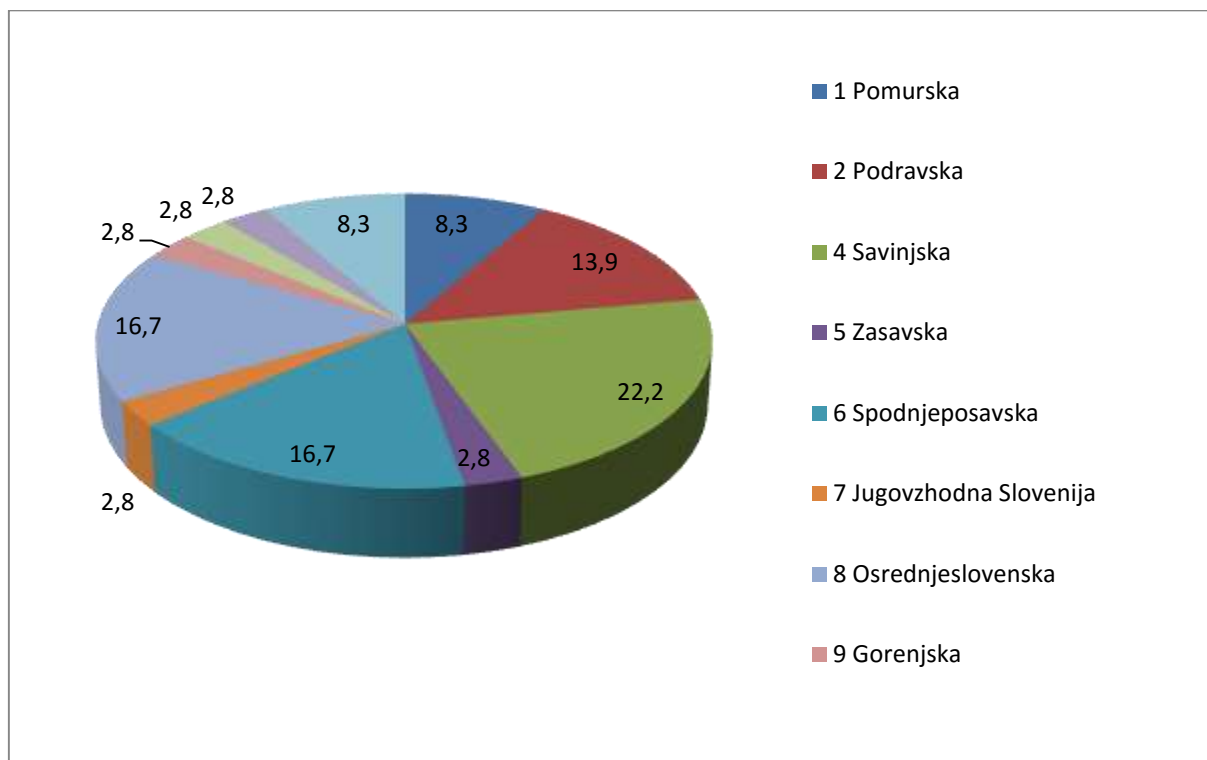
organizacij, ki izvajajo programe neformalnega izobraževanja ter enote v podjetjih. Druge izobraževalne ustanove (javni ali zasebni zavodi, šolski ali izobraževalni centri, srednje šole ter druge ustanove) so redkeje odgovarjale na zastavljena vprašanja.

Slika 37: VRSTE IZVAJALCEV PO ORGANIZACIJSKI OBLIKI



N: 38

Slika 38: IZVAJALCI PO REGIJI SEDEŽA



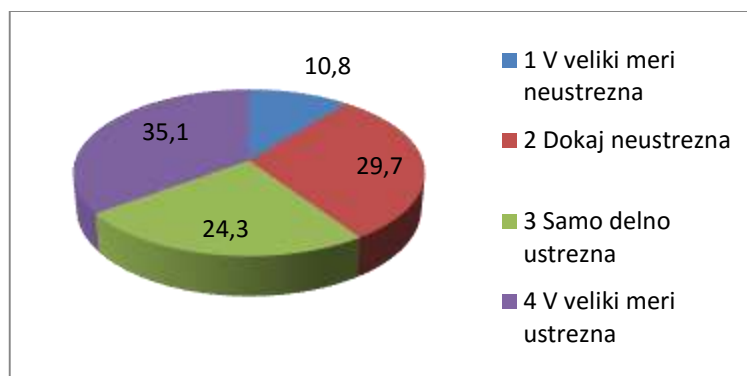
N: 36

Kar zadeva regionalno porazdelitev, slika opozarja na neenakomerno razpršenost. Daleč največ so odgovarjali na vprašanja predstavniki izobraževalnih ustanov v Savinjski regiji, sledita pa Spodnje-posavska in Osrednjeslovenska regija. Zelo redko

so na vprašanja odgovarjali zaposleni v tistih izobraževalnih ustanovah, ki so imele sedež v Jugovzhodni Sloveniji, Zasavski, na Gorenjski in v Notranjsko-kraški regiji. Analiza razpisov organizacij je sicer pokazala, da se lokacija sedeža in izvedba programov Institucionalnega usposabljanja pogosto ne prikrivata in da pogostokrat ustanove, ki imajo sedež v Osrednje-slovenski in Savinjski regiji, izvajajo izobraževanje v manjših regijah. Kljub temu izredno nizka zastopanost odgovorov zaposlenih v izobraževalnih ustanovah v petih regijah opozarja, da je poleg nižjega števila izvajalcev iz teh območij evidentno, da bodo njihova mnenja v celotnem vzorcu manj indikativna.

V nadaljevanju je prikazano zadovoljstvo izvajalcev izobraževanja z merili za izbor izvajalcev. V skladu z določbami ZRSZ poteka izbor izvajalcev po objavi javnega poziva za vpis v register. V register se vpišejo tisti izvajalci, za katere je na podlagi predloga ugotovljeno, da izpolnjujejo pogoje oziroma imajo ustrezne reference in predlagajo izvedbo programa v skladu z Aktivno politiko zaposlovanja. Po vpisu se izvajalci povezujejo k predložitvi ponudbe za izvedbo programa. Na podlagi prejetih ponudb se izbere/jo tisti z najnižjimi cenami.

Slika 39: ZADOVOLJSTVO VPRAŠANIH Z MERILI ZA IZBOR IZVAJALCEV



N:37

Več kot tretjina anketiranih meni, da so merila za izbor izvajalcev v veliki meri ustrezna, četrtna sicer še vedno meni, da so ustrezna, vendar zgolj delno. Slaba tretjina meni, da merila niso ustrezna. Respondenti so imeli možnost, da pojasnijo razloge za nezadovoljstvo. Med izraženimi je bil najpogostejši ta, da je med temeljnimi kriteriji izbora ponujena cena. Pogostokrat izvajalci, ki ponujajo najnižjo ceno, izvajajo izobraževalne programe z nižjo kakovostjo. S tem, ko se določi cena kot eden od ključnih kriterijev odločanja, se avtomatično zniža kakovost izobraževalnega procesa.

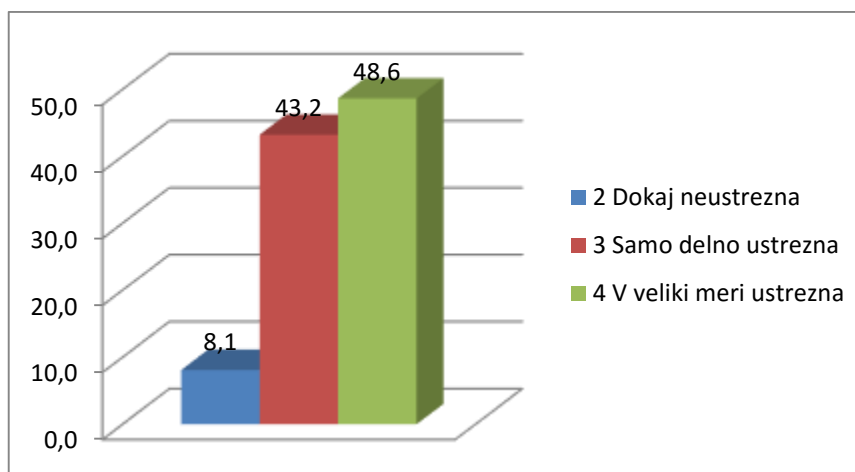
'Že večkrat smo imeli tako izkušnjo, da je bila pri izbiri izvajalcev odločilna cena. V primeru projekta je dal ljubljanski izvajalec ponudbo s ceno, ki je zelo odstopala od drugih ponudnikov. In na zadnje se je zgodilo to, da ponudba sploh ni bila

podpisana. Ker je bila cena taka, da z njo sploh ne bi mogli izvesti programa, o kvaliteti, da ne govorimo.'

Za bolj relevantno izbiro izvajalcev je bilo po njihovem mnenju nujno, da se ob velikem odstopanju cene preverijo tudi drugi pogoji izvedbe programa. ...'Običajno se varčuje pri številu ur ali pri prostorskih pogojih, pogostokrat tudi učiteljski kader ni najbolj primeren za izvedbo določenega programa. Kakovostna izpeljava storitev vedno zahteva določeno ceno'.

Ciljne skupine v programih Institucionalnega usposabljanja so tiste, ki si želijo razviti posamezne kompetence. Te potrebujejo za osebni razvoj, aktivno državljanstvo, večjo socialno vključenost in zaposljivost. Z udeležbo v programih naj bi si povečali zaposlitvene možnosti za vstop na trg dela ter uspešen razvoj kariere. V nadaljevanju je predstavljena relevantnost ciljnih skupin.

Slika 40: USTREZNOST IZBIRE CILJNIH SKUPIN ZA INSTITUCIONALNO USPOSABLJANJE



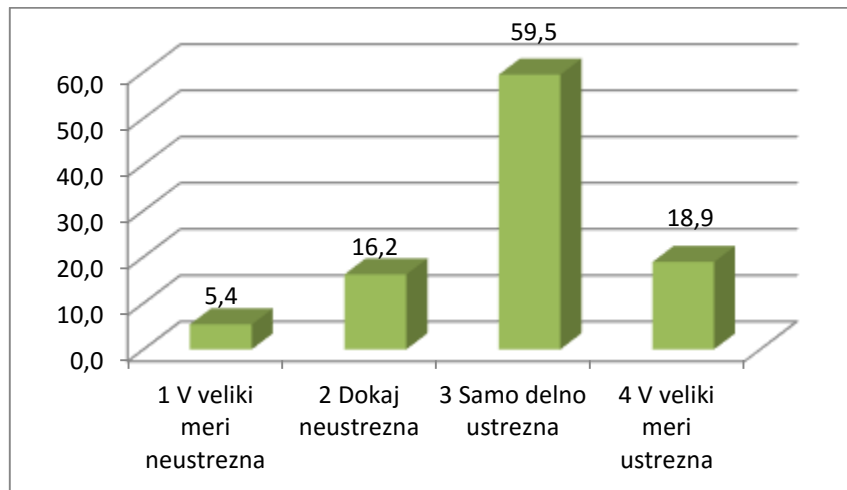
N: 37

Prevladujejo pozitivni odgovori. Ni pa zanemarljivo, da je slaba desetina izbrala negativni odgovor. Posameznike, ki so se odločili za izbiro »delno ustrezna« ali negativnega odgovora, smo se odločili dodatno povprašati o razlogih za to mnenje. Kvalitativna analiza odgovorov je pokazala, da so skupine pogostokrat heterogene in tudi različno motivirane. Eden od predlogov je bil, da se za potencialne udeležence izobraževalnih programov vedno pripravijo informativni dnevi, kjer se seznanijo z vsebino, izvedbo in uporabnosti znanja in spretnosti, ki jih bodo dobili pri usposabljanju v okviru razpisanega programa. Tudi z vidika učiteljev bi bilo koristno, če se prej seznanijo z značilnostmi ciljnih skupin pred začetkom usposabljanja. Le tak pristop bi jim omogočil, da pripravijo ustrezen izvedbeni načrt.

Eno od temeljnih vprašanj te analize je relevantnost financiranja programov Institucionalnega usposabljanja. V analizi smo si prizadevali objektivno ovrednotiti ustreznost financiranja izobraževanja na podlagi podatkov razpisa. Žal to ni bilo

mogoče zaradi različnih načinov evidentiranja in pomanjkanja podatkov. Zato smo na to vprašanje odgovorili z mnenjskimi odgovori, ki so jih posredovali izvajalci teh programov na naslednja vprašanja.

Slika 41: PRIMERNOST OBSEGA FINANCIRANJA PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA



N: 37

Odgovori na vprašanje 'V kolikšni meri so se vam zdeli ustrezna višina denarnih sredstev' so koncentrirani v sredini. Skoraj 60 % respondentov se s primernostjo višine sredstev samo delno strinja. Ostali odgovori so bili bolj ali manj enakomerno porazdeljeni med pozitivnimi in negativnimi stališči. Glede na to, da na vprašanje o ustreznosti financiranja v analizah nasploh ni pozitivnih opredelitev, je ta distribucija dokaj dobra in govori v prid ustreznosti finančnih mehanizmov za izvedbo omenjenih programov. Le 5 % vprašanih je dalo izrazito negativno mnenje.

Glede primernosti obsega denarnih sredstev so udeleženci razprave v obliki fokusne skupine izpostavili nekaj problemov.

Prvi je ta, da se izvajalci s pogodbo zavežejo, da izpeljejo program, ne glede na to koliko ljudi se bo udeležilo.

'Mi recimo naredimo kalkulacijo za 15 oseb, nato se jih vključi 10, 11, 12...To pomeni, da imamo manjko že na začetku izvedbe programa. Zgodi se tudi, da se oseba v času trajanja izobraževanja zaposli in se ne izobražuje več.'

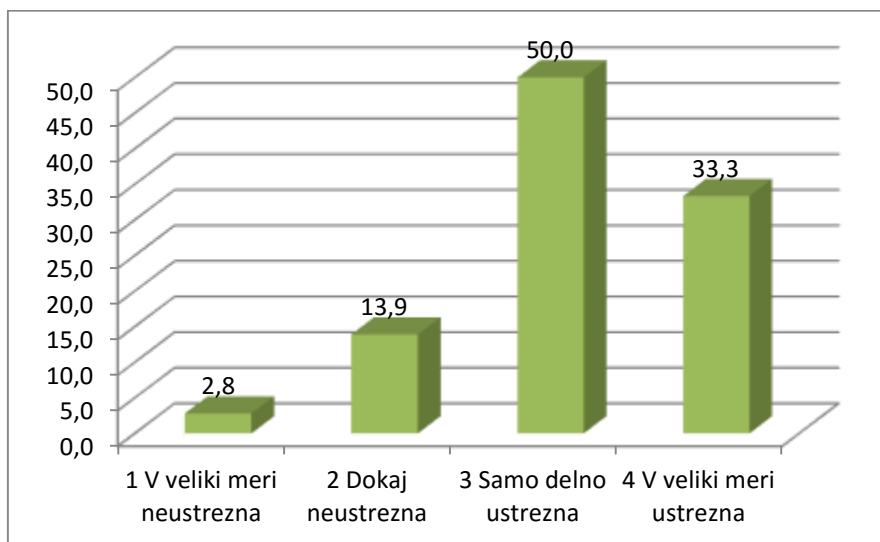
Drugi problem je povezan z rokom za izplačilo, ki je po zaključku izobraževalnega procesa.

'Po zakonu za javne ustanove je rok za izplačilo 30 dni – to nam je kar velik zalogaj, kadar je 110 urni program, ker so to zunanji izvajalci. Tukaj so tudi avtorske pogodbe, zavarovanja, zdravniški pregledi. To je cel kup stroškov, ki jih izvajalska

organizacija mora založiti. Mi pa vemo, da sredstev ni. Če imaš kakršnekoli projekte, jih moraš namensko porabiti za projekt.'

Tretji problem v zvezi z izplačilom je povezan z zahtevnostjo ciljnih skupin. Udeleženci razprave so izpostavili, da je ustreznost denarnih sredstev odvisna tudi od zahtevnosti posameznikov, ki se vključujejo v izobraževanje ter od tega, koliko časa potrebujejo, da osvojijo neko snov in dosežejo zastavljene izobraževalne cilje.

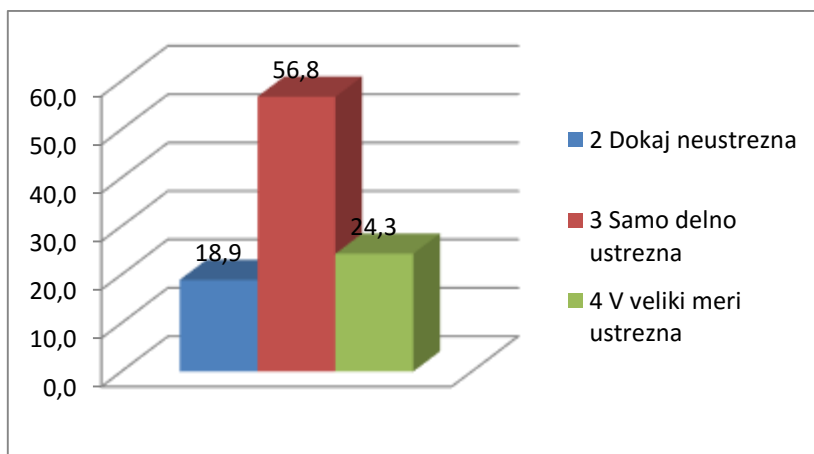
Slika 42: V KOLIKŠNI MERI JE BILA USTREZNA OPREDELITEV UPRAVIČENIH STROŠKOV



N: 36

Ponovno prevladujejo sredinski odgovori, sledi odgovor, da je bila opredelitev upravičenih stroškov v veliki meri ustrezna, približno 16 % pa je podalo dva negativna odgovora 'dokaj neustrezna' in 'v veliki meri neustrezna'.

Slika 43: MOŽNOSTI IZBIRE PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA



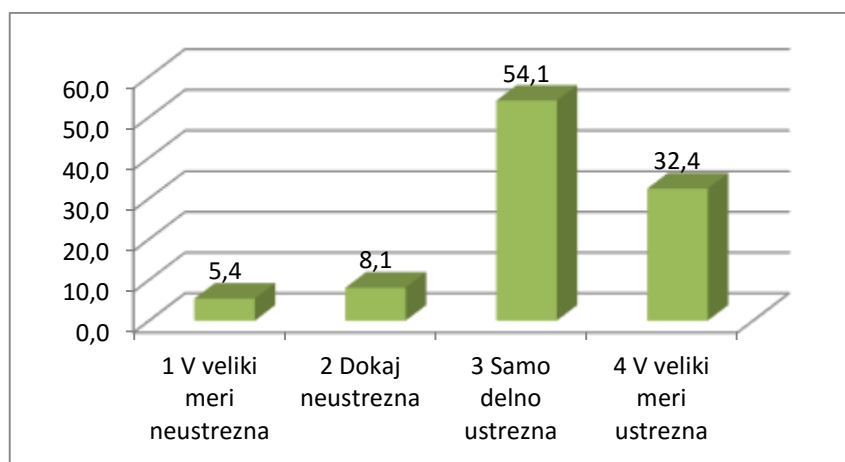
N: 37

Dostopnost do vsebin, ki je zanimiva in aktualna tako za posameznike kot za delodajalce na določenih območjih, je ključna za doseganje ciljev izobraževanja. Še

posebej za ekonomsko in izobraževalno prikrajšane ciljne skupine, pri katerih je mobilnost otežena, je pomembno, da je ponudba v bližini posameznikovega prebivališča in da je vsebinsko primerna. Iz odgovorov lahko povzamemo, da so bile možnosti izbire programov sorazmerno ustrezne. Da so bile možnosti za izbiro programov dokaj dobre, je odgovorila slaba četrtnina. Slaba petina pa meni, da so možnosti izbire neustrezne.

Trajanje izobraževanja in usposabljanja je bil naslednji preučevani parameter. Z anketnim vprašalnikom ni bila merjenja dolžina programov Institucionalnega usposabljanja, temveč primernost trajanja izobraževanja za doseg zastavljenih ciljev. Kot je znano, so programi neformalnega izobraževanja v povprečju krajši kot programi formalnega izobraževanja, mladine in odraslih.

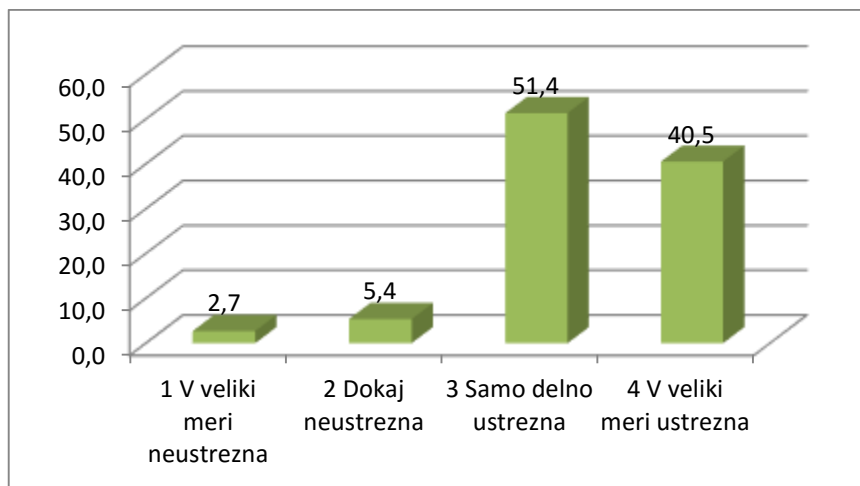
Slika 44: USTREZNOST ČASOVNEGA OBSEGA PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA



N: 37

Med anketiranimi so prevladovali povprečni odgovori *trajanje izobraževanja je bilo delno ustrezno*, slaba tretjina je bila zadovoljna s trajanjem izobraževalnega procesa. Kot kaže, so pri izvedbi izobraževanja izvajalci ravnali dokaj racionalno in se niso odločali za daljša izobraževanja. Vendar rezultati projekta Bell kažejo, da so učinki programov neformalnega izobraževanja, tako za pridobivanje splošnih znanj in kompetenc kot tudi za izboljševanje zaposlitvenih priložnosti na trgu dela, zelo omejeni, če so programi neformalnega izobraževanja prekratki.

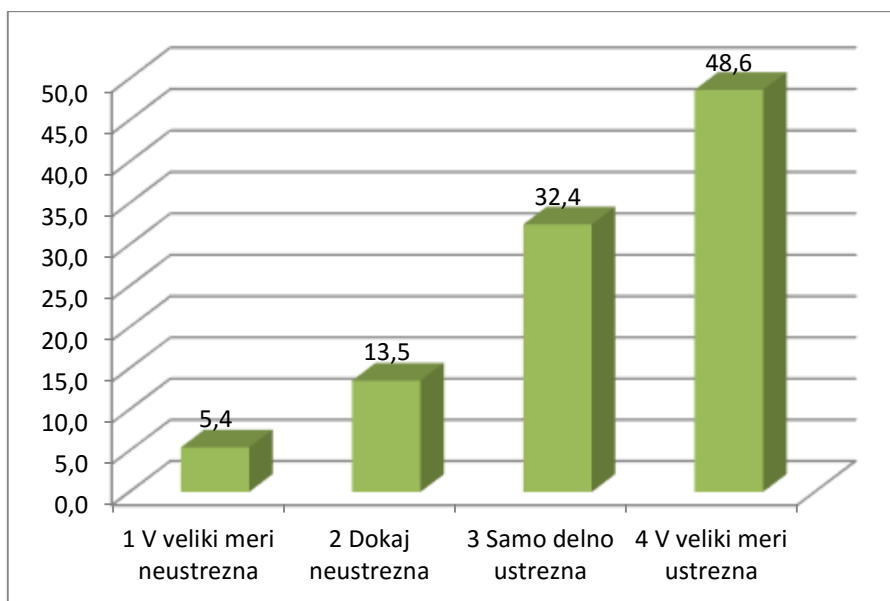
Slika 45: USTREZNOST PREDPISANEGA DOKUMENTIRANJA IN POROČANJA O IZVEDBI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA



N: 37

Izvajalci v veliki meri menijo, da sta predpisani način dokumentiranja in poročanje o izvedenih programih usposabljanja ustrezna.

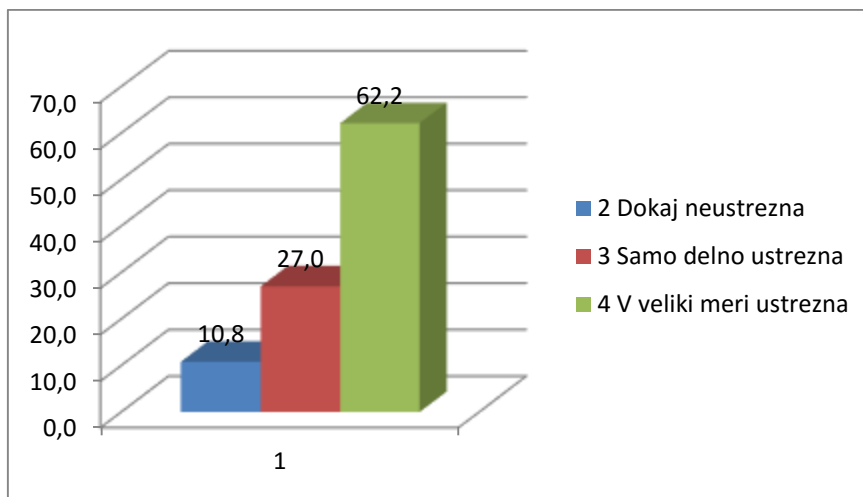
Slika 46: AŽURNOST IZPLAČILA



N: 37

Anketirani so zelo dobro ocenili ažurnost izplačila namenjena izvajalcev s strani financerja, saj prevladujejo odgovori, da je bila ta *v veliki meri ustrezna* ali *delno ustrezna*.

Slika 47: USTREZNOST PODPORE S STRANI ZRSZ



N:37

Podpora s strani republiškega zavoda za zaposlovanje je bila dokaj visoko ovrednotena. Tudi udeleženci razprave v obliki fokusne skupin so ocenili sodelovanje z enotami zavoda za zaposlovanje kot konstruktivno.

Podanih je bilo tudi nekaj primerov dobre prakse.

'V našem okolju je bil primer dobre prakse sodelovanje med srednjo šolo, ki ima enoto za izobraževanje odraslih, podjetjem Akrapovič in enoto zavoda za zaposlovanje. Skupaj so pripravili program varilca. Zaposlili so se vsi udeleženci izobraževalnega programa. Taki primeri za hitro zaposlovanje in zaposlitev delovnih mest so krasni. To je treba spodbujati in še naprej omogočati.'

Pri tem je treba izpostaviti, da gre za primer dobre prakse – to sodelovanje, po besedah udeležencev razprave, naj ne bi bilo značilno za vse regije v Sloveniji. Zato so predstavniki izobraževalnih ustanov predlagali oblikovanje delovnih skupin, kjer bi bili vključeni predstavniki delodajalcev izobraževalnih ustanov in enote zavoda. Te skupine naj bi redno spremljale aktualne potrebe v regiji, predlagale aktualne izobraževalne vsebine in način izvedbe programov. Izpostavili so, da gre za koncept *'bottom up'*, ki naj bi bil na lokalni ravni najbolj učinkovit.

Pri pojasnjevanju relacije med zaposlovanjem in izobraževalnimi ustanovami in regionalnim razvojem je bila še posebej poudarjena problematika samozaposlovanja.

'...Pri zaposlovanju je treba izpostaviti to, da niso aktualni samo delodajalci, temveč je treba oceniti in spodbujati področje samozaposlovanja. Da se ljudje vrnejo nazaj k zemlji, h kmetijam, k temu, kar se je izgubilo ravno zaradi industrializacije. Ta je bila pri nas v zadnjih 25 letih tako intenzivna, da je zaradi nje prišlo do zaprtja podjetij in do takšne brezposelnosti.'

4 RAZPRAVA IN PRIPOROČILA

Obravnavani podatki in dokumenti se nanašajo na odnos med trgom dela in usposabljanji. Ta dva elementa povezuje ZRSZ z napotitvami udeležencev, komunikacijo z izvajalci, regionalnimi spremembami trga dela ter lokalnimi vplivi, na primer prisotnostjo državne meje (z Avstrijo, kamor gravitira del iskalcev zaposlitve). Vsi ti procesi vplivajo na učinkovitost vpliva na trg dela z usposabljanji (NPK oz. institucionalnimi), vendar jih nismo spremljali niti analizirali. Interpretiramo torej frekvenčne prikaze kvalitativnih podatkov ankete, dodatno preverjenih z mnenji razpravljalcev v fokusni skupini in literaturo.

Iz zbranega gradiva je mogoče izluščiti nekatere skupne poudarke pa tudi nekaj regionalnih ali celo lokalnih posebnosti izvajalcev in programov. Analiza podatkov omogoča povezovanje med posameznimi kazalci ter identifikacijo čvrstih in šibkejših mest sistema.

Enoten signal v prostoru in času je, da analizirani programi prispevajo k večjim zaposlitvenim možnostim udeležencev (torej večji zaposljivosti in večji zaposlenosti ter manjši brezposelnosti). V manjši meri oz. z manjšo zanesljivostjo lahko trdimo, da prispevajo k večji konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev. Za tako trditev ne zadostuje upoštevanje le enega kazalca (npr. samoocene uspešnosti programa, zadovoljevanje formalnih zahtev do izvajalca ali ocena zadovoljstva posameznika ipd.), ampak zveza več elementov (kazalnikov, meril), ki še niso podrobno opredeljeni, a jih vsaj nakazujemo v zaključnih priporočilih.

Ugotovljenih je bilo nekaj masovnih izvedb programov (npr. nad 100 udeležencev v programu priprav na NPK in TPK), ki pa niso zaželeni, saj ne omogočajo upoštevanja andragoškega ciklusa. Tudi anketiranih udeležencev in sodelujoči v zaključni razpravi so potrdili slabosti take izvedbe in predlagali več časa za pripravo usposabljanja. Za kakovostno in učinkovito neformalno izobraževanje je namreč potrebno učno ponudbo prilagoditi potrebam udeležencev, kaj priporoča ne le teorija izobraževanja odraslih, ampak tudi že dosedanja praksa. Nujno je torej udeležence predhodno stratificirati po njihovih značilnostih (motivi, izkušnje) ter k temu dodati potrebe delodajalcev, da bi bila učna ponudba racionalna in izvedba optimizirana. Ne gre torej več za enostavno linearno razmerje država (v njenem imenu ZRSZ) – izvajalci – udeleženci, ampak za njegovo razširitev na kompleksnejše razumevanje konteksta (lokalnega, tržnega), ki se za povrh tudi razmeroma hitro spreminja. Posplošitve ali nedoslednosti v tem smislu znižajo participacijo, racionalnost ali pravičnost dostopa do možnosti usposabljanja, pri čemer odgovornost za uspeh nosijo vsi soudeleženi. Ker je postavljanje enotnih zahtev na nacionalni ravni za tako kompleksne situacije zelo težko, predlagamo, da se med kriterije za izbor izvajalca zato umesti tudi poznavanje lokalnega okolja ter zanj specifičnih kazalnikov. Enotna je tudi pobuda stroke (IO), udeležencev usposabljanj in izvajalcev, da se programe oblikuje glede na strukturo udeležencev. To je ena bistvenih ugotovitev, na katero je potrebno prilagoditi postopke razpisov.

Za udeležence bi veljalo vpeljati motivacijske programe skupinskega ali celo skupnostnega učenja (torej vezanega na lokalno okolje). Argumente za to vidimo zlasti v visokem deležu neodgovorjenih vprašanj, ki je večji za manj izobražene (predvidoma tudi dlje časa brezposelne ter funkcionalno man vezane na IKT, torej na

e-vprašalnik, ki je bil osnova za pridobivanje podatkov) ter predpostavki, da negativna mnenja brez konstruktivnih predlogov dajejo predvsem tisti, ki odgovornost v celoti pripisujejo državnim institucijam. Dodaten argument bi lahko bili slabši rezultati programov za tiste, ki so dolgotrajno brezposelni ali tiste, ki so starejši in nižje izobraženi, da bi jih s predhodno socializacijo ter usmerjanjem v lastno aktivnost in prevzemanje odgovornosti za iskanje rešitev približali državnim ukrepom za preseganje brezposelnosti.

Za izvajalce je v razpisu zelo pomembno upoštevanje večletnega razvoja (npr. v preteklosti spodbujanega povezovanja in v njegovem okviru specializacije, ki ob razpisu 2014, ki je omogočal individualne prijave ni upošteval odsotnosti referenc zaradi omenjene specializacije). Velike so razlike med izvajalci v večjih mestih in v manjših krajih.

Pričujoča analiza se enako kot analiza iz leta 2012 (EIPF, 2012) opira na podatke enega samega leta, vendar z drugačnim pristopom in podrobnejšim in celovitejšim zbiranjem primarnih podatkov. Če EIPF ugotavlja ničelni učinek priprav na postopke ugotavljanja in potrjevanja NPK, negativni učinek institucionalnega usposabljanja ter pozitivni učinek preverjanja in potrjevanja NPK zlasti za dolgotrajno brezposelne (EIPF, 2012), naši podatki kažejo, da so:

Programi Priprav na NPK in programi Institucionalnega usposabljanja uspešni, in to predvsem tam, kjer se nakazuje trg dela npr. lokalno ali sezonsko specifično (primer sekača, ki v podatkih izstopa zaradi zaporednih ujm, primer izstopanja usposabljanja za znanje tujih jezikov, zlasti nemščine ter ECDL certifikata, zaradi pridobivanja zaposlitev v Avstriji ali odpiranja tujih podjetij v Sloveniji);

Te ugotovitve ankete so bile v veliki meri potrjene v zaključni razpravi v obliki fokusne skupine. Udeleženci se med seboj ločijo po številnih značilnostih, zaradi česar je priprava programov zanje težavna, dokler udeležencev bolje ne spoznamo. Programi niso bili prilagojeni le trenutno izraženim potrebam, ampak tudi nekaterim iz preteklega »napovednika zaposlovanja«, ponujala so tudi tim. »mehke večšine«, kar so pohvalili tudi udeleženci, predvsem pa so se nekateri po usposabljanjih tudi zaposlili. Podatki so pokazali tudi slabost te ponudbe, namreč masovnost in njeno ne-stratificiranost (enako ponudbo vsem, namesto prilagoditve usposabljanj glede na konstelacijo potreb udeleženca, delodajalca in možnosti izvajalca, ki je lahko lokalno ali regionalno specifična, predvsem pa se relativno hitro spreminja. Tako kljub na splošno pozitivnemu rezultatu ostaja del neskladja med ponudbo iskalcev zaposlitve in povpraševanjem na trgu dela, na kar so udeleženci opozorili v odprtem vprašanju »opombe«.

Sezonske zaposlitve ali možnost za zaposlitev v tujini *morda* vplivata na strukturo udeležencev usposabljanj, saj podatki o udeležbi kažejo slabši prehod v zaposlitev za nekatere kategorije, česar pa ni mogoče v celoti pripisati tipu in praksi usposabljanja. Podobno velja za vsebine usposabljanj. Primeri:

1. med udeleženci je več žensk, v zaposlitev pa glede na obseg udeležbe preide več moških;

2. po uspešnosti prehoda v zaposlitev zaostajata najmlajša in najstarejša kategorija udeležencev, glede na stopnjo izobrazbe pa izrazito zlasti nižje poklicno usposobljeni (razkorak tako do OŠ kot do srednje poklicne ter sr. strokovne ali splošne pa je velik);
3. Ugotavljanje odziva udeležencev na kakovost izvedbe izobraževanja ima zelo omejen domet, zato ga je potrebno interpretirati skrajno previdno. Odzivi vsebujejo celovite osebne ocene, akumulirane v času in ki se ne nanšajo le na izobraževanje, njegove izvajalce oz. ZRSZ. Možnosti hitrega odzivanja izvajalcev in Zavoda za zaposlovanje na spreminjajoče se zahteve trga dela so omejene, mobilnost zaposlenih sliko še dodatno de-homogenizira. Ne nehomogenost udeležencev so posebej opozorili udeleženci zaključne fokusne skupine. Primer: predpostavka, da znanje/usposabljanje vodi v zaposlitev vsebuje tudi neizrečeno predpostavko, da vsak udeleženec znanje in zaposlitev tudi res želi – praksa pa kaže primere tudi nesamostojne posameznike, ki brez osebne odgovornosti za rezultate učenja od institucij – plačanih za svoje delo, predvsem ljubljanskih – pričakujejo umestitev na trg dela.

V navedenih primerih gre (tudi) za najmanj mobilne kategorije prebivalstva, zato bi bilo potrebno interpretacijo dodatno preveriti npr. s poglobljenimi intervjuji deležnikov v usposabljanju ali s časovnim spremljanjem podatkov.

Zelo pomemben je čas trajanja brez dela – okvirne prelomnice so glede na zbrane podatke 1 leto, 2 leti in 3 leta ne vključenosti v trg dela. S tega vidika je potrebno razmišljati o programih institucionalnega usposabljanja, ki so prilagojeni dolgotrajno brezposelnim; to so starejši, nižje izobraženi, a tudi drugi, npr. više izobražene mlajše ženske (npr. po vzpostavitvi družine). Za njihovo prilagajanje spreminjajočim se potrebam trga dela bi veljalo vzpostaviti stik tudi s podpornimi službami (varstvo, socialne službe ipd.) ter vpeljati neformalna usposabljanja v majhnih skupinah. Te so lahko homogene (za jasno izražen cilj ožje skupine) ali heterogene (če imajo udeleženci težave s socialnim vključevanjem – tako so npr. moteči udeleženci, na katere opozarjajo podatki – ali težave z motivacijo – to izražajo skrajno negativne ocene v odprtem vprašanju Opombe). Taka metoda bi lahko bila študijski krožki, ki je bila doslej le v devetdesetih letih poskusno usmerjena v problem soočanja z brezposelnostjo, hkrati pa se je izkazala z eno od uporabnih (učnih) orodij za to (Gabrovšek, 2015). Seveda bi bilo morebitno porabo njihovega modela, ki ga testno študijsko za namen povezave z zelenimi delovnimi mesti analiza Ekonomska fakulteta, še prilagoditi dolgotrajno brezposelnim ali ožje opredeljenim specifičnim ciljnim skupinam oz. vsebinam.

Vsebinska ponudba bi se morala prilagajati lokalnim potrebam delodajalcev, ki se nanašajo na socialno mreženje in odnose brezposelnega/zaposlenega z drugimi ljudmi. V obstoječih podatkih nismo našli programov za povečanje samoiniciativnosti, prožnosti odzivanja posameznika, delno so programi vsebovali motivacijske delavnice, manj je bilo razvoja sposobnosti za skupinsko delo, nekaj več pa ciljno oblikovanih poklicnih veščin in kompetenc (poleg posameznih poklicev tudi jeziki, računalništvo in izbrana orodja kot npr. CNC); Ponudnik usposabljanja bi moral dobro poznati ne le statistične podatke o trgu dela, ampak tudi spremembe trga dela in ponudbe usposabljanja za obdobje npr. zadnjega desetletja, ob tem pa tudi njihov

širši kontekst. Kaj mislimo s tem? Podatke, ki so na voljo na nacionalni ravni o potrebah po neformalnih kompetencah, trend usihanja masovnih industrij in njihovo pretvorbo v srednje velika in manjša podjetja z veliko dodano vrednostjo, torej ne le boljšo izobrazbo, temveč njenim nenehnim praktičnim posodabljanjem ter sodelovanjem ne le v proizvodnem procesu, temveč pri soustvarjanju trga dela. VŽU tako dobi praktično veljavo (oz. VŽU prilagajanjem znanj), saj posameznika iz pasivnega sledilca navodilom uprave spremeni v aktivnega soustvarjalca trga dela. Na zaključni razpravi je bila prav ta potreba eksplicitno poudarjena z navedbo, da se »*potrebe hitro spreminjajo, zaradi česar se morajo hitro prilagajati tako iskalci dela (na usihanje starih in nastajanje ter tudi soustvarjanje novih delovnih mest) kot izvajalci programov (na potrebe delodajalcev), a tudi delodajalci (na potrebe trga)*«. Državni sistem APZ se tako spremenjenemu ritmu (in filozofiji) težko prilagaja, in to tako po ritmu kot po heterogenosti lokalnih oz. regionalnih dinamik. Zagotavljanje prožnosti modela, ki vključuje vsaj štiri deležnike (udeleženca, izvajalca, zaposlovalca in ZRSZ) je eden večjih izzivov, ki čaka APZ. V tem kontekstu bi bilo mogoče rešiti tudi še nepresežen očitek (Jelenc, 1996, ACS, 2013), da klasičnih pet faz andragoškega ciklusa (ugotavljanje potreb, načrtovanje izobraževanja, programiranje izobraževanja, njegova izvedba in evalvacija) v institucionalnem usposabljanju (večinoma) zopet ni bilo upoštevanih ostaja, zato je to naše ključno priporočilo za prihodnje izvedbe programov institucionalnega usposabljanja. leta.

5 ZAKLJUČKI IN PREDLOGI

Splošne ugotovitve so:

- Podatki o konkretnih izvedbah, ki opisujejo sodelujoče deležnike, bistveno dopolnjujejo teoretske analize, podprte s statističnimi podatki
- Analitično približanje priporočilom je možno s časovnim spremljanjem istih podatkov, nadgradnjo analize z ugotavljanjem statistične značilnosti, predvsem pa s kombiniranjem različnih vidikov, čemur se je pričujoča analiza že skušala približati.
- Med kriterije za razpise in ugotavljanje kakovosti ukrepov velja dodati poznavanje lokalnega okolja in trendov (zaposlovanja in usposabljanja) v njem.
- Posebno skrb velja posvetiti prilagajanju programov konkretnim udeležencem npr. s stratifikacijo na ciljne skupine, kadar gre za vsebinsko homogenost potreb udeležencev ter heterogenost, kadar gre za programe, za katere je heterogenost udeležencev element kakovostnejše izvedbe.
- Za velik del udeležencev so potrebni posebni motivacijski programi, med katerimi bi moral biti poudarek na ne-individualnem delu in usmerjanju v (delno) prevzemanje odgovornosti za znanje in iskanje položaja na trgu dela.
- Za izvajalce je potrebno upoštevanje dosedanjega razvoja njihove ponudbe ter regionalna umestitev (mestni, podeželski).
- Na ponudbo usposabljanja ima bistven vpliv struktura udeležencev ter njihove značilnosti, zlasti kot kombinacija značilnosti. Prehajanja v zaposlitev kot kriterija uspešnosti ni mogoče v celoti pripisati tipu in praksi usposabljanja, je pa ga mogoče predvideti glede na trajanje brezposelnosti.

- Programi usposabljanja, obstoječi in novi naj bodo posebej pozorni na spodbujanje prilagodljivosti (udeleženca, institucije, programa).

Podrobnejše ugotovitve s predlogi so podane ločeno glede na tip usposabljanja.

5.1. Programi priprav na potrjevanje NPK in TPK

- Med udeleženci programov priprav na NPK in TPK je bilo največ brezposelnih udeležencev (97,5%), prijavljenih na Zavodu RS za zaposlovanje, kar je tudi pričakovan podatek. Programi priprave sodijo namreč v ukrepe aktivne politike zaposlovanja, in so kot taki namenjeni brezposelnim osebam in posameznikom, ki so v postopku izgube zaposlitve.
- Največ udeležencev programov priprav (nekoliko manj kot 80%) je za možnost udeležbe v programu usposabljanja izvedelo ravno na Zavodu RS za zaposlovanje, kar je ravno tako pričakovano. Ne gre pa zanemariti niti podatka, da je bila približno petina takih, ki so za program izvedeli drugje – od kolegov, s spletnih strani iz objav ipd. Pri promociji možnosti udeležbe v programih aktivne politike zaposlovanja je priporočljivo ubirati različne poti informiranja (splet, plakati, zloženke ipd.), saj na tak način spodbujamo udeležence tudi k aktivnemu iskanju priložnosti za zvišanje možnosti njihove zaposlitve. V prid temu govorijo tudi demografski podatki udeležencev programov priprav, ki kažejo na to, da je bilo med udeleženci največ takih (22,9%), ki so stari med 30 in 34 let, za spoznanje manj (21,7%) pa starih med 25 in 29 let, po izobrazbi pa večina udeležencev s štiri letno srednjo šolo, sledijo pa jim udeleženci z višjo ali visoko šolo.
- Programi priprave na NPK so neformalni programi usposabljanja, zato je v pristojnosti vsakega posameznega izvajalca tudi, kdo bo ta program izpeljal, kako bo organizirana izpeljava tega in v kakšnem obsegu bodo določene program priprave izpeljali. Pomembno je le, da program omogoča doseganje znanj, spretnosti in razvoj kompetenc, ki jih za določeno poklicno kvalifikacijo zahtevata poklicni standard in katalog standardov strokovnih znanj in spretnosti. Programi, ki so jih izvajalci izpeljevali so bili po obsegu različni, največ udeležencev programov priprav na NPK in TPK (60,3%) pa je bilo vključenih v programe v trajanju od 1 do 3 mesecev. Nekoliko manj kot četrtnina udeležencev se je udeležila programov priprav v trajanju manj kot en mesec, najmanj udeležencev pa je bilo v programih priprav v trajanju od 7 mesecev do 1 leta (2,1%). O tem, ali je obseg ur usposabljanja primeren za doseganje ciljev smo spraševali tudi izvajalce programov priprav, ki so se udeležili razprave v okviru fokusne skupine. Priporočilo enega izvajalca programov priprav je, da je potrebno pred določanjem izvedbenega načrta za posamezno skupino udeležencev to skupino tudi dobro spoznati. Na podlagi dobrega poznavanja skupine je lažja tudi odločitev o tem, koliko časa je

potrebno nameniti posameznemu programu kot posameznim delom programa usposabljanja. Pomembno je vedeti s kakšnim predznanjem udeleženci v program prihajajo. Dolžina programov priprav se je zdela večini udeležencev (68,1%) primerna, nekoliko manj kot tretjin udeležencev pa je menila, da je bil program usposabljanja prekratek. Razlago za oceno prekratek je možno najti v mnenju izvajalcev programov usposabljanj v okviru fokusne skupine, ki so izpostavili, da »je treba biti kar umetnik, da okvire, kot si si jih zadal, tudi spelješ.« V veliki meri so se srečevali z udeleženci, katerim je bilo predvideno število ur premajhno, saj usposabljanju niso mogli slediti, sploh v primerih, ko je šlo za dolgotrajno brezposelne osebe, ki ob ponovni vključitvi v usposabljanje potrebujejo določen čas, da se vpeljejo.

- Glede na to, da je ukrep usposabljanja v okviru programov priprave na NPK in TPK namenjen brezposelnim in posameznikom, ki jim preti izguba zaposlitve, je pomembno, da se programi izvajajo čim bližje kraju bivanja potencialnih udeležencev. Zbrani podatki v okviru evalvacije so pokazali, da se je večina udeležencev programov priprav usposabljanja udeležila v kraju bivanja (82,6%). Tudi bližina izvajalske organizacije je pomemben motivacijski dejavnik za udeležbo v programih, saj je vsak dodatni strošek za brezposelne osebe dodatna obremenitev. Podobno so razmišljali tudi udeleženci razprave v okviru fokusne skupine, ki so izpostavili, da v primerih, ko se program izvaja izven kraja bivanja udeleženci komentirajo: »predaleč mi je, nimam prevoza, oddaljeno mi je...in se zato ne odločajo. Nekako bo treba ljudem približati izobraževanje.« Predlog ene od izvajalk usposabljanja je tudi, da je potrebno v primeru, ko je večina udeležencev programa doma v drugem kraju, izobraževanje izvajati pri njih. Marsikdo bi se, po njenem mnenju, rad vključil, pa se zaradi tovrstnih razlogov ne vključi.
- Pri udeleženci usposabljanja v programih priprave nas je zanimalo tudi, v kolikšni meri so bili z usposabljanjem zadovoljni. Največ udeležencev je bilo zadovoljnih z izbiro programov ponujenih programov usposabljanja (55,1%), nekoliko več kot polovica udeležencev (51,4%) je bila zadovoljnih z načinom usposabljanja, 46,3% udeležencev pa je bila zadovoljna s kvaliteto izvajalcev usposabljanja. Pri zagotavljanju kakovosti izpeljanih programov priprav je, po mnenju izvajalcev v okviru fokusne skupine, problematično merilo izbora najcenejšega izvajalca. Mnenje izvajalcev je, da bi moral ZRSZ v primeru, ko cena enega izvajalca odstopa od drugih ponudnikov, »preveriti ali bo kakovost storitve takšna, kot jo je izvajalec prijavil v register. Poleg cene bi morali pri izboru izvajalcev upoštevati še število opredeljenih ur za izvedbo določenega programa, saj je od tega odvisno tudi razmerje med teoretičnim in praktičnim delom programa. Pomembno je navesti, kaj izvajalec znotraj programa ponuja, koliko je vključenega terenskega dela, s kom izvajalec pri izvedbi programa sodeluje.«

- Evropske države prav tako poznajo programe priprav na pridobitev poklicne kvalifikacije a so praviloma modularno zasnovani. Kandidati se jih praviloma ne udeležijo v celoti, ampak le za module, katerih znanja, spretnosti in kompetence jim manjkajo in jih v tistem trenutku ne morejo pridobiti nikjer drugje. V Sloveniji je drugače, udeleženci se programov priprave praviloma udeležijo v celoti. Izvedbe torej niso prilagojene predznanju udeležencev, zato težko govorimo o individualizaciji programov priprave za NPK in TPK. To potrjujejo tudi podatki spremljave certifikatnega sistema iz leta 2013 za nekatere programe, ki kaže, da programi priprav kandidatov niso fleksibilni in ne omogočajo individualne prilagoditve glede na potrebe kandidata (CPI, 2013, str: 152). Navedeno so potrdili tudi izvajalci programov priprav v okviru fokusne skupine, ki so izpostavili, da je »NPK v svoji osnovi preverjanje in potrjevanje znanja, ki so jih ljudje pridobili neformalno skozi življenje in zato ne morejo biti v celoti pridobljena v okviru 100-urnega usposabljanja in tukaj je bistvena težava. Na programe priprave se napotuje začetnike in take, ki že nekaj vedo oz. nekateri že veliko vedo. Potem pa tisti, ki je začetnik, misli, da bo v 100 urah opravil NPK certificiranje – mislim, da to ni namen NPK-ja. Tukaj moramo potem tisti, ki smo svetovalci za NPK, videti, koga spodbujati in mu to predlagati in kdaj je tisto, da mora nekdo še delati na tem področju, si pridobivati delovne izkušnje, se še dodatno izobraževati ... V bistvu bi mogle biti te priprave samo še poglobitev ali dopolnitev tistih znanj, ki jih oseba skozi svoje delovno ali privatno življenje pridobiva.«

PREDLOGI

- Pred vključitvijo v programe priprave za NPK in TPK je potrebno udeležence podrobneje spoznati, v smislu ugotavljanja njihovega predhodno pridobljenega znanja, spretnosti in kompetenc. Pridobljene podatke je potrebno uporabiti pri oblikovanju skupin ter pri določanju obsega usposabljanja. Na tak način se doseže homogene skupine glede na predznanje in zmožnosti udeležencev, poleg tega pa se program usposabljanja lahko na ustrezen način individualizira, torej prilagodi predznanju, zmožnostim in željam ter ciljem vsakega posameznega udeleženca.
- Programe priprav naj se oblikuje modularno. V programe naj se vključuje posameznike s predznanjem in izkušnjami z določenega poklicnega področja in se le-te vključuje v programe usposabljanja le za tiste vsebine, ki jih niso usvojili in jih trenutno, glede na njihov položaj, ne morejo nikjer drugje pridobiti. To pomeni, da se kandidati usposabljanja praviloma ne udeležujejo v celoti. Temeljna filozofija sistema NPK je namreč preverjanje in potrjevanje na različne načine pridobljenih znanj, ki so jih posamezniki že usvojili skozi različne delovne in življenjske situacije, program usposabljanja naj omogoča le odpravljanje posameznih vrzeli v usposobljenosti posameznika ne pa pridobivanje zahtevanih znanj, spretnosti in kompetenc v celoti.

- Z namenom zagotavljanja kakovosti programov priprav je potrebno, poleg cene, upoštevati pri izboru izvajalcev naslednja merila: obseg razpisanega programa usposabljanja, razmerje med teoretičnim in praktičnim delom programa ter sodelavce v okviru programa. Izbor izvajalca izključno na podlagi najnižje cene je nezadostno merilo z vidika zagotavljanja ustrezne kakovosti programa.

5.2. Programi Institucionalnega usposabljanja

Osnovne značilnosti udeležencev v programih Institucionalnega usposabljanja so (podatki iz dokumentacije ZRSZ in podatki, pridobljeni s spletnim vprašalnikom):

- izjemen interes brezposelnih za udeležbo v programih, ki se z leti povečuje,
- prevladujoč je delež žensk (64%),
- čez 60 odstotkov udeležencev je starih med 25 in 40 letom, torej v najbolj aktivni življenjski dobi, samo dobra desetina pa je starejših od 50 let, torej v starosti, ki jo pri brezposelnih opredeljujemo kot težja zaposljivost,
- presenetljivo visoka je povprečna stopnja izobrazbe udeležencev: kar 70% jih ima dokončano štiriletno srednjo šolo in kar tretjina višjo ali visoko,
- po trajanju brezposelnosti prevladujeta dve skupini: 1. brez dela manj kot pol leta, in 2. brez dela med enim in dvema letoma,
- podatki o uspešnosti zaposlovanja kažejo, da so se udeleženci programov Institucionalnega usposabljanja uspešneje zaposlovali mlajši, bolj izobraženi in manj časa brezposelni, čeprav ne gre za zelo velika odstopanja,
- anketirani udeleženci so večinoma razmeroma pozitivno ocenili možnost udeležbe v programih Institucionalnega usposabljanja, tako glede časovnega obsega kot kakovosti izvedbe. Nekoliko manj zadovoljni so glede izbire programov usposabljanja.
- prav tako pozitivno ocenjujejo prispevek tovrstnega usposabljanja k povečanju možnosti za zaposlitev: več kot polovica vprašanih meni, da jim bo to usposabljanje omogočilo zaposlitev, okrog tretjina pa jih meni, da je usposabljanje za zaposlitev koristno, vendar njim pri tem ne bo pomagalo,
- pri vrednotenju povezave med udeležbo v tovrstnih programih in povečanjem zaposljivosti je zelo pomembno, da je udeležba vezana na posameznikov zaposlitveni načrt.

Značilnosti programov Institucionalnega usposabljanja:

- glede na potrebe zaposlovalcev pri iskanju primerne kadra, ki pri tem izpostavljajo t.i. mehke veščine in med temi tudi znanje tujih jezikov (glej uvodna poglavja), lahko ugotovimo, da je izbor programov skladen s potrebami na trgu dela,
- izrazito prevladovanje programov učenja tujih jezikov – več kot polovica vseh,
- med jeziki izrazito prevladovanje nemščine,

- med ostalimi, nejezikovnimi, programi, prevladuje računalništvo in pri tem pridobivanje mednarodnega potrdila EDCL,
- izvajalci programov so v večjem deležu pozitivno naklonjeni pogojem razpisa in tudi sodelovanju z financerjem (ZRSZ),
- v razpravi v obliki fokusne skupine so izpostavili neustreznost merila najmanjše cene, ki posledično ne zagotavlja kakovosti izvedbe.

Splošna značilnost programov Institucionalnega usposabljanja je, da so v prvi vrsti namenjeni populaciji, ki je med iskalci zaposlitve ne opredeljujemo kot ranljive, saj, razen statusa brezposelnosti samega, po ostalih merilih spada med manj ranljive: udeleženci so razmeroma visoko izobraženi, mlajši, kratkotrajno brezposelni.

Kljub nespornemu pomenu znanja tujih jezikov pri povečanju zaposljivosti, je tako izrazito prevladovanje programov za učenje tujih jezikov vseeno nekoliko omejujoče. Še posebej izrazit pa je visok delež učenja nemščine v funkciji neposredne priprave na zaposlitev v tujini. Kljub temu, da je bilo na zaključni razpravi poudarjeno mnenje, da je tudi zaposlitev v tujini rešitev socialnih težav za dotičnega brezposelnega, se nam pri tem vseeno porajajo vprašanja ustreznosti vključitve tako ozko usmerjenih programov v ponudbo.

PREDLOGI

Iz analize podatkov lahko ugotovimo, da so programi Institucionalnega usposabljanja v zasnovi, obsegu in vodenju, ustrezni. Prav tako lahko ugotovimo, da v znatni meri povečujejo zaposljivost udeležcev, kar je tudi njihov osnovni namen.

Predlagamo pa nekatere novosti, ki bi uspešnost lahko povečali:

1. Zaradi prevladovanja udeležencev, ki po socio-demografskih značilnostih ne spadajo med ranljive, bi bilo zaželeno, da bi bili ponujeni programi ločeni po ciljnih skupinah: posebni programi bi morali biti ponujeni težje zaposljivim brezposelnim (starejšim, manj izobraženim).
2. Menimo, da programi "učanja nemščine za zaposlitev v tujini" ne spadajo v isto skupino kot ostali programi. Razmisliti bi bilo treba o posebnem razpisu za tovrstni program, pri katerem bi mogoče lahko sodelovali tudi s predstavniki avstrijskih delodajalcev ali socialnih partnerjev.
3. Večkrat smo izpostavili obvladovanje mehkih veščin kot pomemben dejavnik pri povečevanju zaposljivosti, kar dokazuje tudi anketa "Napovednik zaposlovanja" na katero se sklicujemo. Znanje tujih jezikov je samo ena od takih veščin. Smiselno bi bilo ponuditi tudi programme učenja drugih spretnosti: komunikacijskih, socialnih, kulturnih, osebnostnih. Tako veliko zanimanje za programme Institucionalnega usposabljanja gotovo omogoča odpiranje programskega in izvajalskega prostora.

6 Kazalo slik in preglednic

Slika 1: UDELEŽENCI, KI SO IZPOLNILI ANKETO PO REGIJI STALNEGA PREBIVALIŠČA	12
Slika 2: DELEŽA UDELEŽENCEV, KI SO IZPOLNILI ANKETO, GLEDE NA VRSTO PROGRAMA.....	13
Slika 3: UDELEŽENCI PROGRAMOV PO STAROSTNIH KATEGORIJAH	13
Slika 4: IZOBRAZBENA SESTAVA UDELEŽENCEV PO PROGRAMIH	14
Slika 5: UDELEŽENCI GLEDE NA TRAJANJE BREZPOSELNOSTI PRED VKLJUČITVIJO V PROGRAM	14
Slika 6: DOLGOTRAJNOST BREZPOSELNOSTI UDELEŽENCEV GLEDE NA NJIHOVO IZOBRAZBO	15
Slika 7: USPEŠNA ZAPOSILITEV, ALI OBETI ZANJO, UDELEŽENCEV OBEH PROGRAMOV	15
Slika 8: USPEŠNOST ZAPOSILITVE UDELEŽENCEV GLEDE NA NJIHOVO IZOBRAZBO	16
Slika 9: USPEŠNOST ZAPOSILITVE GLEDE NA STAROST UDELEŽENCEV.....	16
Slika 10: UDELEŽENCI PO STAROSTNIH RAZREDIH IN IZOBRAZBI	17
Slika 11: MNENJE UDELEŽENCEV O ČASOVNEM OBSEGU PROGRAMOV	17
Slika 12: MNENJA UDELEŽENCEV O IZBIRI IN IZVEDBI PROGRAMOV USPOSABLJANJA.....	18
Slika 13: MNENJE O KORISTNOSTI USPOSABLJANJA ZA POVEČANJE ZAPOSILJIVOSTI	18
Slika 14: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO SPOLU – deleža tistih, ki so se zaposlili	19
Slika 15: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO STAROSTI – deleži tistih, ki so se zaposlili	19
Slika 16: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI – deleži tistih, ki so se zaposlili.....	20
Slika 17: UDELEŽENCI PRIPRAV NA NPK PO IZOBRAZBI – deleži tistih, ki so se zaposlili.....	20
Slika 18: IZBRANI PROGRAMI PRIPRAV NA NPK PO ŠTEVILU UDELEŽENCEV – deleži tistih, ki so se zaposlili (kvalifikacije so namenoma zapisane v ženskem spolu)	21
Slika 19: ALI STE IZVAJALI PROGRAME PRIPRAV NA NPK IN TPK?	27
Slika 20: TRAJANJE IZPELJANIH PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK – v urah.....	28
Slika 21: PROGRAMI PRIPRAV NA NPK IN TPK PO ŠTEVILU UDELEŽENCEV.....	28
Slika 22: NAČIN PREVERJANJA PRIDOBLENIH ZNANJ V OKVIRU PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK.....	29
Slika 23: STOPNJA ZADOVOLJSTVA IZVAJALCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK S PREDHODNIM ZNANJEM UDELEŽENCEV IN NJIHOVEM SODELOVANJU PRI IZVEDBI PROGRAMOV	29
Slika 24: USPEŠNOST UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PRI FORMALNEM PREVERJANJU...	30
Slika 25: PRILAGAJANJE PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PREDHODNIM DELOVNIM IN ŽIVLJENJSKIM IZKUŠNJAM UDELEŽENCEV.....	30
Slika 26: SPREMLJANJE VKLJUČITVE UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV V POSTOPKE PREVERJANJA IN POTRJEVANJA NPK IN TPK PO ŠTEVILU VKLJUČENIH	31
Slika 27: SPREMLJANJE USPEŠNOSTI UDELEŽENCEV PRIPRAV NA NPK IN TPK V POSTOPKIH PRIDOBIVANJA CERTIFIKATA	31
Slika 28: ŠTEVILO UDELEŽENCEV, KI SO PRIDOBILI CERTIFIKAT NPK	32
Slika 29: UDELEŽENCI V PROGRAMIH INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO SPOLU IN PO DELEŽU TISTI, KI SO SE PO KONCU USPOSABLJANJA ZAPOSILILI.....	32
Slika 30: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO STAROSTI IN USPEŠNOSTI POSAMEZNIH STAROSTNIH KATEGORIJ PRI ZAPOSLOVANJU	33
Slika 31: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO IZOBRAZBI IN USPEŠNOST POSAMEZNIH IZOBRAZBENIH STOPENJ PRI ZAPOSLOVANJU	33
Slika 32: UDELEŽENCI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA PO TRAJANJU BREZPOSELNOSTI PRED VKLJUČITVIJO IN PO USPEŠNOSTI ZAPOSILITVE PO ZAKLJUČENEM PROGRAMU	34
Slika 33: VRSTE PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA, ŠTEVILO VKLJUČENIH IN DELEŽ TISTI, KI SO SE PO ZAKLJUČKU PROGRAMA USPELI ZAPOSILITI	34
Slika 34: UDELEŽENCI JEZIKOVNEGA USPOSABLJANJA PO IZBRANEM JEZIKU IN PO DELEŽU TISTI, KI SO SE PO ZAKLJUČENEM USPOSABLJANJU USPELI ZAPOSILITI	35
Slika 35: VRSTE RAČUNALNIŠKIH PROGRAMOV V OKVIRU INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA IN DELEŽ TISTI, KI SO SE PO ZAKLJUČKU PROGRAMA USPELI ZAPOSILITI.....	36
Slika 36: OBSEG IN STRUKTURA PRIPOMB IN PREDLOGOV, KI SO JIH PODALI UDELEŽENCI	36
Slika 37: VRSTE IZVAJALCEV PO ORGANIZACIJSKI OBLIKI	43
Slika 38: IZVAJALCI PO REGIJI SEDEŽA	43
Slika 39: ZADOVOLJSTVO VPRAŠANIH Z MERILI ZA IZBOR IZVAJALCEV	44
Slika 40: USTREZNOST IZBIRE CILJNIH SKUPIN ZA INSTITUCIONALNO USPOSABLJANJE	45
Slika 41: PRIMERNOST OBSEGA FINANCIRANJA PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA	46
Slika 42: V KOLIKŠNI MERI JE BILA USTREZNA OPREDELITEV UPRAVIČENIH STROŠKOV	47
Slika 43: MOŽNOSTI IZBIRE PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA	47
Slika 44: USTREZNOST ČASOVNEGA OBSEGA PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA.....	48
Slika 45: USTREZNOST PREDPISANEGA DOKUMENTIRANJA IN POROČANJA O IZVEDBI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA	48
Slika 46: AŽURNOST IZPLAČILA	49
Slika 47: USTREZNOST PODPORE S STRANI ZRSZ	49

Preglednica 1: STAROST VKLJUČENIH V PROGRAME PRIPRAV NA NPK IN TPK.....	22
Preglednica 2: DOSEŽENA IZOBRAZBA UDELEŽENCEV PRIPRAV NA NPK IN TPK	23
Preglednica 3: DELOVNA DOBA UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK PRED IZGUBO ZAPOSLITVE.....	23
Preglednica 4: ŠTEVILO UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK GLEDE NA TRAJANJE PROGRAMA	24
Preglednica 5: DELEŽ UDELEŽENCEV PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK GLEDE NA PRIDOBITEV POTRDILA OB ZAKLJUČKU PROGRAMA	25
Preglednica 6: STOPNJA ZADOVOLJSTVA S PROGRAMI PRIPRAV NA NPK IN TPK	25
Preglednica 7: ZAPOSLITEV PO ZAKLJUČKU PROGRAMOV PRIPRAV NA NPK IN TPK	26
Preglednica 8: KONKRETNI PREDLOGI PROGRAMOV USPOSABLJANJ, RAZVRŠČENI PO POGOSTNOSTI.....	39
Preglednica 9: POVPREČNE STOPNJE REGISTRIRANE BREZPOSELNOSTI PO STATISTIČNIH REGIJAH, 2015.....	39
Preglednica 10: PONUDNIKI PROGRAMOV INSTITUCIONALNEGA USPOSABLJANJA IN ŠTEVILO PROGRAMOV, PO REGIJAH	40

7 Viri

- ACS, 2013. Evalvacija Programov usposabljanja in izobraževanja zaposlenih , ki so se izvajali v obdobju 2008-2011, končno poročilo, Ljubljana;
- ACS, 2015: Pogled na programe priprav na preverjanje in potrjevanje NPK ...
- EIPF, 2012: Rezultati ciljnega raziskovalnega projekta št. V5-1045 „Vrednotenje največjih programov aktivne politike zaposlovanja, vključno z ukrepi proti gospodarski in finančni krizi“, Ekonomski inštitut pravne fakultete, Ljubljana
- Katalog ukrepov aktivne politike zaposlovanja
http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/pomembni_dokumenti/#c8070.
- Mirčeva, J., Zagmajster, M., Dobnikar, M., Drogenik, O., Brenk, E., Mlinar, V. (2010). Analiza mreže izvajalcev izobraževanja odraslih z vidika možnosti zadovoljevanja potreb prednostnih ciljnih skupin. Poročilo. Ljubljana.
- Močivnik, N., 2013. (Ne)uspešnost izvajanja APZ v Sloveniji, diplomsko delo, UL-FDV, Ljubljana
- Mohorčič Špolar, V., Mirčeva, J., Radovan, M., Možina, E., Ivančič, A. (2005). *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanja*. Raziskovalno poročilo. ACS: Ljubljana.
- Center RS za poklicno izobraževanje. Koristi NPK za posameznike, podjetja in družbo, Ljubljana.
- Center RS za poklicno izobraževanje, 2013. Spremljava certifikatnega sistema na treh strokovnih področjih: Storitve za ranljive skupine, Kozmetika, predelava in izdelava živil na tradicionalen način. Ljubljana
- Pravilnik o razvrstitvi razvojnih regij po stopnji razvitosti za programsko obdobje 2014-2020.
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=PRAV11273>.
- Stopnja registrirane brezposelnosti o statističnih regijah, ZSRS
http://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/stopnja_registrirane_brezposelnosti.
- Spremljava certifikatnega sistema na treh strokovnih področjih: Storitve za ranljive ciljne skupine, Kozmetika, Predelava in izdelava živil na tradicionalen način
- Zakon o organiziranju in financiranju vzgoje in izobraževanja – ZOFVI (1996). Uradni list RS, št. 16/07. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445>
- Zakon o spodbujanju skladnega regionalnega razvoja. Uradni list RS, št.20/11).
<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5801>