



EVROPSKA UNIJA  
EVROPSKI  
SOCIALNI SKLAD

**Deloitte.**

# Vrednotenje uspešnosti ukrepov za trajnostno vključevanje mladih na trg dela

Končno poročilo



Julij 2019

# Kazalo

<b>Kazalo tabel in grafov .....</b>	<b>4</b>
<b>Seznam kratic .....</b>	<b>5</b>
<b>Povzetek .....</b>	<b>6</b>
<b>Summary .....</b>	<b>8</b>
<b>1. Uvod .....</b>	<b>10</b>
1.1 Opredelitev predmeta vrednotenja .....	10
1.2 Namen in cilji vrednotenja .....	11
<b>2. Okoliščine izvajanja .....</b>	<b>12</b>
2.1 Pregled stanja na trgu dela od leta 2013.....	12
2.1.1 Izobraževanje.....	13
2.1.2 Stanje na področju vzgoje in izobraževanja in mladinskega dela .....	14
2.2 Pregled specifičnega cilja ESS »8.2.1 Znižanje brezposelnosti mladih« in operacij, ki so predmet vrednotenja .....	17
2.2.1 Pregled javnih razpisov na področju mladinskega dela .....	17
2.2.2 Pregled javnih razpisov na področju vzgoje in izobraževanja.....	19
<b>3. Pristop k vrednotenju .....</b>	<b>21</b>
3.1 Metode vrednotenja .....	21
3.2 Časovnica izvedbe vrednotenja.....	21
<b>4. Odgovori na vprašanja za vrednotenje.....</b>	<b>22</b>
4.1 Raven posameznika znotraj ciljnih skupin, ki jih naslavlja operacije.....	22
4.1.1 Ali so bili izbrani ustrezni ukrepi glede na potrebe ciljne skupine brezposelnih mladih s posebnim ozirom na zaposlovanje mladih na področju mladinskega sektorja in vzgoje in izobraževanja (relevantno za ukrep s področja zaposlovanja mladih v mladinskem sektorju in ukrepe s področja zaposlovanja na področju vzgoje in izobraževanja)? .....	22
4.1.2 Katere kompetence so v obdobju izvajanja operacije posamezniki pridobili in katere se jim zdijo najpomembnejše? .....	23
4.1.3 Kakšni so uporabljeni pristopi pridobivanja kompetenc, znanj in spretnosti, kako pristope ocenjujejo udeleženci? .....	24
4.1.4 Ali se je udeležencem zaradi pridobljenih kompetenc po zaključku operacije izboljšal status na trgu dela? Kako so jim pridobljene kompetence pomagale na trgu dela?.....	26

4.1.5 Kakšna je kakovost delovnih mest, predvsem z vidika ujemanja stopnje, smeri izobrazbe z delom, ki ga udeleženec dejansko opravlja (relevantno za ukrepe s področja prve zaposlitve na področju vzgoje in izobraževanja)? .....	27
4.1.6 Kakšna je trajnost zaposlitev po izstopu iz projekta? .....	29
4.2 Splošna vprašanja za organizacije, ki so vključene v operacije kot upravičenke .....	31
4.2.1 Ocena koristi za upravičenca z vidika krepitve kapacitet organizacije (kadrovskih, organizacijskih in programskih kapacitet); Kakšne koristi organizaciji prinašajo takšne oblike zaposlovanja (relevantno za ukrepe s področja prve zaposlitve na področju vzgoje in izobraževanja)? .....	31
4.2.2 Kakšno je bilo sodelovanje upravičencev z drugimi deležniki; potencialnimi delodajalci, Zavodom RS za zaposlovanje? .....	32
4.2.3 Kakšna so tveganja in težave na strani upravičenca, ki se pojavljajo v času izvajanja in kakšne so možne rešitve slednjih?.....	34
4.2.4 Ali so potrebne spremembe oziroma izboljšave v procesu izvedbe aktivnosti in poročanja pri upravičencih? .....	35
4.3 Vprašanja za organizacije, ki delujejo v mladinskem sektorju in so vključene v operacije kot upravičenke.....	35
4.3.1 Kakšen je bil učinek spodbujanja inovativnih oblik mladinskega dela pri reševanju problematike brezposelnosti mladih? .....	35
4.3.2 Ali so organizacije, ki so sodelovale v projektu, pridobile znanje in izkušnje za naslavljanje in reševanje problema brezposelnosti mladih? .....	37
4.3.3 Ali se je s projektnimi aktivnostmi vplivalo tudi na druge družbene izzive? .....	38
4.4 Vprašanja za vzgojno izobraževalne zavode, ki so vključeni v operacije kot upravičenci.....	38
4.4.1 Kako ravnatelji kot delodajalci ocenjujejo ukrep? .....	38
4.4.2 Kakšna je vloga mentorjev oz. izkušenih učiteljev, kakšen je medgeneracijski prenos znanj in izkušenj?.....	39
4.5 Raven oblikovanja politik .....	40
4.5.1 Ali je način spremljanja potreb naslovljenih ciljnih skupin ustrezen? .....	40
4.5.2 Kakšen je bil učinek spodbujanja inovativnih oblik zaposlovanja pri reševanju problematike brezposelnosti mladih (prepoznavanje tega problema in aktivno reševanje življenjskih situacij mladih, povezanih z njihovim vstopanjem na trg dela)? .....	42
4.5.3 Kakšen je bil učinek izvajanja inovativnih projektov na področju zaposlovanja mladih na razvoj mladinskega dela in mladinske politike? .....	42

4.5.4 Ali je bil odziv politik glede zaposlovanja mladih, na področju vzgoje in izobraževanja ustrezen (npr. potreba po vzpostavitvi »bazena« mladih učiteljev z vidika demografskih sprememb)?.....	43
<b>5. Pregled in priporočil.....</b>	<b>44</b>
<b>6. Literatura in viri.....</b>	<b>45</b>
<b>7. Priloge.....</b>	<b>45</b>

## Kazalo tabel in grafov

Graf 1: Pregled stopnje brezposelnosti od leta 2008 do 2013 glede na zadnje kvartale v letu .....	13
Graf 2: Pregled dijakov po področjih izobraževanja .....	14
Graf 3: Pregled študentov vključenih v terciarno izobraževanje po področju izobraževanja .....	15
Graf 4: Ocena udeležencev o ustreznosti uporabljenih pristopov pridobivanja kompetenc glede na vključenost v javni razpis.....	25
Graf 5: Prikaz ujemanja smeri izobrazbe s trenutno zaposlitvijo.....	28
Graf 6: Prikaz ujemanja stopnje izobrazbe s trenutno zaposlitvijo .....	28
Graf 7: Deleži zaposlenih posameznikov glede na področje ukrepov in vrste zaposlitve .....	30
Graf 8: Stopnja zadovoljstva sodelovanja z ostalimi deležniki (v %).....	33
Graf 9: Ocena ustreznosti ukrepov na področju VIZ z različnih vidikov.....	39

# Seznam kratic

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
ESS	Evropski socialni sklad
KRVS	Kohezijska regija Vzhodna Slovenija
KRZS	Kohezijska regija Zahodna Slovenija
MIZŠ	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
MSS	Mladinski svet Slovenije
NPK	Nacionalna poklicna kvalifikacija
OP	Operativni program za izvajanje Evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020
RS	Republika Slovenija
SVRK	Služba Vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
VIZ	Vzgoja in izobraževanje
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

# Povzetek

Padec gospodarske aktivnosti v obdobju krize je znižal stopnjo delovne aktivnosti v večini starostnih skupin, še posebej so bili prizadeti mladi. Med mladimi namreč prevladujejo predvsem začasne zaposlitve, zaradi česar so bili mladi pogosto med zaposlenimi, ki jim podjetja zaradi neugodnih gospodarskih razmer niso podaljšala pogodbe o zaposlitvi za določen čas. Zaradi manjšega povpraševanja so se po končanem šolanju zmanjšale tudi njihove zaposlitvene možnosti ob vstopu na trg dela. Številni mladi imajo zaradi pomanjkanja izkušenj težave pri iskanju kakovostne zaposlitve, kar ovira njihovo pot k neodvisnosti, grozita pa jim tudi socialna izključenost in revščina. Leta 2016 se je stanje na trgu dela sicer začelo popravljati. Brezposelnost mladih je upadla, problematično pa je ostalo trajanje brezposelnosti, saj je povprečna brezposelnost v starostni skupini od 15 do 29 let znašala 10,7 mesecev. Trajanje brezposelnosti je bilo še nekoliko daljše za iskalce prve zaposlitve.

Z namenom zmanjšanja brezposelnosti mladih je država del sredstev Evropskega socialnega sklada v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014-2020 namenila operacijam v okviru prednostne osi: 8. »Spodbujanje zaposlovanja in transnacionalna mobilnost delovne sile«, prednostne naložbe: 8.2 »Trajnostno vključevanje mladih na trg dela, predvsem tistih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposabljaajo, vključno z mladimi, ki so izpostavljeni socialni izključenosti, in mladimi iz marginaliziranih skupnosti, vključno prek izvajanja jamstva za mlade«, specifičnega cilja: 8.2.1 »Znižanje brezposelnosti mladih«.

Namen operacij je brezposelnim mladim starim od 15 do 29 let preko sodelovanja in zaposlitve v vzgojno-izobraževalnih zavodih in organizacijah v mladinskem sektorju omogočiti pridobivanje praktičnih delovnih izkušenj ter usposabljanja na delovnem mestu, kadar so delovne izkušnje obvezne za pridobitev poklicne kvalifikacije. Operacije prav tako spodbujajo razvoj aktivnega državljanstva mladih skozi izvajanje inovativnih projektov, ki jim omogočajo večjo zaposljivost ter razvijanje ustreznih kompetenc. V okviru vrednotenja operacije obravnavamo v okviru vprašanj za vrednotenje, ki zadevajo ustreznost in uspešnost ukrepov in operacij na področju krepitve usposobljenosti in zaposljivosti mladih.

Upoštevajoč potrebe ciljnih skupin mladih, ki so se v začetku izvajanja ukrepov soočale z visoko stopnjo brezposelnosti in so s težavo pridobivale izkušnje, potrebne za pridobitev poklicnih kvalifikacij oz. standardov, ocenjujemo, da so bili izbrani ukrepi ustrezni, saj so mladim omogočili pridobivanje potrebnih kompetenc za nadaljnjo poklicno pot in lažjo zaposlitev. Posamezniki, vključeni v ukrepe, so pridobili pomembne kompetence, ki obsegajo sposobnost timskega dela, organiziranja ter boljše poznavanje same metodike in vsebine področja dela, najpomembnejši učinek pa so delovne izkušnje, ki omogočajo pristop k opravljanju strokovnega izpita na področju VIZ oz. pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije (NPK) mladinski delavec/mladinska delavka. Prav tako se jim je z vključenostjo v ukrep izboljšala konkurenčnost na trgu dela, velik delež ciljne skupine pa se je po izstopu iz ukrepa tudi zaposlil.

Za organizacije se ključni vplivi vključenosti v ukrepe kaže na področju krepitve kadrovskih kapacitet, saj brez podpore ne bi mogli zaposliti kadra, ki so ga lahko

financirali v okviru vrednotenih programov. Pozitivni učinki se kažejo v razbremenitvi ostalih zaposlenih in boljši razporeditvi dela.

Operacije so spodbujale tudi inovativne oblike dela, v okviru katerih je nastalo več novih produktov (spletne platforme, priročniki, aplikacije itd.) in delavnic, namenjenih tako mladinskim delavcem kot tudi mladim v iskanju zaposlitve. Za tovrstne rezultate operacij predlagamo razmislek glede izvedbe ukrepov za njihovo ohranjanje in nadaljnjo uporabo tudi po zaključku projektov (bodisi preko meril za izbor v prihodnjih razpisih, bodisi preko posebnih ukrepov oz. financiranja).

Kot pomemben pristop k pridobivanju kompetenc mladih izpostavljam mentorstvo, saj se s pomočjo mentorja posameznik lažje vključi v delovni proces, predlagamo pa, da se v okviru javnih razpisov spodbuja tudi nagrajevanje prizadevanj mentorjev.

Potrebe ciljnih skupin in trajnost zaposlitev se spremljata s kazalniki učinka in kazalniki rezultata. S kazalniki učinka se spremlja število vključenih posameznikov v projektne aktivnosti, s kazalniki rezultata pa položaj vključenih posameznikov. Pri ukrepih na področju VIZ so kazalniki kratkoročnega rezultata doseženi v veliki večini primerov, kar je posledica tega, da so upravičenci po koncu pogodbenih obveznosti, financiranih iz ESS, obvezani, da osebo zaposlijo za dodatno obdobje, ki ga določa sam razpis. Posledično kazalnik ne prikazuje realne slike glede trajnosti zaposlitev po koncu vključenosti v ukrep. Ne glede na to, rezultati ankete kažejo, da so ukrepi imeli določene trajnostne učinke, saj je kar 78 % anketiranih upravičencev po izstopu iz operacije našlo zaposlitev.

Odziv politike glede zaposlovanja mladih na področju VIZ je ustrezen, saj omogoča pridobivanja kompetenc mladim, ki za zaposlitev potrebujejo strokovni izpit. Z vidika demografskih sprememb in sprememb v samem sektorju usmeritve programa prav tako ocenjujemo kot ustrezne, saj je predvidena zaposlitev mladih kadrov kot nadomestilo za veliko število starejših učiteljev/vzgojiteljev, ki se bodo v naslednjih letih upokojili.

# Summary

The decline in economic activity during the crisis has lowered the level of labour activity in most generations, especially younger generations were affected. Among young people, mainly temporary employment prevails, which is why young people were often among employees, whose fixed-term employment contracts were not extended due to unfavourable economic conditions. Due to lower demand, their employment opportunities have also decreased when trying to enter the labour market after completing their education. Many young people find it hard to find quality employment due to lack of experience, which hampers their path to independence and increases the threat of social exclusion and poverty. In 2016, the situation on the labour market began to improve, with youth unemployment starting to decline, while the duration of unemployment remained problematic, as the average period in the age group from 15 to 29 years was 10.7 months of unemployment. The period was still slightly longer for first-time job seekers.

In order to address youth unemployment, Slovenia decided to allocate portion of the funds from the European Social Fund (ESF) under the Operational Programme for the Implementation of the EU Cohesion Policy for 2014-2020 for operations under priority axis 8 "Promoting employment and supporting transnational labour mobility", investment priority: 8.2 "Sustainable integration into the labour market of young people, in particular those not in employment, education or training, including young people at risk of social exclusion and young people from marginalised communities, including through the implementation of the Youth Guarantee", specific objective 8.2.1 "Reduction of youth unemployment".

The purpose of the operations is to provide unemployed young people between 15 and 29 years of age with practical work experience and on-the-job training in educational institutions and organizations in the youth sector, in cases when work experience is mandatory for the acquisition of professional qualifications. Operations also encourage the development of active citizenship of young people through the implementation of innovative projects, which enables them to increase employability and help them to develop appropriate competencies. The evaluation analyses these operations within evaluation questions that address the relevance and effectiveness of actions and operations in the field of strengthening the skills and employability for young people.

When the implementation of the measures started, targeted groups of young people faced high unemployment rates and had difficulties acquiring the experience necessary to obtain professional qualifications or standards. We believe that the measures chosen have appropriately addressed this issue, as they have enabled young people to acquire the competencies necessary for their career and easier employment. Individuals have acquired important competencies such as working in teams, organization and better knowledge of the methodologies and contents of work in different professions. The most important effect has proved to be acquired working experience that enables them to take the professional exam in the field of education or obtain a national vocational qualification for youth workers. Furthermore, the involvement in the measures has improved the participants' possibilities to compete



in the labour market, with a significant share of them finding employment after exiting the measures.

For beneficiary organizations, the impact of actions is crucial in terms of strengthening staffing capabilities. Without the support, the beneficiaries would not be able to recruit the individuals supported by the programmes. Positive effects are reflected also in a seamless distribution of work.

Innovative ways of work were also encouraged through operations, resulting in numerous new products (online platforms, manuals, applications, etc.) as well as the workshops for both youth workers and youth job seekers. In order to preserve these results after the completion of projects, we propose a reflection on the possible measures for their conservation and further use (either through selection criteria in future calls for proposals, or through special measures or financing).

As an important approach to acquiring the competences for young people, mentoring should be highlighted. Individuals are more easily involved in the work process when the help of a mentor is ensured, therefore we suggest that the rewards for mentor's efforts should also be endorsed in the framework of future calls.

The needs of target groups and sustainability of employment are monitored through output and result indicators. Output indicators monitor the number of individuals involved in project activities, whilst result indicators monitor the status of the individuals included in the measures. In the case of the higher education, the targets for short-term result indicators have been achieved in the vast majority of cases, as a result of the fact that the beneficiaries were obliged to provide employment for the additional period set by the public call after the co-financing from the ESF has ceased. Therefore, this indicator does not show a realistic picture of the sustainability of employment after the individuals have exited the measures. Nevertheless, the results of the survey show that the measures have certain sustainable effects, since 78% of respondents found employment after leaving the project.

We estimate the policy response regarding youth employment in the field of education as appropriate, since it enables young people acquire the competencies required for a professional examination. In terms of demographic changes and the changes in the sector itself, the programme is also deemed appropriate as the individuals involved in the programme were taken on board with a view of replacing a number of older teachers/educators, who will retire in the following years.

# 1. Uvod

## 1.1 Opredelitev predmeta vrednotenja

Predmet vrednotenja so operacije s področja podpore in razvoja aktivnega državljanstva mladih s ciljem **spodbujanja zaposlovanja mladih na trgu dela**, operacije za **zaposlovanje v mladinskem sektorju** in operacije s področja pridobivanja delovnih izkušenj s ciljem **večje zaposljivosti na področju vzgoje in izobraževanja (VIZ)**.

Operacije, ki so predmet vrednotenja, so usmerjene v zmanjšanje brezposelnosti mladih, tako z vidika pridobivanja praktičnih delovnih izkušenj, kot usposabljanj na delovnem mestu, omogočanje uvajalnega obdobja (kadar so delovne izkušnje obvezne za pridobitev poklicne kvalifikacije) ter spodbujanje in razvoj aktivnega državljanstva mladih skozi izvajanje inovativnih projektov, ki omogočajo večjo zaposljivost ter razvijanje ustreznih kompetenc. Ukrepi, ki jih izvaja Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (MIZŠ), niso del aktivne politike zaposlovanja, temveč so prilagojeni specifičnim ciljnim skupinam in posledično zasledujejo različne cilje. Ključni cilj je krepitev zaposljivosti mladih preko izvajanja različnih projektnih aktivnosti, ki hkrati prispevajo tudi k razvoju organizacij in posameznih področij.

Na področju **krepitev zaposljivosti mladih v mladinskem sektorju** sta se izvajala dva ukrepa in sicer javni razpis »**Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost 2016–2018**« in javni razpis »**Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju**«. Njun namen je krepitev zaposljivosti mladih preko izvajanja različnih projektnih aktivnosti, ki hkrati prispevajo tudi k razvoju sodelujočih organizacij in posameznih področij.

Na področju **zaposlovanja mladih v vzgojno-izobraževalnih zavodih** sta se prav tako izvajala dva ukrepa<sup>1</sup>: 5 javnih razpisov »**Prva zaposlitev na področju VIZ**« v letih 2015, 2016, 2017 in 2018 in javni razpis »**Prva zaposlitev: Pomočnik vzgojitelja sem**« v obdobju 2017–2018 . Namen teh javnih razpisov je zaposlitev in usposabljanje z namenom pridobivanja zaposlitvenih izkušenj v VIZ ter posledično čimprejšnja in ciljno usmerjena aktivacija mladih oseb na prehodu iz sistema izobraževanja v zaposlitev preko ustreznih vsebin praktičnega usposabljanja in možnosti opravljanja strokovnega izpita, kar povečuje možnost trajnejše zaposlitve.

Ciljna skupina teh javnih razpisov so mladi v starostni skupini **od 15 do vključno 29 let**. Mladi so namreč ranljiva skupina, težave pri iskanju zaposlitve imajo predvsem zaradi pomanjkanja izkušenj, zaradi česar se pojavljajo kot ciljna skupina številnih javnih programov.

Omenjene javne razpise za izbor operacij delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada (ESS) v okviru specifičnega cilja ESS »8.2.1 Znižanje

---

<sup>1</sup> Na MIZŠ se je izvajal tudi JR Zaposlovanje asistentov za delo z otroki s posebnimi potrebami v vzgojno-izobraževalnih zavodih, ki ni predmet evalvacije.

brezposelnosti mladih« (glej poglavje 2.2). ESS je glavni instrument Evropske unije, ki njenim prebivalcem pomaga pridobiti boljša delovna mesta in zagotavlja državljanom EU bolj poštene zaposlitvene možnosti. Deluje preko vlaganj v ljudi – delavce, mlade in vse tiste, ki iščejo zaposlitev. ESS prav tako spodbuja visoke stopnje zaposlenosti in višjo kakovost delovnih mest, izboljšuje dostop do trga dela, podpira geografsko in poklicno mobilnost delavcev ter olajšuje njihovo prilagajanje industrijskim spremembam in spremembam proizvodnih sistemov, ki so potrebne za trajnostni razvoj. Spodbuja tudi visoko stopnjo izobraževanja in usposabljanja za vse ter podpira prehod mladih iz procesa izobraževanja v zaposlitev. Sklad podpira boj proti revščini in krepi socialno vključevanje, spodbuja enakost spolov, nediskriminacijo in enake možnosti, s tem pa prispeva k uresničevanju prednostnih nalog Unije za krepitev gospodarske, socialne in teritorialne kohezije<sup>2</sup>.

## 1.2 Namen in cilji vrednotenja

Namen vrednotenja je podati odgovore na vprašanja za vrednotenje, ki zadevajo ustreznost in uspešnost operacij na področju krepitve usposobljenosti in zaposljivosti mladih. Uspešnost razumemo kot doseganje ciljev operacij (npr. pridobivanje ustrezne usposobljenosti, krepitev veščin, pridobivanje praktičnih delovnih izkušenj za povečanje zaposljivosti in konkurenčnosti na trgu dela itd.). Vrednotenje obsega več ravni oz. vidikov izvajanja operacij, in sicer posameznika (mladi, vključeni v projekte, ki so predmet vrednotenja), organizacije (v mladinskem sektorju in vzgojno-izobraževalni zavodi) ter raven načrtovanja politik (vloga podpore pri razvoju »*tailor made*« programov, inovativnih projektov ter razvijanju kompetenc in pristopov pri iskanju zaposlitve).

Cilji vrednotenja:

- preveriti uspešnost projektov z vidika vključenih oseb;
- preveriti uspešnost projektov z vidika vključenih organizacij;
- preveriti ustreznost ukrepov glede na potrebe ciljnih skupin mladih;
- preveriti ustreznost ukrepov z vidika usklajenosti operacij.

Na podlagi evidenčnega naročila je Služba vlade RS za razvoj in evropsko kohezijsko politiko kot izvajalca vrednotenja izbrala družbo Deloitte svetovanje d.o.o. Vrednotenje se je izvajalo v obdobju od marca do julija 2019.

---

<sup>2</sup> Vir: Evropski socialni sklad: uradna spletna stran

## 2. Okoliščine izvajanja

### 2.1 Pregled stanja na trgu dela od leta 2013

Gospodarska situacija v Sloveniji je bila od začetka gospodarske krize v letu 2008 zelo neugodna. Bruto domači proizvod kot glavni kazalnik gospodarske aktivnosti se je skrčil, in sicer za 7,8 % v letu 2009 in 2,3 % v letu 2012. Med leti 2008 in 2012 je Slovenija beležila šibko gospodarsko rast, ki se je okrepila šele v letu 2014, ko je znašala 3 %. Z okrevanjem gospodarstva se je povrnila tudi rast dohodkov prebivalstva, tveganje socialne izključenosti, ki je v mednarodnem merilu relativno nizko, pa se je do leta 2016 zmanjšalo na raven iz leta 2008<sup>3</sup>. Okrevanje je zajelo večino gospodarskih dejavnosti in regij, položaj na trgu dela pa se je začel izboljševati za večino starostnih in izobrazbenih skupin prebivalstva, kar kaže na razvoj v smeri bolj vključujoče družbe.

V obdobju po začetku krize je stopnja brezposelnosti močno naraščala, in sicer s 4,4 % v letu 2008 na 8,2 % v letu 2011. Najvišjo vrednost je dosegla v letu 2013, ko je znašala 10,1 %.<sup>4</sup>

V zadnjem obdobju, ki ga je zaznamovala kriza, so mladi predstavljali družbeno skupino, ki je doživela najboljše spremembe. Te spremembe so mlade zaznamovale predvsem na področju izobraževanja, trga dela in sistema blaginje, ki jih postavlja v položaj nenehne negotovosti. V Sloveniji delež mladih v letu 2018 predstavlja skoraj šestino celotnega prebivalstva oziroma 15,3 % celotnega prebivalstva (SURS 2017a). V obdobju krize sta se znatno povečali brezposelnost mladih in njihova segmentacija na trgu dela. Stopnja delovne aktivnosti mladih med 15–24 let se je znižala z 38,4 % v letu 2008 na 26,5 % v letu 2013. Stopnja brezposelnosti se je po drugi strani povečala z 10,4 % v letu 2008 na 21,6 % v letu 2013. V letu 2008, ko se je začela kriza, je bilo na Zavodu za zaposlovanje prijavljenih nekaj več kot 18.000 brezposelnih oseb, starih od 15 do 29 let. To število je z leti še naraščalo in je leta 2013 doseglo 28.617 oseb. Med mladimi, prijavljenimi na Zavodu, je bilo v letih od 2008–2013 približno 35 % iskalcev prve zaposlitve, še več pa je bilo brezposelnih mladih, ki so izgubili zaposlitev za določen čas.<sup>5</sup>

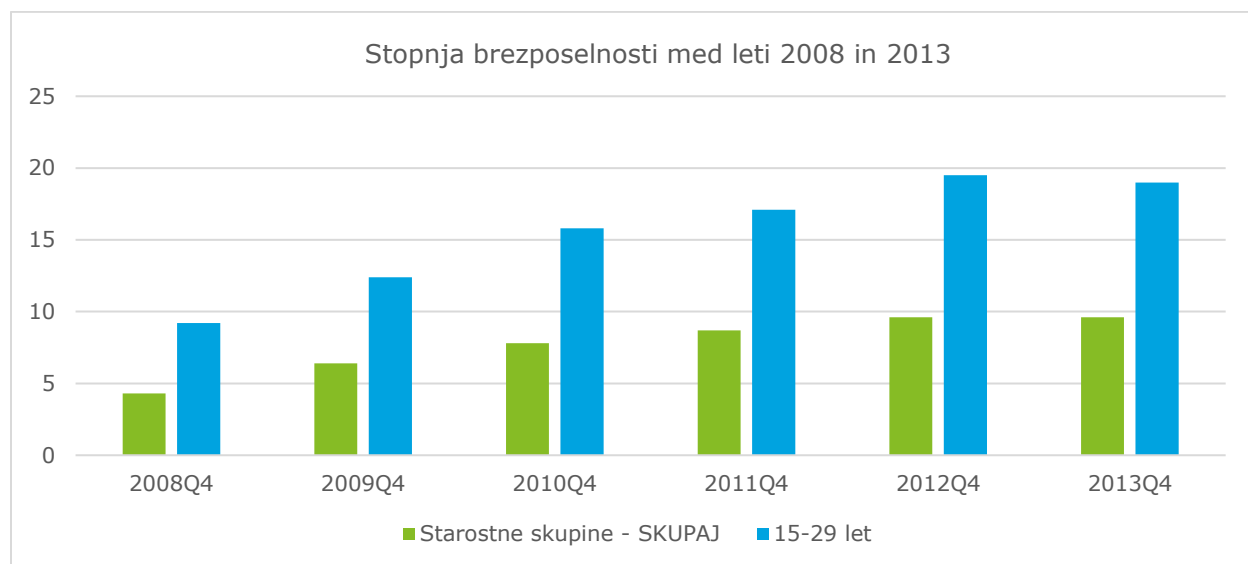
---

<sup>3</sup> Vir: UMAR: Poročilo o razvoju 2014, 2018

<sup>4</sup> Vir: SURS

<sup>5</sup> Vir: ZRSZ

Graf 1: Pregled stopnje brezposelnosti od leta 2008 do 2013 glede na zadnje kvartale v letu



Na poslabšanje položaja mladih na trgu dela je vplivala tudi nezadostna prilagojenost izobraževalnih in študijskih programov potrebam trga dela, zaradi česar je bila sestava diplomantov na trgu dela neustrezna. Gre za neusklajenost ponudbe in povpraševanja na trgu dela, saj so med diplomanti in maturanti opazni tako viški kot primanjkljaji na določenih smereh študija. Mladi se pri zaposlovanju pogosto srečujejo tudi z drugimi problemi, kot so pogosta obdobja brezposelnosti, prekarno delo, zaposlitve, ki so pod ravno stopnjo in vrste dosežene izobrazbe in odhajanje v tujino.. Mladi zato veljajo za najbolj prožno delovno silo, saj pogosto uporabljajo bolj fleksibilne oblike zaposlitve (Spruk, 2013).

Gospodarske razmere se od leta 2014 naprej izboljšujejo, prav tako raste stopnja zaposlenosti tako mladih, kot tudi ostalih delovno aktivih prebivalcev. Stopnja brezposelnosti se je v letu 2017 znižala na 6,6 %, stopnja brezposelnosti mladih pa je znašala 10,8 %, kar je podobno kot v obdobju pred krizo leta 2008.

### 2.1.1 Izobraževanje

Glede na statistične podatke (OECD 2017) je v Sloveniji kar 71 % mladih, starih med 18 in 24 let, ki so vključeni v formalno izobraževanje, kar nas postavlja na prvo mesto med državami EU in kot posledico prinaša kasnejši vstop mladih na trg dela. Stopnja brezposelnosti mladih je sicer največja prav v starostni skupini 25-29 let, ko mladi zaključijo z izobraževanjem in vstopajo na trg dela.

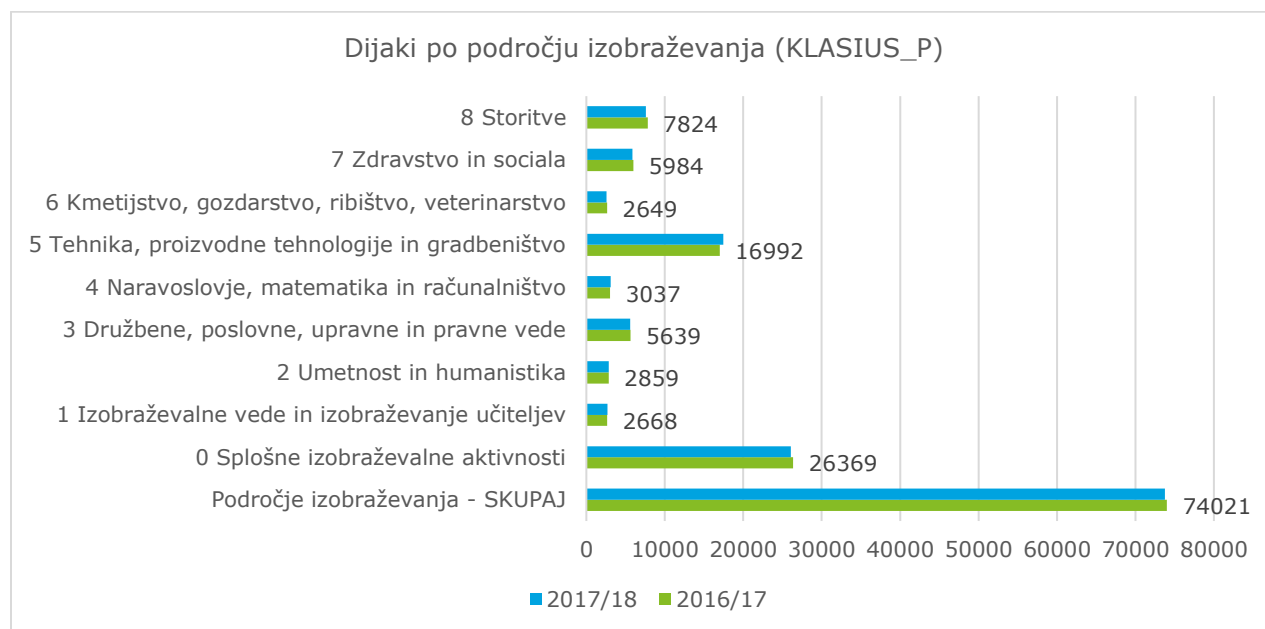
Delež odraslih (25–64 let) s terciarno izobrazbo se že več let povečuje in je bil leta 2016 s 44,2 % višji od povprečja EU (39,1 %), presegal pa je tudi ciljno vrednost strategije EU 2020, ki znaša 40 %. Rast deleža je povezana z dolgoletno visoko vključenostjo mladih v proces terciarnega izobraževanja.

## 2.1.2 Stanje na področju vzgoje in izobraževanja in mladinskega dela

### Področje vzgoje in izobraževanja

Po podatkih SURS-a se je v šolskem letu 2016/17 2668 dijakov izobraževalo na področju »izobraževanje na področju izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev«<sup>6</sup>, kar predstavlja slabe 4 % vseh dijakov v tem študijskem letu. V šolskem letu 2017/18 je bilo takšnih dijakov 2.709.

Graf 2: Pregled dijakov po področjih izobraževanja

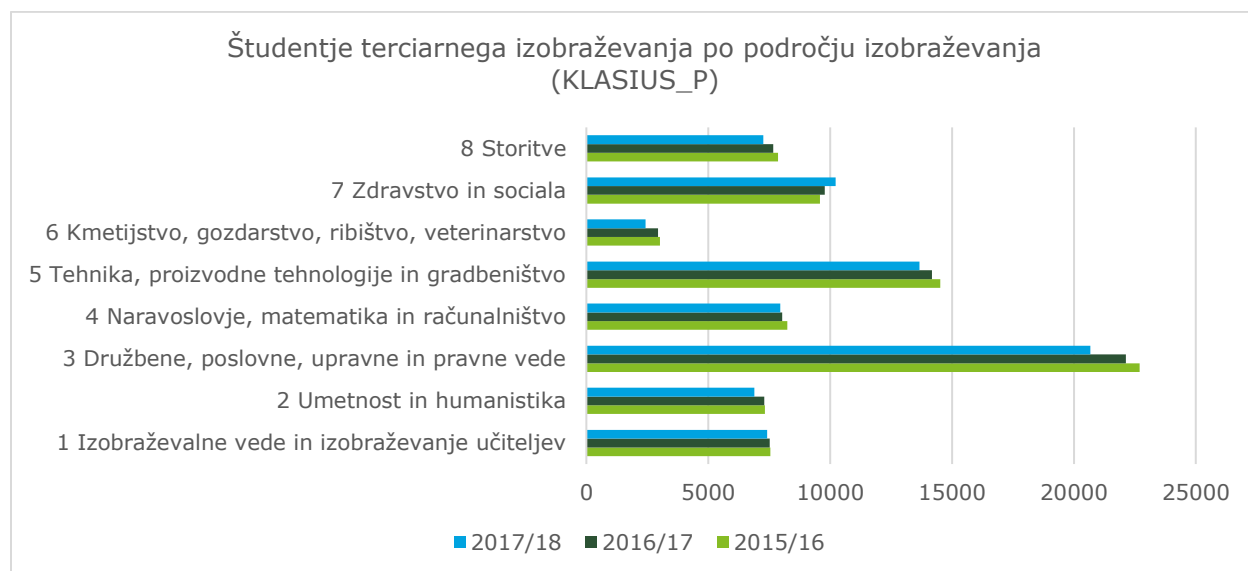


Ker v vrednotenju upoštevamo starostno obdobje upravičencev 15–29 let, moramo pogledati tudi področja izobraževanj študentov, kjer je delež vključenih v področje »izobraževanje na področju izobraževalnih ved in izobraževanja učiteljev« razmeroma majhen, vendar pa se od leta 2013 povečuje, in sicer je delež študentov tega področja v študijskem letu 2013/14 znašal 8 %, v letu 2017/18 pa 9,7 %<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Pedagogika, andragogika, socialna pedagogika, specialna pedagogika, didaktika, izobraževalne vede (izobraževanje vzgojiteljev predšolskih otrok, izobraževanje učiteljev za primarno izobraževanje, izobraževanje učiteljev posameznih predmetov, izobraževanje učiteljev za poučevanje poklicnih in praktičnih predmetov).

<sup>7</sup> Vir: SURS

Graf 3: Pregled študentov vključenih v terciarno izobraževanje po področju izobraževanja



Število zasedenih delovnih mest v dejavnosti vzgoje in izobraževanja ne beleži pretiranih odstopanj. Od leta 2013, ko jih je bilo v zadnjem kvartalu 61.251 je do konca leta 2018 naraslo na 66.701. Število mladih zaposlenih v tej dejavnosti je po letu 2013, ko jih je bilo 7.212 rahlo upadlo, vendar je leta 2017 zopet naraslo na 7.050.

Število prostih delovnih mest v vzgoji in izobraževanju prav tako rahlo narašča, in sicer je bilo leta 2013 razpisanih 1.205 prostih delovnih mest, leta 2018 pa 1.556<sup>8</sup>.

### **Mladinsko delo**

Mladinsko delo je organizirana in ciljno usmerjena oblika delovanja mladih in za mlade, v okviru katere mladi na podlagi lastnih prizadevanj prispevajo k lastnemu vključevanju v družbo, krepijo svoje kompetence ter prispevajo k razvoju skupnosti. Izvajanje različnih oblik mladinskega dela temelji na prostovoljnem sodelovanju mladih ne glede na njihove interesne, kulturne, nazorske ali politične usmeritve. Nosilci mladinskega dela in mladinske politike na lokalni ravni so **mladinski sveti**, ki predstavljajo osnovo za sodelovanje mladih v lokalnih skupnostih. V mladinskih svetih lokalnih skupnosti se združujejo mladinske organizacije, opredeljene v zakonu, ki ureja javni interes v mladinskem sektorju, ki imajo najmanj 90 odstotkov članstva v starosti do 29 let, 70 odstotkov članov vodstva v starosti od 15. do dopolnjenega 29. leta, ob enem pa imajo sedež v zadevni samoupravni lokalni skupnosti.<sup>9</sup> Mladinske programe in programe za mlade financira Urad RS za mladino na podlagi Nacionalnega programa za mladino, sofinanciranje programov v mladinskem sektorju pa se izvaja na podlagi javnih razpisov in javnih pozivov.

<sup>8</sup> Vir: SURS

<sup>9</sup> Vir: MIZŠ: Urad RS za mladino

**Mladinski svet Slovenije** (MSS) je krovna organizacija v mladinskem sektorju v Sloveniji, ki združuje 16 mladinskih nevladnih organizacij različnih interesnih, nazorskih ali političnih usmeritev. MSS zastopa interese mladih pri nacionalnih oblasteh in v mednarodnih združenjih ter sodeluje pri spodbujanju razvoja mladinske politike. MSS je tudi prijavitelj mnogih projektov, katerih namen je boljša zaposljivost mladih, spodbujanje udeležbe mladih na volitvah, ipd. Projekt **Partnerstvo za mladino**, ki se je izvajal v obdobju 2013–2014, je zasledoval cilj vzpostavitve močnega in učinkovitejšega partnerstva na področju izobraževanja in učenja v Sloveniji ter preko aktivnosti (izboljšanje prenosa znanja, identifikacija primerov dobrih praks v drugih državah EU, vzpostavitev koncepta aktivnega državljanstva, ipd.) mladim omogočiti nove učne poti za povečanje njihovih zaposlitvenih možnosti.

Organizacije v mladinskem sektorju v Sloveniji mladim omogočajo priložnosti za rast v odgovornega pripadnika različnih skupnosti in si prizadevajo za večje družbeno angažiranje ter za aktivnejšo vlogo mladih na vseh področjih delovanja in odločanja v družbi.<sup>10</sup>

Poklic **mladinskega delavca** vključuje različne tipe kadrov, predvsem v okviru organizacij v mladinskem sektorju. Mladinski delavci se ukvarjajo z mladimi v obliki vodenja organizacij ali skupin mladih, projektnega dela, informiranja, prostovoljstva, različnih neformalnih izobraževanj ter druge strokovne podpore mladim. Mladinski delavci pomagajo mladim razvijati njihove sposobnosti in talente predvsem na zunajšolskih področjih, s čimer mladi dopolnjujejo šolska znanja. Mladinski delavec usmerja mlade pri njihovem razvoju in jim nudi izkušnje na življenjsko pomembnih področjih. V komunikaciji z mladimi izvaja in oblikuje programe mladinskega dela. Vloga mladinskega delavca obsega več sklopov<sup>11</sup>:

- neformalno izobraževanje in usposabljanje mladih za mladinsko delo;
- prostovoljno mladinsko delo;
- informiranje in svetovanje za mlade;
- participacija, aktivno državljanstvo, človekove pravice;
- mednarodno mladinsko delo;
- mobilnost mladih;
- raziskovalno delo mladih;
- spodbujanje in krepitev moči mladih;
- promocija enakih možnosti ter družbenega vključevanja.

Trenutno se v Sloveniji za opravljanje poklica mladinskega delavca lahko pridobi nacionalna poklicna kvalifikacija (NPK), pogoji za pridobitev kvalifikacije pa vključujejo najmanj eno leto izkušenj na področju mladinskega dela, ki jih kandidat dokaže z referenčnimi pismi organizacij, ki delujejo na področju mladinskega dela.

---

<sup>10</sup> Vir: Mladinski svet Slovenije

<sup>11</sup> Vir: MIZŠ, Urad RS za mladino



## **2.2 Pregled specifičnega cilja ESS »8.2.1 Znižanje brezposelnosti mladih« in operacij, ki so predmet vrednotenja**

Vsi navedeni javni razpisi za izbor operacij, ki so predmet vrednotenja, se izvajajo v okviru Operativnega programa za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020, prednostne osi: 8. »Spodbujanje zaposlovanja in transnacionalna mobilnost delovne sile«, prednostne naložbe: 8.2 »Trajnostno vključevanje mladih na trg dela, predvsem tistih, ki niso zaposleni in se ne izobražujejo ali usposablajo, vključno z mladimi, ki so izpostavljeni socialni izključenosti, in mladimi iz marginaliziranih skupnosti, vključno prek izvajanja jamstva za mlade«, specifičnega cilja: 8.2.1 »Znižanje brezposelnosti mladih«. Specifični cilj si prizadeva povečati delež zaposlenih med mladim, ki so vključeni v ukrepe na trgu dela.

Za doseganje zgoraj navedenega cilja se s sredstvi ESS izvajajo ukrepi na trgu dela, katerih pričakovani rezultat je po eni strani čimprejšnja in kakovostna zaposlitev mladih brezposelnih, po drugi strani pa se podpira izvajanje projektnih aktivnosti, ki prispevajo tudi k razvoju organizacij in področij, na katerih le-te delujejo. Pri tem se ukrepi izvajajo na območju celotne Slovenije, v povprečju pa so sredstva razdeljena v razmerju 42% v zahodni kohezijski regiji in 58 % v vzhodni kohezijski regiji. Izjema so nacionalni projekti v okviru javnega razpisa za spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost, kjer se za določitev razmerja med programskima območjema uporablja t.i. sorazmerni ključ, tj. podatek glede števila organizacij v mladinskem sektorju, ki delujejo na nacionalnem nivoju po posameznih regijah.

### *2.2.1 Pregled javnih razpisov na področju mladinskega dela*

#### **Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost 2016–2018**

Predmet javnega razpisa je sofinanciranje projektov organizacij v javnem interesu v mladinskem sektorju, namenjenih krepitevi aktivnega državljanstva mladih za povečanje zaposljivosti in zaposlenosti mladih. Razpis je usmerjen v vključevanje in zaposlovanje ciljnih skupin, tako znotraj kot tudi izven mladinskega sektorja. Za doseganje tega se z javnim razpisom spodbujajo inovativne oblike mladinskega dela z novimi pristopi pri reševanju problematike brezposelnosti mladih, ki pa imajo hkrati tudi širše učinke na področje mladinskega dela in mladinske politike.

Javni razpis je razdeljen na dva sklopa:

- Sklop A: REGIONALNI PROJEKTI (namen sklopa je sofinanciranje projektov, ki jih upravičenci izvajajo v vsaj dveh statističnih regijah znotraj ene kohezijske regije);
- Sklop B: NACIONALNI PROJEKTI (namen sklopa je sofinanciranje projektov, ki jih upravičenci izvajajo v vsaj šestih statističnih regijah in v obeh kohezijski regijah ter zagotavljajo nadaljnji razvoj projektov tudi po njegovem zaključku).

**Cilji** javnega razpisa so:

- zagotoviti večjo zaposljivost in zaposlenost ciljne skupine mladih tako v organizacijah mladinskega sektorja, kot tudi izven;
- prispevati k večji raznolikosti pristopov k zaposlovanju mladih preko mladinskega dela;
- okrepiti kompetence mladih za aktivno državljanstvo in spodbuditi družbeno priznanje teh kompetenc;
- usposobiti organizacije v mladinskem sektorju za naslavljanje in reševanje problema brezposelnosti mladih in s tem na trajnostni način okrepiti kompetence mladinskih delavcev, mladinsko delo in njegov družbeno-gospodarski potencial.

Cilji se zasledujejo preko izvajanja aktivnosti neformalnega izobraževanja v okviru mladinskega dela, krepitve kadrovske, organizacijske in programske kapacitete organizacij v mladinskem sektorju in spodbujanja mreženja med mladimi in relevantnimi organizacijami za zagotavljanje boljšega zaposlovanja mlade osebe.

### ***Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju***

Predmet javnega razpisa so spodbude za zaposlitev, namenjene povečevanju zaposljivosti mladih iskalcev prve zaposlitve in brezposelnih mladih na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju. Ukrep prinaša nove zaposlitve mladim iskalcem prve zaposlitve in brezposelnim mladim, starim od 15 do vključno 29 let, s katerim se na področju mladinskega dela odzivamo na potrebe mladinskega sektorja. Gre za zaposlitev, ki mladim prinaša možnost za zaposlitev in pridobivanje kakovostnih delovnih izkušenj, znanj in kompetenc mladinskega delavca, za mladinski sektor pa predstavlja prispevek k rednim dejavnostim organizacij v javnem interesu v mladinskem sektorju na področju mladinskega dela ter k izboljšanju kakovosti mladinskega dela.

Posamezni izbrani prijavitelj s svojim izbranim kandidatom za mladinskega delavca sklene pogodbo o zaposlitvi na razpisanem projektnem delovnem mestu mladinski delavec za polni delovni čas, na katerem opravlja dela in naloge mladinskega delavca, v trajanju **vsaj 9 mesecev** v:

- **obdobju A** od 1. 2. 2018 do vsaj 31. 10. 2018;
- **obdobju B** od 1. 3. 2018 do vsaj 30. 11. 2018.

Začetno obdobje take zaposlitve v obsegu **8 mesecev** se financira iz sredstev javnega razpisa.

Cilj javnega razpisa je spodbuditi in zagotoviti večjo zaposljivost ciljne skupine mladih, kar povečuje možnosti njihove zaposlitve po izteku operacije ter prispeva k znižanju brezposelnosti mladih. Ukrep za doseg cilja so spodbude za zaposlitev ciljne skupine mladih v mladinskem sektorju kot **mladinski delavec** na področju mladinskega dela.

### *2.2.2 Pregled javnih razpisov na področju vzgoje in izobraževanja*

Razpisi na področju VIZ so namenjeni strokovnim delavcem in pomočnikom vzgojitelja začetnikom z namenom pridobivanja vzgojno-izobraževalnih izkušenj, ki so obvezne za pridobitev poklicne kvalifikacije. Iskalci zaposlitve v okviru operacij opravljajo vse z zakonom in drugimi predpisi določene aktivnosti za pristop k strokovnemu izpitu s področja VIZ, neposredno po izteku pogodbe o zaposlitvi na projektnem delovnem mestu pa z istim zavodom delovno razmerje nadaljujejo s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi.

Razpisi upoštevajo načela in cilje Izvedbenega načrta Jamstva za mlade za obdobje 2016–2020 (št. sklepa Vlade RS 11002-2/2016/4 z dne 12. 5. 2016): izboljšanje prehoda iz izobraževanja v zaposlitev, hitrejša aktivacija mladih brezposelnih in zmanjšanje števila brezposelnih. Razpisi predstavljajo posebne ukrepe na trgu dela, prilagojene ciljnim skupinam na področju VIZ.

#### ***Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja***

V okviru tega ukrepa se je do konca leta 2018 izvedlo 5 javnih razpisov. Predmet javnih razpisov so spodbude za zaposlitve iskalcev prve zaposlitve na področju VIZ, v okviru katerih se učitelji, svetovalni delavci oz. vzgojitelji začetniki (v nadaljevanju: učitelji začetniki) preko načrtovanega, organiziranega in strokovno vodenega praktičnega usposabljanja uvajajo v vzgojno-izobraževalno delo v vzgojno-izobraževalnih zavodih. Tako učitelji začetniki pridobivajo vzgojno-izobraževalne izkušnje, ki so obvezne za pridobitev poklicne kvalifikacije in opravljajo vse z zakonom in drugimi predpisi določene aktivnosti za pristop k strokovnemu izpitu s področja VIZ, neposredno po izteku pogodbe o zaposlitvi na projektnem delovnem mestu pa z istim zavodom delovno razmerje nadaljujejo s sklenitvijo nove pogodbe o zaposlitvi.

Prvi javni razpis je bil namenjen vzgojno-izobraževalnim zavodom, ki imajo zaposlenega ustreznega izkušenega učitelja, ki se bo upokojil, nadomesti pa ga učitelj začetnik (za nedoločen čas), ki je bil v projekt vključen 10 mesecev in je sodeloval z izkušenim učiteljem. Zaradi takratnih razmer na trgu dela in potrebah po izkušenejših učiteljih, je bilo za javni razpis malo zanimanja, tako se je preko operacije zaposlilo zgolj 6 strokovnih delavcev. Posledično so se naslednji javni razpisi prilagodili tako, da so vzgojno-izobraževalni zavodi z učiteljem začetnikom sklenili pogodbo za polni delovni čas za obdobje osmih mesecev, ki se financira preko razpisa, po izteku pogodbe o zaposlitvi, pa morajo vzgojno-izobraževalni zavodi učitelja začetnika zaposliti za še vsaj 7 mesecev pri prvem tovrstnem razpisu oz. vsaj 6 mesecev pri nadaljnjih razpisih.

Razpisi so se izvajali v naslednjih obdobjih:

- 1. 2. 2016–30. 11. 2016;
- 1. 4. 2016–30. 11. 2016 (s 7-mesečnim podaljšanjem do 30. 6. 2017);
- 1. 12. 2016–31.7.2017 (s 6-mesečnim podaljšanjem do 31. 1. 2018);
- 1. 4. 2017–30. 11. 2017 (s 6-mesečnim podaljšanjem do 30. 5. 2018);
- 1. 4. 2018–30. 11. 2018 (s 6-mesečnim podaljšanjem do 31. 5. 2019).

Realizacija javnih razpisov je sledeča:

- 1. razpis (2015): **6 zaposlitev** (razpisanih 300 mest, nadaljnja zaposlitev za nedoločen čas);
- 2. razpis (2016): **102 zaposlitvi** (razpisanih 319 mest);
- 3. razpis (2017): **80 zaposlitev** (razpisanih 201 mest);
- 4. razpis (2017/II): **50 zaposlitev** (razpisanih 90 mest);
- 5. razpis (2018): **73 zaposlitev** (razpisanih 114 mest).

### ***Prva zaposlitev: pomočnik vzgojitelja sem 2017–2018***

V okviru tega ukrepa se je izvedel javni razpis s tremi odpiranji. Predmet razpisov so spodbude za zaposlitev iskalcev prve zaposlitve na področju VIZ, v okviru katerih se pomočniki vzgojiteljev začetniki preko načrtovanega, organiziranega in strokovno vodenega praktičnega usposabljanja uvajajo v vzgojno-izobraževalno delo v vzgojno-izobraževalnem zavodu.

Cilj javnega razpisa je zaposlitev pomočnika vzgojitelja začetnika za obdobje **petih mesecev**, in sicer na projektnem delovnem mestu pomočnika vzgojitelja v vrtcih ter šolah in zavodih za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, v javnoveljavnem programu za predšolske otroke, javnoveljavnem prilagojenem programu za predšolske otroke s posebnimi potrebami ali programu za predšolske otroke zasebnega vrtca s pridobljenim pozitivnim mnenjem pristojnega strokovnega sveta, za katerega so vpisani v razvid izvajalcev javnoveljavnih programov VIZ, skladno z veljavno zakonodajo na področju VIZ. Po izteku pogodbe o zaposlitvi na projektnem delovnem mestu vzgojitelj začetnik z istim zavodom sklene novo pogodbo o zaposlitvi za obdobje **vsaj enega meseca**.

Odpiranja so se izvedla za izvajanje operacij v naslednjih obdobjih:

- obdobje A: 1. 8. 2017–31. 12. 2017;
- obdobje B: 1. 1. 2018–31. 5. 2018;
- obdobje C: 1. 6. 2018–31. 10. 2018.

Realizacija javnih razpisov je sledeča:

- 1. odpiranje (obdobje A): **78 zaposlitev** (razpisanih 82 mest);
- 2. odpiranje (obdobje B): **79 zaposlitev** (razpisanih 79 mest);
- 3. odpiranje (obdobje C): **79 zaposlitev** (razpisanih 79 mest).

# 3. Pristop k vrednotenju

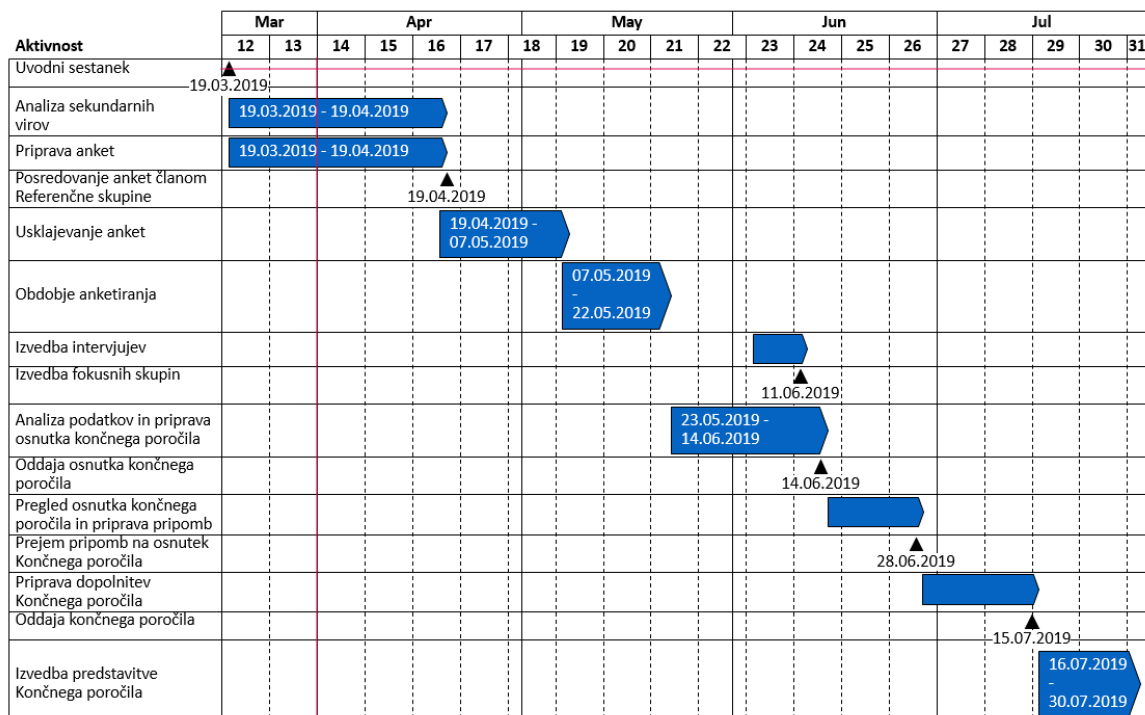
## 3.1 Metode vrednotenja

Ključne uporabljene metode:

- analiza sekundarnih virov;
- anketni vprašalnik za upravičence (prejetih 80 odgovorov);
- anketni vprašalnik za posameznike (prejetih 128 odgovorov);
- fokusna skupina z upravičenci ukrepov na področju VIZ (11. 6. 2019);
- fokusna skupina z upravičenci ukrepov na področju mladinskega dela (11. 6. 2019);
- intervju z vodjo Sektorja za razvoj kadrov v šolstvu, go. Bebo Adamič Tomič (11. 6. 2019);
- intervju s skrbniki pogodb ukrepov na področju mladinskega dela (5. 6. 2019);
- intervju s skrbnico pogodbe ukrepov na področju VIZ (4. 6. 2019);
- intervju z naročniki vrednotenja – SVRK (4.6.2019).

Končna poročila smo vzorčili in sicer smo iz vsake od štirih operacij vzeli 20 upravičencev, ki so bili enakomerno porazdeljeni glede na KRZS in KRVS in različne javne razpise, kadar jih je bilo več. Pri ukrepu »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost« smo vključili vse upravičence, saj ji je bilo le 18.

## 3.2 Časovnica izvedbe vrednotenja



## 4. Odgovori na vprašanja za vrednotenje

### 4.1 Raven posameznika znotraj ciljnih skupin, ki jih naslavlja operacije

*4.1.1 Ali so bili izbrani ustrezni ukrepi glede na potrebe ciljne skupine brezposelnih mladih s posebnim ozirom na zaposlovanje mladih na področju mladinskega sektorja in vzgoje in izobraževanja (relevantno za ukrep s področja zaposlovanja mladih v mladinskem sektorju in ukrepe s področja zaposlovanja na področju vzgoje in izobraževanja)?*

#### **Ukrepa na področju VIZ**

Ciljna skupina javnih razpisov namenjenih mladim na področju VIZ so mladi do vključno 29 let, ki so v iskanju prve zaposlitve na področju VIZ glede na smer in stopnjo izobrazbe, kot jo predpisuje Zakon o organizaciji in financiranju VIZ in nimajo dovolj delovnih izkušenj za pristop k strokovnemu izpitu s področja VIZ.

Namen izbranih ukrepov je krepitev kompetenc učiteljev in pomočnikov vzgojitelja začetnikov ter jim tako omogočiti pristop k opravljanju strokovnega izpita oz. pridobitvi poklicne kvalifikacije. Cilj ukrepov je, da delovne izkušnje, ki jih strokovni delavci pridobijo z vključitvijo v ukrep, in z opravljenim strokovnim izpitom s področja VIZ, le-tem omogočijo kar največjo konkurenčnost na trgu dela, posledično pa krepijo tudi celoten sektor VIZ.

#### **Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela**

Ciljna skupina javnega razpisa namenjenega spodbujanju in razvoju aktivnega državljanstva mladih s ciljem spodbujanja zaposljivosti v mladinskem sektorju so mladi iskalci prve zaposlitve in mlade brezposelne osebe, stare od 15 do vključno 29 let.

Namen izbranih operacij je bil spodbuditi in zagotoviti večjo zaposljivost omenjene ciljne skupine z namenom izboljšanja možnosti za zaposlitev po izteku operacij, obenem pa tudi prispevati k večji raznolikosti pristopov k zaposlovanju mladih preko mladinskega dela in krepiti celoten mladinski sektor, tudi z vidika usposobljenosti organizacij za naslavljanje in reševanje problema brezposelnosti mladih.

Ukrep »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« je mladim omogočil zaposlitev in pridobivanje izkušenj, znanj in kompetenc na delovnem mestu mladinskega delavca, posledično pa so vključeni mladi imeli možnost pridobiti tudi izkušnje, ki so zahtevane za pridobitev nacionalne poklicne kvalifikacije »mladinski delavec/mladinska delavka«.

## Zaključek

Glede na potrebe ciljnih skupin mladih, ki so se v začetku izvajanja ukrepov soočale z visoko stopnjo brezposelnosti in so s težavo pridobivale izkušnje potrebne za pridobitev poklicnih kvalifikacij oz. standardov, menimo, da so bili izbrani ukrepi ustrezni, saj so mladim omogočili pridobivanje potrebnih kompetenc za nadaljnjo poklicno pot in lažjo zaposlitev v zelenem sektorju.

### *4.1.2 Katere kompetence so v obdobju izvajanja operacije posamezniki pridobili in katere se jim zdijo najpomembnejše?*

V obdobju izvajanja operacij so posamezniki pridobili zlasti naslednje kompetence:

- sposobnost sodelovanja in timskega dela;
- širša uporabna znanja;
- sposobnost analitičnega razmišljanja in hitrejšega reševanja problemov;
- poznavanje in razumevanje institucionalnih okvirov dela;
- organizacijske in vodstvene spretnosti;
- boljše poznavanje vsebine in metodike področja;
- poznavanje in razumevanje potreb posameznika;
- sposobnost javnega nastopanja;
- večje zavedanje samega sebe, prepoznavanje svojih sposobnosti.

Med pomembnejšimi kompetencami posamezniki izpostavljajo sposobnost sodelovanja in timskega dela, boljše razumevanje potreb posameznika ter boljše poznavanje njihovega področja dela z vidika same vsebine in metodike dela. Naštete kompetence se jim zdijo pomembne zato, ker pri svojem delu veliko delajo z otroki in mladostniki, kjer je še posebej pomembno razumevanje njihovih potreb, saj se le tako lahko uporablja primeren pristop za delo z njimi. Posamezniki so prav tako v praksi pridobili širše znanje o samem področju dela in timskem delu, kar je koristno za vse prihodnje zaposlitve, saj se bodo tako lažje znašli ter uporabili znanja in izkušnje, ki so jih pridobili.

### ***Ukrepa na področju VIZ***

Posamezniki, vključeni v ukrepa na področju VIZ so kot najpomembnejšo kompetenco izpostavili pridobitev potrebnih delovnih izkušenj, ki jih lahko uveljavljajo za pristop k strokovnemu izpitu, ter timsko delo. Skozi vključenost v ukrep so spoznali praktični del svojega poklica, ki ga v formalen izobraževanju niso mogli.

### ***Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela***

Ukrepa s področja mladinskega dela sicer preko pridobljenih kompetenc med drugim spodbujata aktivno državljanstvo in večjo socialno vključenost, posamezniki znotraj organizacij v mladinskem sektorju pa dobijo boljši vpogled v problematiko brezposelnosti mladih ter samega dela organizacij in njihove vloge v družbi.

Tako posamezniki kot tudi organizacije so opazili da so preko sodelovanja v ukrepu mladi bolje spoznali same sebe, svoje želje, ter svoje sposobnosti in se tako poklicno kot tudi osebnostno razvili.

Ker zaposleni (ali prostovoljci) v nevladnih organizacijah opravljajo več funkcij, so posamezniki z zaposlitvijo v organizaciji pridobili tudi podjetniške, organizacijske in komunikacijske kompetence.

## Zaključek

Posamezniki, vključeni v ukrepe, so pridobili pomembne kompetence, ki obsegajo sposobnost timskega dela, organiziranja ter boljše poznavanje same metodike in vsebine področja dela, najpomembnejši učinek pa so delovne izkušnje, ki omogočajo pristop k opravljanju strokovnega izpita na področju VIZ oz. pridobitev NPK mladinski delavec/mladinska delavka<sup>12</sup>.

### *4.1.3 Kakšni so uporabljeni pristopi pridobivanja kompetenc, znanj in spretnosti, kako pristope ocenjujejo udeleženci?*

Kot pomembne pristope pridobivanja kompetenc, znanj in spretnosti izpostavljam predvsem mentorstvo, uvajanje in spodbujanje samostojnega dela. Velik pomen pri pridobivanju kompetenc ima prenos znanja že izkušenih kadrov na mlade, saj tako mladi prevzamejo primere dobrih praks, pridobijo znanja, ki se jih drugje ne bi mogli naučiti. Mladi po eni strani s pomočjo mentorjev začnejo s samostojnim delom, po drugi strani pa prenos znanja poteka tudi v obratni smeri, saj so mladi prinesli seboj nove zamisli in načine dela ter na ta način spodbudili tudi svoje mentorje oz. ostale izkušenejšie učitelje/sodelavce k uporabi novih pristopov in metod.

Udeleženci so z uporabljenimi pristopi pridobivanja kompetenc, znanj in spretnosti zadovoljni, saj je kar 92 % vprašanih, uporabljene pristope ocenilo kot »zelo ustrezne« ali »ustrezne«.

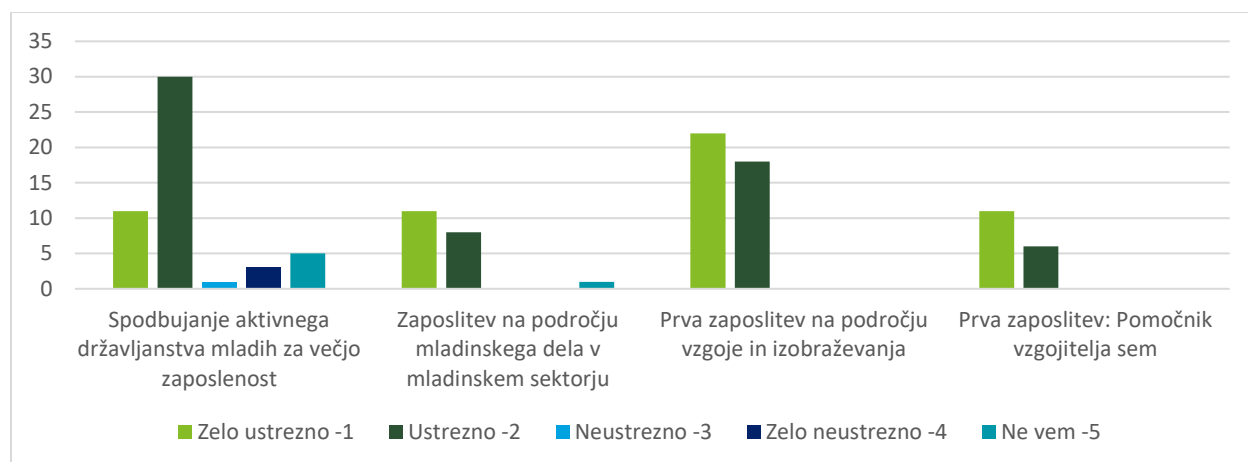
Če gledamo ločeno za področje mladinskega dela in VIZ, ugotovimo da so s pristopi rahlo bolj nezadovoljni udeleženci v ukrepih na področju mladinskega dela, kot v VIZ.

---

<sup>12</sup> Pridobitev NPK je sicer možen pozitiven učinek ukrepov na področju mladinskega dela, ni pa pogoj za vključitev v program.



Graf 4: Ocena udeležencev o ustreznosti uporabljenih pristopov pridobivanja kompetenc glede na vključenost v javni razpis



### **Ukrepa na področju VIZ**

Mladi posamezniki, ki so se zaposlili znotraj ukrepov na področju VIZ, so dobili mentorja oz. izkušenega učitelja, ki jih je vključil v vse aktivnosti, ki se izvajajo znotraj vzgojno-izobraževalnega zavoda. Na ta način so pridobili širšo sliko in znanje z vseh področij delovanja znotraj vzgojno-izobraževalnega zavoda. S pomočjo mentorja so spoznali delovni proces v svojem oddelku kot tudi drugih oddelkih oz. funkcijah (administracija, delo v oddelkih z ostalimi starostnimi skupinami otrok, podaljšano bivanje, ipd.).

### **Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela**

Mladi, vključeni v ukrep na področju mladinskega dela, so kot glavne pristope za pridobivanje kompetenc izpostavili sodelovanje z ostalimi organizacijami, ki delujejo tako znotraj kot izven mladinskega sektorja ter sodelavci znotraj organizacije, ki so jim pomagali do pridobivanja kompetenc na področju organizacije dogodkov in aktivnosti ter načrtovanja in izvajanja mladinskih programov v sodelovanju z mladimi in analizo ter načrtovanje dela. S prenosom znanj na področju mladinskega dela na mlade se tako na trajnosten način krepijo kompetence mladinskih delavcev in tudi samega sektorja.

### **Zaključek**

Uporabljene pristope pridobivanja kompetenc prepoznavamo kot učinkovite, izpostavljamo pa zlasti pristop mentorstva oz. prenosa znanja izkušenejših kadrov na mlade. Mentorstvo je mladim nudilo veliko pomoč pri vključevanju v organizacijo/zavod ter jim olajšalo organizacijo samostojnega dela in oblikovanja pristopov do otrok oz. mladih. Prav tako se z mentorstvom izboljša kakovost novih kadrov, posledično pa se krepi tudi celoten sektor.

#### *4.1.4 Ali se je udeležencem zaradi pridobljenih kompetenc po zaključku operacije izboljšal status na trgu dela? Kako so jim pridobljene kompetence pomagale na trgu dela?*

Status na trgu dela se je za udeležence močno izboljšal, saj so pridobili delovne izkušnje ter okrepili in razširili z izobrazbo pridobljena znanja in veščine, ter si z delom v organizacijah oz. institucijah zagotovili potrebne kompetence za pristop k strokovnemu izpitu s področja VIZ oz. NPK mladinski delavec/delavka.

82 % udeležencev, ki so odgovorili na anketo in so bili vključeni v enega izmed ukrepov s področja VIZ, meni, da so se jim s pridobljenimi kompetencami izboljšale možnosti zaposlitve, medtem ko je na področju mladinskega dela takšnih udeležencev le 47 %. Nižji odstotek je sicer pričakovan, saj za razliko od VIZ vključitev v operacije aktivnega državljanstva in zaposlitve v mladinskem sektorju ne zahteva predhodnih kompetenc oz. stopnje ali smeri izobrazbe. Zaradi splošne narave operacij le-te tako ne morejo pokriti specifičnih potreb vseh poklicev, ki si jih želijo opravljati mladi.

#### ***Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela***

Mladi, vključeni v operaciji »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« in »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost« so z aktivno participacijo v operacijah razvili občutek za odgovornost in socialno vključenost, kar je spodbudilo njihov osebni razvoj in državljanske kompetence.

Posamezniki vključeni v ukrep »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« so pridobili nekatere potrebne kompetence, ki jih lahko pomagajo pri pridobitvi NPK »mladinski delavec/mladinska delavka« za katerega so zahtevane vsaj enoletne izkušnje na področju mladinskega dela.

#### ***Ukrepa na področju VIZ***

V primeru operacij »Prva zaposlitev: Pomočnik vzgojitelja sem« in »Prva zaposlitev na področju VIZ« so udeleženci preko sodelovanja v operaciji sistematično in ciljno usmerjeno opravili vse potrebne aktivnosti, potrebne za pristop k opravljanju strokovnega izpita s področja VIZ, ki pa je obvezen za pridobitev poklicne kvalifikacije na področju vzgoje in izobraževanja. Kandidat z visokošolsko oziroma višješolsko izobrazbo mora pridobiti 840, kandidat s srednješolsko izobrazbo pa 560 ur ustreznih vzgojno-izobraževalnih izkušenj, in opraviti ustrezen obseg uspešnih praktičnih nastopov oziroma ustrezno seminarsko nalogo.

#### **Zaključek**

Udeležencem se je s pridobitvijo novih kompetenc in znanj močno izboljšal status in konkurenčnost na trgu dela. Ukrepa na področju VIZ sta mladim omogočila pridobitev kompetenc za opravljanje strokovnega izpita s področja VIZ, ki je pogoj za zaposlitev v tem sektorju. Ukrepa na področju mladinskega dela sta s povezovanjem mladih in

delodajalcev prispevala k zaposlitvi številnih brezposelnih, prav tako pa sta usposobila organizacije v mladinskem sektorju za boljše naslavljanje brezposelnosti mladih. Mladi vključeni v ukrep »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« so imeli možnost pridobiti velik del izkušenj z delom na področju mladinskega dela, kar je pogoj za pridobitev NPK mladinski delavec/mladinska delavka.

*4.1.5 Kakšna je kakovost delovnih mest, predvsem z vidika ujemanja stopnje, smeri izobrazbe z delom, ki ga udeleženec dejansko opravlja (relevantno za ukrepe s področja prve zaposlitve na področju vzgoje in izobraževanja)?*

### **Ukrepa na področju VIZ**

Udeleženci, vključeni v ukrepa na področju VIZ imajo večinoma naslednje smeri izobrazbe:

- predšolska vzgoja;
- razredni pouk;
- specifična smer, ki se izvaja kot eden izmed predmetov v osnovnih in srednjih šolah (geografija, sociologija, zgodovina, kemija, ipd.)

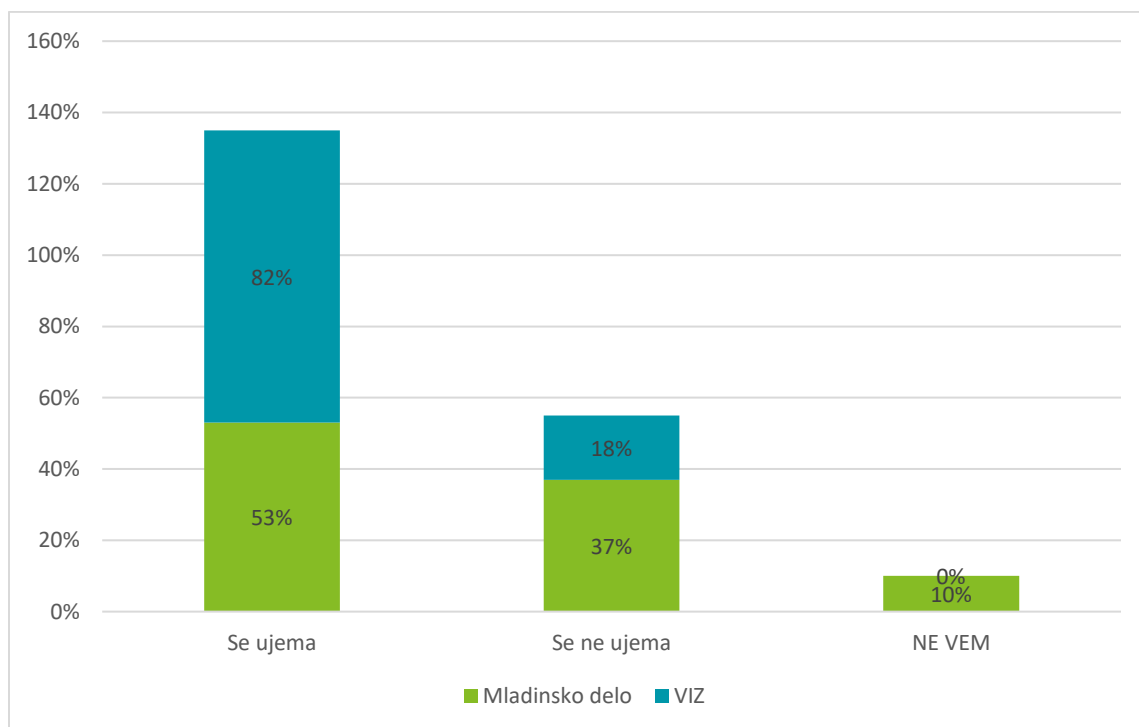
Po izstopu iz ukrepa, se je velika večina zaposlila v vzgojno-izobraževalnih zavodih.

Od 22 anketirancev, vključenih v ukrepe na področju VIZ, ki so našli zaposlitev po izteku programa jih 17 (77 %) opravlja delo na stopnji zahtevnosti, ki je primerna njihovi stopnji izobrazbe, 18 (81 %) pa jih trdi, da se njihova smer izobrazbe ujema s trenutno zaposlitvijo.

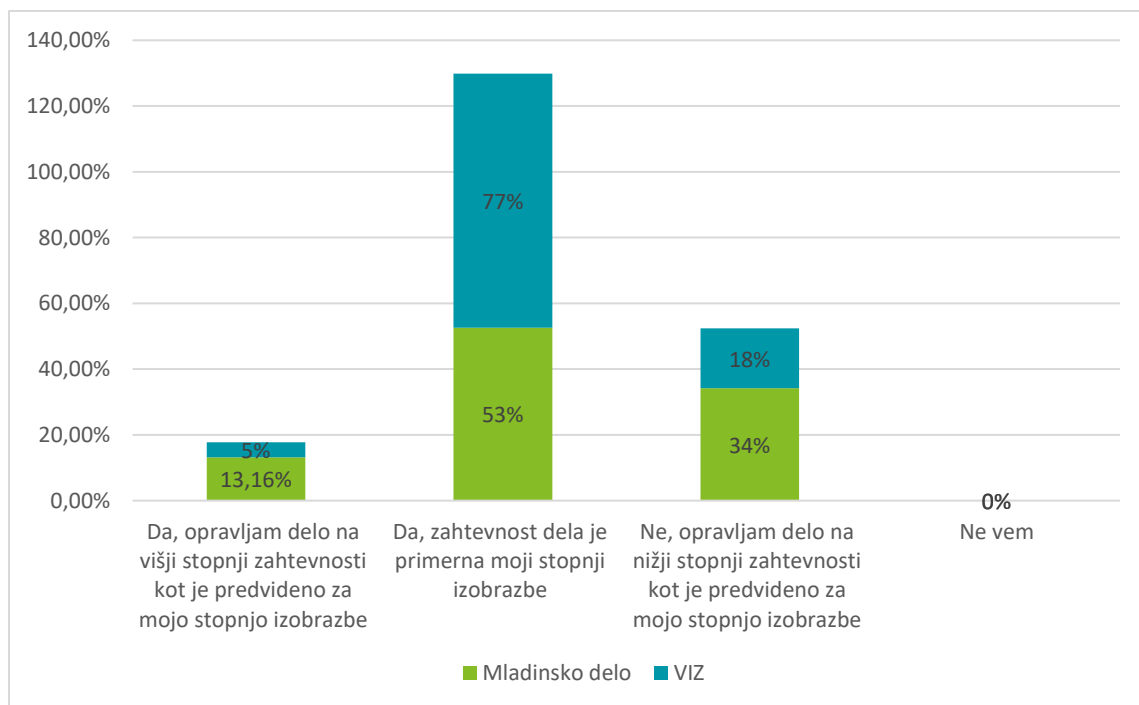
### **Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela**

Ker za opravljanje poklica mladinskega delavca ni mogoče pridobiti javno veljavne izobrazbe, imajo mladinski delavci zelo različna področja izobrazbe, prevladujejo pa področja družboslovja (sociologija, ekonomija, evropske študije, kulturologija, ipd.) Posledično je stopnja ujemanja delovnega mesta s smerjo in stopnjo izobrazbe nižja kot pri mladih vključenih v ukrepe VIZ. Smer izobrazbe se glede na anketo ujema v slabih 50 %, stopnja izobrazbe pa v 66 %, kar spet v določeni meri lahko pojasnimo s specifikami razpisov – operacije so namreč splošne in naslavlajo mlade kot ciljno skupino ne glede na stopnjo in smer izobrazbe oz. njihove poklicne želje.

Graf 5: Prikaz ujemanja smeri izobrazbe s trenutno zaposlitvijo



Graf 6: Prikaz ujemanja stopnje izobrazbe s trenutno zaposlitvijo



## Zaključek

Kakovost delovnih mest z vidika ujemanja stopnje in smeri izobrazbe je visoka predvsem na področju mladih vključenih v ukrepe VIZ, saj od 77 % do 82 % mladih, ki so se zaposlili po zaključku projekta opravlja delo, ki se ujema z njihovo stopnjo in smerjo izobrazbe. Nižje ujemanje je zaznано na področju mladinskega dela, kar je posledica tega, da za poklic mladinskega delavca/mladinske delavke ne obstaja javno veljavna izobrazba.

### 4.1.6 Kakšna je trajnost zaposlitev po izstopu iz projekta?

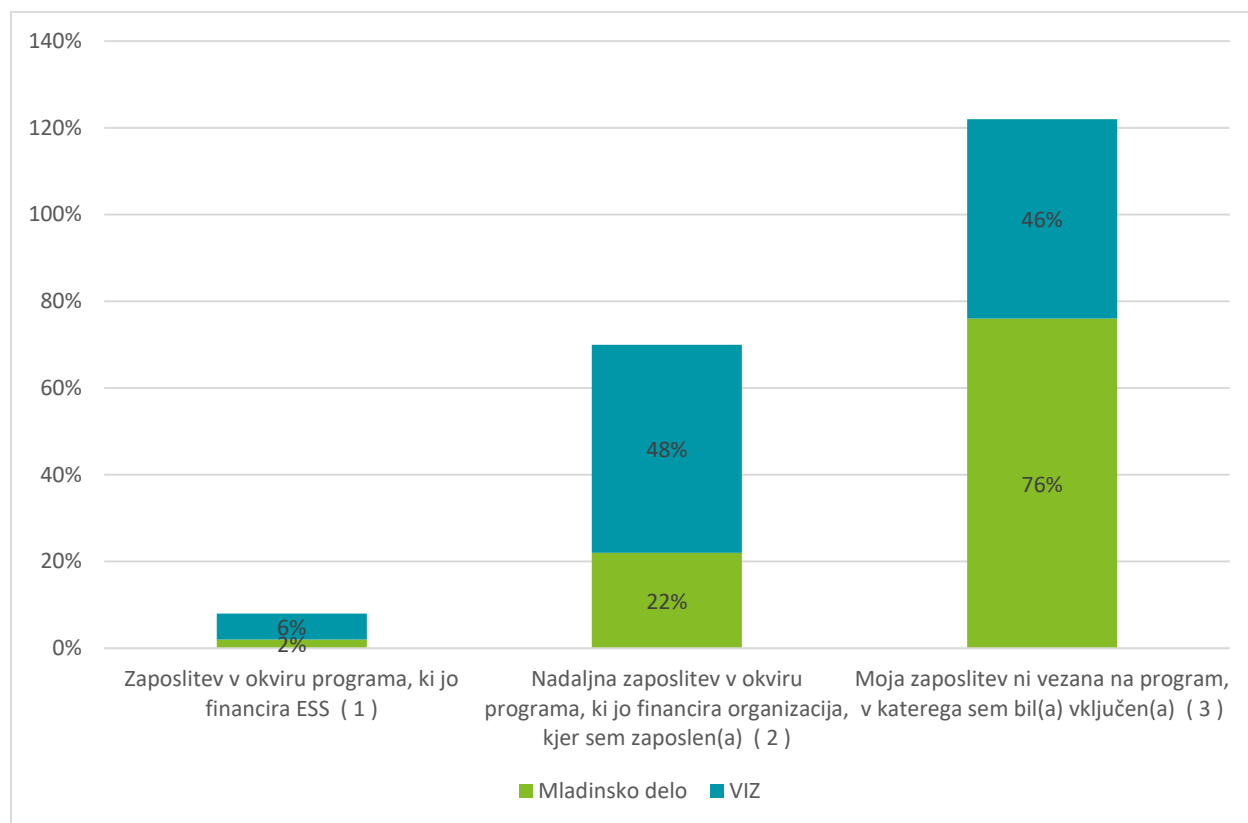
Od 127 udeležencev, ki so odgovorili na anketo, jih je 99 trenutno zaposlenih, kar predstavlja 78 %. Največja stopnja brezposelnosti je pri udeleženci ukrepa »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost«, kjer je kar 35 % vprašanih trenutno nezaposlenih. Pri ukrepu »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« je trenutno brezposelnih 20 % vprašanih, na področju VIZ pa 14 %.

Glede na rezultate ankete, so posamezniki, vključeni v ukrepe na področju VIZ, v povprečju hitreje našli zaposlitev, saj jih je kar 86 % odgovorilo, da so našli delo v največ treh mesecih po izstopu iz programa. Pri posameznikih vključenih v ukrep »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« je takšnih, ki so našli zaposlitev v največ treh mesecih po izstopu iz programa, 80 %. Nekoliko več težav z zaposlitvijo so imeli mladi vključeni v ukrep »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost«, saj je v tej skupini zaposlitev v roku treh mesecev po izstopu našlo 60% udeležencev. Razliko med obema vrstama operacij verjetno lahko v določeni meri pojasni bolj splošna narava razpisov na področju mladinskega sektorja, ki od udeležencev ne zahteva predhodnih kompetenc oziroma stopnje ali smeri izobrazbe.

Približno polovica zaposlenih ima pogodbo za določen čas, druga polovica za nedoločen čas, trije pa so takšni, ki so samozaposleni.

Glede na vrsto zaposlitve jih je največ zaposlenih na delovnih mestih, ki niso vezani na program v katerega so bili vključeni in sicer je takšnih na področji VIZ 45% vprašanih, na področju mladinskega dela pa 75% (prikaz v grafu spodaj).

Graf 7: Deleži zaposlenih posameznikov glede na področje ukrepov in vrste zaposlitve



Glede na kazalnike rezultata po posameznem ukrepu ugotavljamo:

- Pri javnem razpisu »Spodbujanje aktivnega državljanstva za večjo zaposlenost« je bil za kazalnik rezultata »Delež mladih starih 15–29 let zaposlenih ob izhodu (spodbude za zaposlitev)« cilj doseči 342 zaposlitev, glede na spremljanje kazalnikov pa jih je bilo doseženih 575.
- Pri javnem razpisu »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« je realizacija kazalnika rezultata »Delež mladih starih 15–29 let zaposlenih ob izhodu (spodbude za zaposlitev)« znašala 118 zaposlitev. Prvotna ciljna vrednost tega kazalnika je bila 140 zaposlitev, a je bila po prvem razpisu zaradi manjšega števila odobrenih vlog s spremembo Izvedbenega načrta Operativnega programa popravljena na 113. Končna vrednost kazalnika je presegla popravljeno ciljno vrednost zaradi dodatnih oz. nadomestnih zaposlitev. Preostale zaposlitve, ki niso bile realizirane glede na prvotno ciljno vrednost (22 od 140), so bile sicer prerazporejene na druge razpise.
- Pri javnih razpisih na področju VIZ je kazalnik rezultata dosežen v 100 %, kar je posledica meritve kazalnika po 4 tednih od prenehanja zaposlitve, ki je financirana iz ESS sredstev, vendar so takrat posamezniki še vedno zaposleni v okviru obvezne nadaljnje zaposlitve, ki jo financira upravičenec.

## Zaključek

Ugotavljamo, da se visok odstotek vprašanih po končanem projektu zaposli, delo pa v velikem deležu najdejo v roku treh mesecev po izstopu iz projekta, kar kaže, da so ukrepi uspešni pri doseganju cilja krepitve mladih za boljšo zaposljivost. Ta zaključek pa je treba dopolniti z ugotovitvijo, da so se je v času izvajanja ukrepov bistveno izboljšale tudi razmere na trgu dela, a brezposelnost med mladimi kljub vsemu ostaja višja kot v ostalih starostnih skupinah.

## 4.2 Splošna vprašanja za organizacije, ki so vključene v operacije kot upravičenke

*4.2.1 Ocena koristi za upravičenca z vidika krepitve kapacitet organizacije (kadrovskih, organizacijskih in programskih kapacitet); Kakšne koristi organizaciji prinašajo takšne oblike zaposlovanja (relevantno za ukrepe s področja prve zaposlitve na področju vzgoje in izobraževanja)?*

Upravičenci koristi vidijo predvsem na področju kadrovskih kapacitet. Takšne oblike zaposlovanja so koristne predvsem zato, ker organizacije dobijo dodatno pomoč v obliki dodatno zaposlenih, ki jih tekom izvajanja projekta spremljajo in po končanem projektu tudi zaposlijo, če so z njimi zadovoljni. Prav tako učitelji začetniki s seboj v organizacije prinašajo določeno mero inovativnosti, novih idej, pristopov in energije, s čimer lahko pomembno obogatijo sam program upravičenca.

### **Ukrepa na področju VIZ**

Upravičenci ukrepov na področju VIZ prednosti nove zaposlitve vidijo predvsem v razbremenitvi ostalih zaposlenih in organizaciji dela oz. nadomeščanja zlasti v primeru bolniških odsotnosti. Mladi posamezniki so sodelovali tudi kot spremljevalci na ekskurzijah, letovanjih in šolah v naravi, za kar so upravičenci prej zaposlovali študente za določen čas.

Prav tako se korist kaže v sami finančni podpori, saj brez nje mnoge organizacije ne bi mogle zaposliti posameznikov ali izvesti določenih aktivnosti, v mnogih primerih pa bi bili zaradi pomanjkanja kadra primorani zaposliti študente.

### **Ukrepa na področju aktivnega državljanstva in mladinskega dela**

Upravičenci ukrepov na področju aktivnega državljanstva in zaposlovanja mladih v mladinskem sektorju glavne koristi vidijo v finančni podpori, saj nevladne organizacije ne opravljajo trženjskih dejavnosti in za svoje delovanje potrebujejo javna sredstva. Posledično je tudi fluktuacija v organizacijah v mladinskem sektorju višja, saj je število zaposlenih povezano s količino sredstev, ki jih ima organizacija na voljo. Sodelovanje v ukrepu »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za

večjo zaposljivost 2016-2018« jim je pomagalo zaposliti vodjo projekta in/ali strokovnega sodelavca, kar je okrepilo njihovo kadrovsko in organizacijsko strukturo.

Sodelovanje v ukrepu je organizacijam omogočilo tudi, da zaposlijo osebe, ki so bile prej v delo organizacij vključene kot prostovoljci.

S pridobljenimi sredstvi so organizacije lahko organizirale delavnice, srečanja, ter izobraževanja, ki so povezovala mlade in potencialne delodajalce, ter jim tako pomagala do zaposlitev. Prav tako so lahko razvile mnoge produkte za opolnomočenje mladinskih delavcev in inštruktorjev ter razvile platforme za pomoč in obveščanje mladih na poklicni in življenjski poti.

## Zaključek

Zaposlovanje preko vključenosti v ukrepe se najbolj pomembno kaže na področju krepitve kadrovske kapacitete, saj brez podpore ne bi mogli zaposliti kadra, ki so ga sedaj lahko. Pozitivni učinki se kažejo v razbremenitvi ostalih zaposlenih in boljši organizaciji dela.

## Priporočila

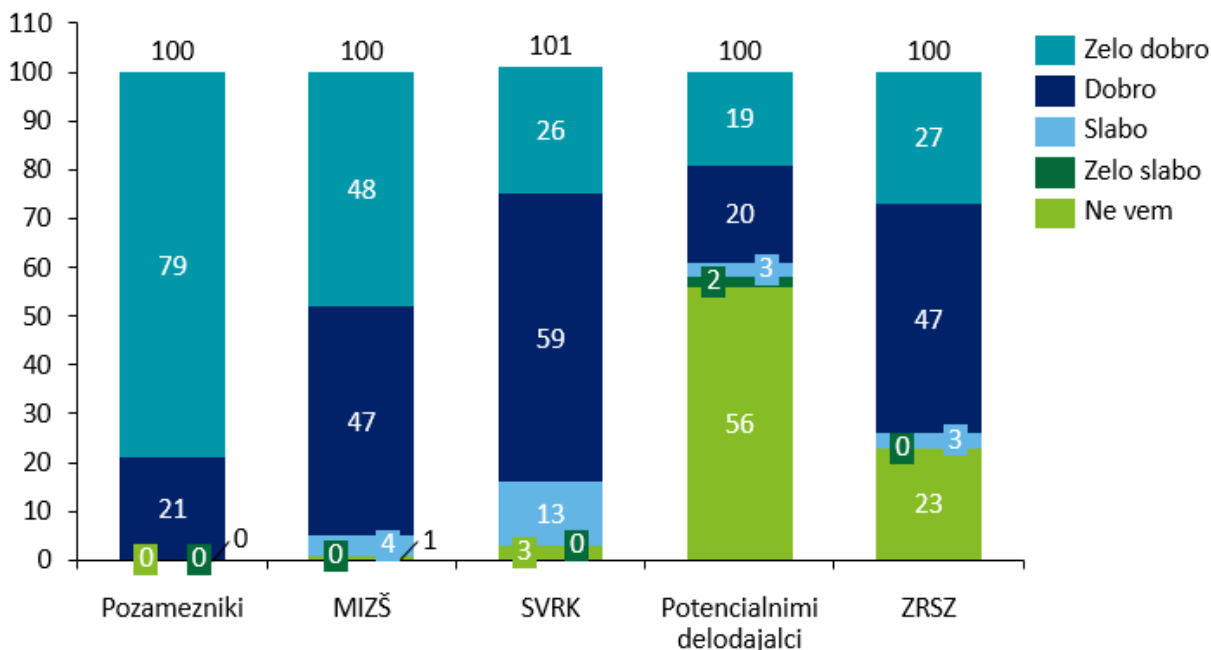
Ker je število zaposlenih v organizacijah v mladinskem sektorju vezano na sredstva, ki jih organizacija pridobi iz javnih sredstev, predlagamo vzpostavitev sinergij z drugimi viri financiranja z namenom profesionalizacije organizacij v mladinskem sektorju (preko podpore vzpostavitvi projektnih pisarn, razvoja specifičnih znanj in veščin kot npr. projektno vodenje). Priporočijo sicer presega vire in operacije, ki so predmet vrednotenja, a ocenjujemo, da se na ta način lahko poveča trajnost ukrepov z vzpostavitvijo bolj odpornega sistema financiranja in kompetenc za dolgoročno izvajanje programov.

### *4.2.2 Kakšno je bilo sodelovanje upravičencev z drugimi deležniki; potencialnimi delodajalci, Zavodom RS za zaposlovanje?*

Na splošno ugotavljamo, da je stopnja zadovoljstva glede sodelovanja z upravičenci in drugimi deležniki visoka.



Graf 8: Stopnja zadovoljstva sodelovanja z ostalimi deležniki (v %)



Največ nezadovoljstva je bilo zaznanega pri sodelovanju s SVRK in sicer zaradi sistema eMA in pomoči pri uporabi le-tega.

Organizacije na področju VIZ so s potencialnimi delodajalci in Zavodom RS za zaposlovanje zelo malo ali sploh niso sodelovale, zato so pri anketi največkrat izbrali odgovor »ne vem«. Z njimi so največ sodelovale organizacije v mladinskem sektorju, ki so bile vključene v ukrep aktivnega državljanstva.

Potencialni delodajalci so bili vključeni predvsem v delavnice z mladimi, saj je bilo povezovanje mladih iskalcev zaposlitve in delodajalcev eden izmed pomembnih ciljev upravičencev.

Organizacije so nekaj težav sicer zaznale pri sodelovanju z občinami oz. lokalnimi skupnostmi, saj nekatere na takšno sodelovanje niso pripravljene, posledično pa za njihovo delovanje ne namenjajo sredstev iz občinskih proračunov, kar organizacije do neke mere postavlja v neenak položaj pri izvajanju njihovih dejavnosti. Posledično ugotavljamo, da je nacionalno financiranje v tovrstnih primerih še posebej pomembno.

## Zaključek

Sodelovanje organizacij v mladinskem sektorju z ostalimi deležniki je dobro, v določenih primerih so težave pri sodelovanju z nekaterimi občinami oz. lokalnimi skupnostmi.

## Priporočila

Za boljšo izvedbo aktivnosti predlagamo več povezovanja znotraj mladinskega sektorja preko financiranja skupnih projektov.

### *4.2.3 Kakšna so tveganja in težave na strani upravičenca, ki se pojavljajo v času izvajanja in kakšne so možne rešitve slednjih?*

Največ težav so upravičenci imeli s sistemom eMA, saj ni deloval optimalno. Informacijski sistem je sicer dobro zastavljen in odgovarja na potrebe uporabnikov, vendar se v praksi ni izkazal kot najboljši, saj občasno zaradi preobremenjenosti ni deloval. Čeprav so predvsem na začetku izvajanja ukrepov upravičenci imeli težave s samim sistemom, so jih sprti reševali predvsem s skrbniki pogodb in informacijskih pooblaščenecem.

Upravičencem v okviru operacij na področju VIZ so težave povzročale tudi daljše odsotnosti udeležencev (bolezni), kar pa so reševali z zaposlitvijo nadomestnega udeleženca, ki je moral prav tako izpolnjevati pogoje razpisane v javnem razpisu. V primeru nosečnosti v okviru javnih razpisov na področju VIZ to ni bilo potrebno, saj se pogodba o zaposlitvi ni prekinila. Usposabljanje se je dejansko izvajalo v času do pričetka materinskega dopusta, sama pogodba o zaposlitvi pa je bila ustrezna podlaga za pristop k strokovnemu izpitu.

Težave so bile zaznane tudi na področju pridobivanja osebnih podatkov in potrdil o brezposelnosti za posameznike. Organizacije so morale skladno s uredbo GDPR pridobiti osebne podatke posameznikov kar je bilo zamudno, mladi pa niso bili vedno pripravljeni sodelovati (ne velja za ukrepa na področju VIZ).

## Zaključek

Največ težav smo zaznali pri uporabi sistema za poročanje eMA, saj le-ta ni deloval optimalno, težave pa so upravičenci imeli tudi z pridobitvijo soglasij za uporabo osebnih podatkov za udeležence ukrepov.

## Priporočila

Predlagamo, da MIZŠ v sodelovanju z Organom upravljanja z namenom zmanjševanja administrativnih bremen upravičencev in posredniškega organa preveri zakonske možnosti za poenostavitev pridobivanja dokazil, ki so potrebna za presojo upravičenosti stroškov na ravni ciljne skupine (npr. zagotavljanje vpogleda v bazo podatkov o obveznem zdravstvenem zavarovanju, na podlagi katerih se lahko preverja zaposlitveni status).

#### *4.2.4 Ali so potrebne spremembe oziroma izboljšave v procesu izvedbe aktivnosti in poročanja pri upravičencih?*

Potrebo po izboljšavi procesov izvedbenih aktivnosti in poročanja vidi dobrih 30 % upravičencev. Največ predlogov za izboljšave je vezanih na sistem poročanja eMA in na velik obseg potrebne dokumentacije v smislu različnih dokazil. Upravičenci kot možno izboljšavo vidijo spletno izpolnjevanje potrebnih poročil in dokazil, ter uporabo elektronskega podpisovanja, s čimer bi se izognili podpisovanju in skeniranju vsakega dokumenta, posledično pa zmanjšali administrativna bremena.

V smislu izvajanja programov upravičenci vidijo dodano vrednost zlasti v podaljšanju obdobja financiranja plač zaposlenih.

Upravičenci v ukrepe na področju VIZ izpostavljajo tudi težave s časovnim izvajanjem ukrepov, saj si želijo, da bi zaradi lažjega načrtovanja začetek izvajanj ukrepov lahko sovpadal z začetkom šolskega leta. Smiselno je tudi upoštevanje datumov, ko se lahko pristopa k opravljanju strokovnega izpita s področja VIZ, kar poteka od 15. septembra do 15. julija v posameznem šolskem letu.

#### **Zaključek**

Ključni področji, kjer so potrebne izboljšave, je sistem eMA (priporočil v zvezi s tem na tem mestu ne podajamo, saj je sistem del širše tematike izvajanja kohezijske politike v Sloveniji in ne specifika teh razpisov) in pa terminsko izvajanje ukrepov na področju VIZ, ki niso vedno usklajeni z začetkom šolskega leta.

#### **Priporočila**

Ukrepi na področju zaposlovanja v VIZ naj se v čim večji meri začnejo izvajati z začetkom šolskega leta (september ali oktober), saj na ta način organizacije lahko lažje načrtujejo in razporejajo kadre. Poleg tega imajo vključeni posamezniki možnost opravljanja strokovnega izpita takoj, ko dosežejo mejo predpisanih vzgojno-izobraževalnih izkušenj (približno 5 mesecev).

### **4.3 Vprašanja za organizacije, ki delujejo v mladinskem sektorju in so vključene v operacije kot upravičenke**

#### *4.3.1 Kakšen je bil učinek spodbujanja inovativnih oblik mladinskega dela pri reševanju problematike brezposelnosti mladih?*

Organizacije upravičenke so v večini spodbujale inovativne oblike mladinskega dela predvsem preko inovativnih pristopov do mladih, inovativnih vsebin in metod dela. Določen problem predstavlja samo merilo inovativnosti. Kljub temu, da so z vidika presoje vlog merila po mnenju Računskega sodišča opredeljena kot ustrezna, je merilo inovativnosti opredeljeno relativno splošno in evalvatorju ne omogoča jasnega

razumevanja inovativnih vidikov operacij<sup>13</sup>. Z vidika presoje vlog, zato da smo kot inovativne prepoznali tiste vsebine in metode dela, ki do sedaj še niso bile na voljo oz. se prej niso izvajale.

Inovativni pristopi so usmerjeni v posameznika, saj mu pomagajo prepoznavati samega sebe in svoje želje, prav tako pa mu pomagajo odkriti notranjo motivacijo, življenjsko poslanstvo in načine kako lahko prispeva k družbi. Izvajali so se tudi individualni *coachingi*. Primeri ostalih inovacijskih pristopov so:

- vzpostavitev novih modelov zaposlovanja, ki so zasnovani na način, da neposredno povezujejo potrebe podjetij in mlade na trgu dela; pristop temelji tudi na predhodni raziskavi trga dela in kadrovskih potreb podjetij ter iskanju najboljšega ujemanja med delodajalcem in mladim iskalcem zaposlitve, glede na potrebe trga se organizirajo tudi usposabljanja za iskane poklice;
- vzpostavitev uličnih del, akcijskih skupin, akcijskega učenja, fundacije za mlade voditelje družbenih pobud;
- uporaba inovativnih vsebin pri izobraževanjih in usposabljanjih mladih (primer: motivacijski treningi kjer vsaka dejavnost vključuje življenjsko in poklicno zgodbo osebe, ki ima specifično izkušnjo povezano z zaposlitvijo; zgodba se po pripovedovanju nadaljuje kot pogovor s to osebo in končno razvije v motivacijski trening), priprava e-gradiv za mladinske delavce in voditelje, prenos znanja po principu pripovedovanja zgodb (ang. *story telling*);
- uporaba inovativnih metod dela:
  - metoda ujemanja (ang. *matching*): inovativna metoda, ki predvideva aktivnosti analize, predvidevanja in usklajevana interesov ter pričakovani delodajalca z ustreznim profilom in kompetencami mladega za njegovo zaposlitev, pa tudi povezane dogodke za mreženje z implementacijo v praksi (po principu hitrih zmenkov);
  - učenje in usposabljanje med uporabniki (ang. *peer-to-peer*): metoda predstavlja medsebojno izmenjavo mnenj, izkušenj in znanja preko sodelovanja z drugimi soudeleženci na osnovi modela 1 na 1;
  - metoda iger (ang. *gamification*): proces prenosa dizajna in koncepta iger v učni proces in usposabljanje z namenom povečanja kompetenc samoiniciativnosti in proaktivnosti mladih ob elementih zabave in sprostitve.

Kot učinke inovativnih oblik mladinskega dela so organizacije prepoznale predvsem hitrejšo in lažjo zaposlitev mladih pri delodajalcih, udeleženci so pridobili večjo samozavest in komunikacijske kompetence ter se na bolj direkten in osebni način povezali z delodajalci. Prav tako so pridobili veliko uporabnega znanja in izkušenj, ki so si jih zaradi zanimivejših pristopov lažje zapomnili, pri sodelovanju na delavnicah in dogodkih pa so posledično pokazali večji interes.

Organizacije so razvile mnoge inovativne produkte kot so novi modeli usposabljanj v mladinskih centrih, priročnik za mlade iskalce zaposlitve in spodbujanje podjetništva,

---

<sup>13</sup> Merila javnega razpisa za spodbujanje aktivnega državljanstva so bila predmet revizijskega nadzora Računskega sodišča, ki ni ugotovilo nepravilnosti. Posamezno merilo vsebuje vnaprej opredeljen opis oziroma usmeritve za prijavitelje, kar po mnenju Računskega sodišča prispeva k večji jasnosti, sama merila pa so bila ocenjena kot dobra praksa.

medijske platforme, aplikacije namenjene mladim, ki vključujejo obvestila o dogodkih, ipd. Takšne produkte uporabljajo tudi na ostalih projektih in se jih trudijo ohraniti tudi po zaključku projekta.

## Zaključek

Organizacije v mladinskem sektorju so večinoma spodbujale inovativne oblike mladinskega dela predvsem preko inovativnih pristopov do mladih, inovativnih vsebin in metod dela. Vzpostavljali so nove modele zaposlovanja ki temeljijo na direktnem in bolj osebnem sodelovanju med mladimi in delodajalci, razvili in izvedli pa so se tudi številni novi produkti (spletne platforme, priročniki, aplikacije itd.) in delavnice, ki so namenjene tako mladinskim delavcem kot tudi mladim v iskanju zaposlitve.

## Priporočila

Če so produkti, ki jih organizacije ustvarijo tekom vključenosti v ukrep, uporabni in so prepoznani kot koristni za pomoč mladim in mladinskim delavcem ter vplivajo na zmanjšanje brezposelnosti in opolnomočenje mladih, predlagamo, da se v prihodnje sredstva namenijo tudi za vzdrževanje in nadgradnjo takšnih produktov po koncu izvajanja ukrepov (npr. za spodbujanje souporabe in širitev kroga uporabnikov), ne glede na vir sredstev.

Predlagamo, da MIZŠ za v okviru meril za prihodnje razpise nadgradi definicijo inovativnosti za projekte v mladinskem sektorju po vrstah inovacij (inovativni modeli, mreže, strukture, procesi, produkti, storitve, uporabniška izkušnja ipd.). Pri tem naj se upošteva duh in namen razpisa, npr. če je cilj vzpostavitve novih orodij za izboljšanje zaposlovanja mladih, naj se med merili jasno definira tehnološki ali procesni vidik inovacij.

### *4.3.2 Ali so organizacije, ki so sodelovale v projektu, pridobile znanje in izkušnje za naslavljanje in reševanje problema brezposelnosti mladih?*

40 % organizacij meni, da so s sodelovanjem v projektu pridobile potrebna znanja in izkušnje za naslavljanje in reševanje problematike brezposelnosti mladih, kot ključna znanja oz. izkušnje, ki so jih pridobili pa navajajo boljše razumevanje mladih in njihovega položaja na trgu dela in uporabo novih oblik prenosa znanja, ki vključujejo inovativne pristope ter medgeneracijsko sodelovanje. Ostali anketiranci so na to vprašanje večinoma odgovorili z »ne vem«.

Prednosti sodelovanja v projektu in subvencioniranega zaposlovanja organizacije vidijo v tem, da mladim omogoča pridobitev potrebnih izkušenj za lažji vstop na trg dela in prvo zaposlitev, organizacije kot delodajalce pa finančno in kadrovsko razbremeni.

Prav tako so organizacije, ki delujejo v mladinskem sektorju ustvarjale vsebine, ki opogumljajo mlade ter jim dajejo podporo pri pridobivanju samozavesti in prevzemanju odgovornosti za svojo lastno življenje in karierno pot. Prav tako so

mladinske delavce dodatno izobraževali kako se spopadati z brezposelnostjo med mladimi in kako jim učinkovito pomagati do zaposlitve.

### Zaključek

Slaba polovica organizacij meni, da so s sodelovanjem v projektu pridobile potrebna znanja in izkušnje za reševanje problematike brezposelnosti mladih, predvsem preko boljšega razumevanja situacije mladih in njihovega položaja iskala prve zaposlitve na trgu dela.

#### *4.3.3 Ali se je s projektnimi aktivnostmi vplivalo tudi na druge družbene izzive?*

Projektne aktivnosti so najbolj vplivale na zmanjšanje brezposelnosti med mladimi preko aktivnosti za spodbujanje njihovega aktivnejšega vključevanja na trg dela in pridobivanja kompetenc. Pripomogle so tudi k zmanjšanju odseljevanja mladih, saj so se mladi lahko zaposlili v kraju bivanja ali okolici, kar je preprečilo njihovo selitev v občine z višjo stopnjo razvitosti ali v tujino.

Nekateri izmed projektov so bili usmerjeni tudi v izboljšanje zaposljivosti ranljivih skupin mladih (primer: Romi), posledično pa vplivajo na odpravljanje družbene neenakosti in spodbujanje vključevanja ranljivih skupin v družbo.

### Zaključek

Najbolj izpostavljeni družbeni izzivi, na katere so projektne aktivnosti vplivale, so zmanjševanje brezposelnosti mladih, preprečevanje odseljevanja v bolj razvite občine in tujino ter izboljšanje zaposljivosti ranljivih skupin in ter odpravljanje družbene neenakosti.

## **4.4 Vprašanja za vzgojno izobraževalne zavode, ki so vključeni v operacije kot upravičenci**

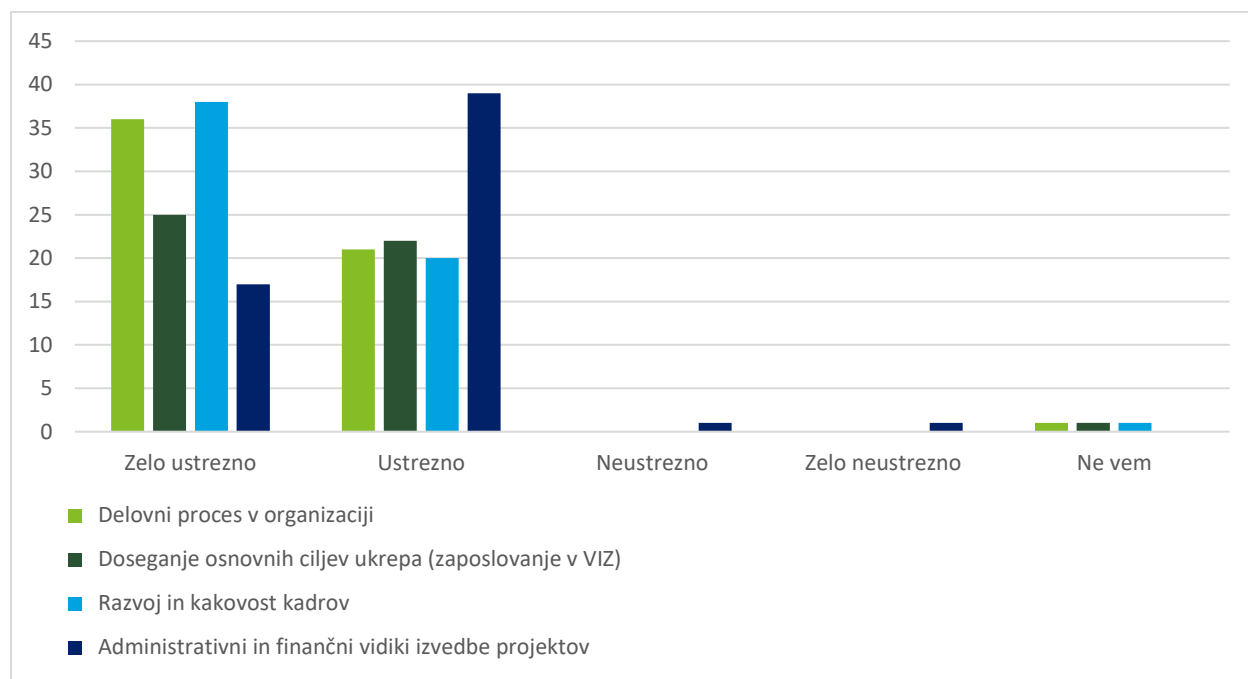
#### *4.4.1 Kako ravnatelji kot delodajalci ocenjujejo ukrep?*

Za oceno ukrepov smo delodajalce prosili, da izrazijo stopnjo zadovoljstva z naslednjimi vidiki:

- delovni proces v organizaciji;
- doseganje osnovnih ciljev ukrepa (zaposlovanje v VIZ);
- razvoj in kakovosti kadrov;
- administrativni in finančni vidiki izvedbe projektov.

Večina je naštetih vidikov označila kot »zelo ustrezne« ali »ustrezne«, kar kaže na visoko stopnjo zadovoljstva s strani organizacij vključenih v ukrep.

Graf 9: Ocena ustreznosti ukrepov na področju VIZ z različnih vidikov



Ukrep se jim zdi zelo praktičen, saj jim omogoča, da dobro spoznajo mladega posameznika, ga vpeljejo v svoj delovni proces in zaposlijo, če so z njim zadovoljni. Na ta način vidijo, ali posameznik ustreza njihovim potrebam in načinu dela, v primeru nadaljnje zaposlitve tako pridobijo kader, ki je že vpeljan in seznanjen s procesom dela znotraj vzgojno-izobraževalnega zavoda.

Kot smo že omenili v okviru prejšnjih vprašanj za vrednotenje pozitivne učinke ukrepa upravičenci vidijo predvsem v razbremenitvi zaposlenih in pomoči pri nadomeščanjih ter opravljanju drugih del (sprejemstvo na taborih, šolah v naravi, ipd.) za katere so bi sicer bili primorani najemati študente, kar pa po oceni MIZŠ ni primerna praksa.

## Zaključek

Ravnatelji ukrep ocenjujejo pozitivno, saj jim omogoča, da spoznajo mladega začetnika in ga po zaključku ukrepa tudi zaposlijo, če so z njim zadovoljni. Ukrep poleg tega razbremeni ostale zaposlene ter omogoča lažje razporejanje dela v primeru nadomeščanj, odsotnosti.

### 4.4.2 Kakšna je vloga mentorjev oz. izkušenih učiteljev, kakšen je medgeneracijski prenos znanj in izkušenj?

Vlogo mentorjev oz. izkušenih učiteljev ocenjujemo kot zelo pomembno, saj preko mentorstva izkušeni učitelji prenašajo svoje znanje in izkušnje na mlade, prav tako pa jim nudijo strokovno pomoč pri razvoju.

Organizacije vključene v ukrep vidijo mentorstvo tudi kot dober in pomemben način prenosa znanja. Ta način dela namreč spodbuja vzajemno učenje med mentorjem in mladim posameznikom, s čimer skupaj generirata nove ideje in pristope k izvedbi vzgojno-izobraževalnega procesa. Začetniku je tako omogočen lažji začetek opravljanja nove zaposlitve, delo je za njega manj stresno, s pomočjo mentorja pa tudi lažje načrtuje aktivnosti in nastope.

Z vidika medgeneracijskega prenosa znanja ugotavljamo, da so mladi v učni proces vnesli inovativne oblike dela, kot so delo v angleškem jeziku, uporaba elementov joge, izdelava novih glasbenih instrumentov idr., kar so prevzeli tudi izkušenejši učitelji. V obratni smeri, pa kot smo že omenili, so izkušenejši učitelji mladim nudili predvsem pomoč pri spoznavanju procesov in jim pomagali z nasveti oz. izkušnjami, ki so jih pridobili tekom kariere.

## Zaključek

Vloga mentorjev oz. izkušenih učiteljev je pri uvajanju mladega kadra zelo pomembna, saj preko mentorstva izkušeni učitelji prenašajo svoje znanje in izkušnje na mlade, prav tako pa mu nudijo strokovno pomoč pri razvoju. S pomočjo mentorja se posameznik lažje vključi v delovni proces. V projektih se kaže tudi velik pomen medgeneracijskega prenosa, saj učitelji začetnik v vzgojno-izobraževalni proces prinašajo nove, inovativne ideje, ki obogatijo delovni proces, prav tako pa imajo večjo vnemo in zagnanost za drugačne, inovativnejše pristope.

## 4.5 Raven oblikovanja politik

### 4.5.1 Ali je način spremljanja potreb naslovljenih ciljnih skupin ustrezen?

Potrebe ciljnih skupin se spremljajo s kazalniki učinka in kazalniki rezultata. S kazalniku učinka se spremlja število vključenih posameznikov v projektne aktivnosti, s kazalnikom rezultata pa se spremlja položaj vključenih posameznikov (primer: večja zaposlenost mladih in krepitev sektorjev, pridobitev kvalifikacij preko strokovnega izpita).

Kratkoročni kazalniki rezultata zajemajo položaj do 4 tednov, ko udeleženci zaključijo sodelovanje v podprtih operacijah financiranih iz sredstev ESS in spremljajo ali je oseba zaposlena v obdobju do štirih tednov. Dolgoročni kazalniki rezultata pa se nanašajo na položaj udeleženca po šestih mesecih od zaključenega sodelovanja v operaciji.

Dolgoročni kazalniki rezultata se spremljajo na podlagi vzorca (z uporabo anket), o njih pa se poroča dvakrat v programskem obdobju, in sicer v letu 2019 in v končnem poročilu v letu 2025.

Pri ukrepih na področju VIZ so kazalniki kratkoročnega rezultata doseženi v veliki večini primerov, kar je posledica tega, da so upravičenci po koncu pogodbenih obveznosti, financiranih iz ESS, obvezani, da osebo zaposlijo tudi naprej za obdobje,



ki ga določa sam razpis, zato nam ta kazalnik ne prikaže realne slike o trajnosti zaposlitev po koncu vključenosti v ukrep. Ne glede na to, rezultati ankete kažejo, da ukrepi imajo določene trajnostne učinke, saj je od anketiranih upravičencev 78 % našlo zaposlitev po izstopu iz operacije.

Drugače je pri ukrepu »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost«, kjer se kazalnik spremlja 4 tedne po izstopu iz operacije, kjer zaposlitev ni pogodbeno obveznost, temveč predstavlja kazalnik učinka.

Pri ukrepu »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« je upravičenec z mladinskim delavcem sklenil pogodbo o zaposlitvi za vsaj 9 mesecev, od katerih je operacija trajala prvih osem mesecev zaposlitve. Kazalnik rezultata »Delež mladih starih 15–29 let zaposlenih ob izhodu (spodbude za zaposlitev)« se meri do 4 tednov po izhodu iz operacije, kar pomeni da je izhod mladinskega delavca iz operacije sovpadal z zaključkom operacije. Kazalnik je bil torej merjen po koncu operacije in sicer 9 mesec zaposlitve.

Potrebe ciljnih skupin se spremljajo tudi z razpoložljivi mednarodnimi raziskavami (raziskava OECD, Talis) in z letnimi posveti, medtem ko nacionalnih raziskav med projektom ne delajo, saj ni na voljo dovolj sredstev za raziskave.

## Zaključek

Potrebe ciljnih skupin in trajnost zaposlitev se spremljata s kazalniki učinka in kazalniki rezultata. S kazalnikom učinka se spremlja število vključenih posameznikov v projektne aktivnosti, s kazalnikom rezultata pa se spremlja položaj vključenih posameznikov. Pri ukrepih na področju VIZ so kazalniki kratkoročnega rezultata doseženi v veliki večini primerov, kar je posledica tega, da so upravičenci po koncu pogodbenih obveznosti financiranih iz ESS, obvezani, da osebno zaposlijo tudi naprej, za obdobje, ki ga določa sam razpis, zato nam ta kazalnik ne prikaže realne slike o trajnosti zaposlitev po koncu vključenosti v ukrep.

## Priporočila

Predlagamo, da Urad za mladino RS tekom izvajanja projekta obdobjno (npr. enkrat na dve leti) opravi raziskavo o potrebah ciljnih skupin mladih, saj le na tak način lahko zaznamo ali so se potrebe ciljnih skupin spremenile. Za financiranje raziskave naj se prouči možnost uporabe sredstev nacionalnega proračuna v skladu s proračunskimi možnostmi oziroma umestitev financiranja tovrstnih raziskav v okvir prihodnjih Operativnih programov.

*4.5.2 Kakšen je bil učinek spodbujanja inovativnih oblik zaposlovanja pri reševanju problematike brezposelnosti mladih (prepoznavanje tega problema in aktivno reševanje življenjskih situacij mladih, povezanih z njihovim vstopanjem na trg dela)?*

*4.5.3 Kakšen je bil učinek izvajanja inovativnih projektov na področju zaposlovanja mladih na razvoj mladinskega dela in mladinske politike?*

Ukrep »Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju« sam po sebi ni inovativen in ni spodbujal inovativnosti, medtem ko je ukrep »Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost 2016–2018« že v merilih zahteval, da se za pridobitev večjega števila točk prijavijo projekti, ki so po vsebini in metodologiji inovativni. Meril, ki bi določali, katere vsebine štejejo za inovativne in katere ne, ni, zato je v zvezi s tem tudi podano priporočilo (glej poglavje 5.3.1).

Inovativni projekti, ki so se izvajali, kažejo pozitiven učinek na zaposlovanje mladih in sam razvoj mladinskega dela, saj so bili uporabljeni pristopi in projekti, ki so na inovativen način usmerjeni k mladim iskalcem zaposlitve ter potencialnim delodajalcem, prav tako pa je bilo ustvarjenih tudi veliko produktov in aktivnosti usmerjenih v izobraževanje in usposabljanje mladinskih delavcev in inštruktorjev, ki vplivajo na kvaliteto izvajanja in tudi razvoj mladinskega dela. Ugotavljamo tudi veliko raznolikost projektov in vsebin, ki so se izvajali znotraj ukrepov, zato bi bilo smiselno izvesti delavnice ali dogodke namenjene izmenjavi izkušenj. Na ta način bi se lahko izboljšala kakovost izvajanja programa.

Preko izvajanja delavnic in izobraževanj so organizacije v mladinskem sektorju spodbudile večjo vključenost mladih v sooblikovanje družbe ter socialno vključenost, ter tudi večjo samoiniciativnost mladih. Spodbudile so tudi povezovanje organizacij med seboj in sodelovanje z lokalnimi skupnostmi ter ostalimi deležniki (delodajalci, Zavod RS za zaposlovanje..), kar pozitivno vpliva na razvoj mladinske politike.

## Zaključek

Inovativni projekti, ki so se izvajali, kažejo pozitiven učinek na zaposlovanje mladih in sam razvoj mladinskega dela, saj so bili uporabljeni pristopi in projekti, ki so na inovativen način usmerjeni k mladim iskalcem zaposlitve ter potencialnim delodajalcem, prav tako pa je bilo ustvarjenih tudi veliko produktov in aktivnosti usmerjenih v izobraževanje in usposabljanje mladinskih delavcev in inštruktorjev, ki vplivajo na kvaliteto izvajanja in tudi razvoj mladinskega dela.

## Priporočila

Predlagamo da Urad RS za mladino ob zaključku izvajanja ukrepov, ki so usmerjeni v mladinsko delo in aktivno državljanstvo, izvede ukrepe za ozaveščanje ciljne javnosti znotraj mladinskega sektorja glede primerov tako dobrih kot morebitnih slabih praks projektov, usmerjenih v naslavljanje problematike brezposelnosti mladih (npr. posveti, okrogle mize, delavnice ipd.).

#### *4.5.4 Ali je bil odziv politik glede zaposlovanja mladih, na področju vzgoje in izobraževanja ustrezen (npr. potreba po vzpostavitvi »bazena« mladih učiteljev z vidika demografskih sprememb)?*

Ko so bili razpisi pripravljene (leto 2016) je bila stopnja brezposelnosti mladih zelo visoka. Mladi na področju VIZ so s težavo dobili zaposlitev oz. možnost pridobivanja ustreznih delovnih izkušenj v vzgojno-izobraževalnem zavodu, posledično pa niso mogli pristopiti k opravljanju strokovnega izpita, ki je pogoj za opravljanje dela na področju vzgoje in izobraževanja. Prav tako je povprečna starost učiteljev zelo visoka, kar pomeni, da se kaže potreba po mladih kadrih, ki bodo nadomestili upokojene učitelje.

Odziv politike na področju VIZ ocenjujemo kot ustrezen, saj je usmerjen tako, da mladim iskalcem zaposlitve omogoči pridobitev potrebnih izkušenj in kompetenc, ki jih potrebujejo za pristop k strokovnemu izpitu, kar povzroči, da so takšni mladi potem tudi lažje zaposljivi in posledično z zaposlitvijo zapolnijo primanjkljaj, ki se ustvari z upokojevanjem izkušenih učiteljev.

Pomladitev sektorja je ključna za zagotavljanje kontinuitete in kakovosti v vzgojno-izobraževalnem sektorju, kar program tudi naslavlja.

#### **Zaključek**

Odziv politike glede zaposlovanja mladih na področju VIZ je ustrezen, saj je usmerjen v omogočanje pridobivanja kompetenc mladih, ki za zaposlitev v sektorju potrebujejo strokovni izpit. Z vidika demografskih sprememb in sprememb v samem sektorju, je program ustrezno usmerjen saj predvideva zaposlitev mladih kadrov kot nadomestilo za veliko število starejših učiteljev/vzgojiteljev, ki se bodo v naslednjih letih upokojili.

## 5. Pregled in priporočil

1	Ker je število zaposlenih v organizacijah v mladinskem sektorju vezano na sredstva, ki jih organizacija pridobi iz javnih sredstev, predlagamo vzpostavitev sinergij z drugimi viri financiranja z namenom profesionalizacije organizacij v mladinskem sektorju (preko podpore vzpostavitvi projektnih pisarn, razvoja specifičnih znanj in veščin kot npr. projektno vodenje). Priporočijo sicer presega vire in operacije, ki so predmet vrednotenja, a ocenjujemo, da se na ta način lahko poveča trajnost ukrepov z vzpostavitvijo bolj odpornega sistema financiranja in kompetenc za dolgoročno izvajanje programov.
2	Za boljšo izvedbo aktivnosti predlagamo več povezovanja znotraj mladinskega sektorja preko financiranja skupnih projektov.
3	Predlagamo, da MIZŠ v sodelovanju z Organom upravljanja z namenom zmanjševanja administrativnih bremen upravičencev in posredniškega organa preveri zakonske možnosti za poenostavitev pridobivanja dokazil, ki so potrebna za presojo upravičenosti stroškov na ravni ciljne skupine (npr. zagotavljanje vpogleda v bazo podatkov o obveznem zdravstvenem zavarovanju, na podlagi katerih se lahko preverja zaposlitveni status).
4	Ukrepi na področju zaposlovanja v VIZ naj se v čim večji meri začnejo izvajati z začetkom šolskega leta (september ali oktober), saj na ta način organizacije lahko lažje načrtujejo in razporejajo kadre. Poleg tega imajo vključeni posamezniki možnost opravljanja strokovnega izpita takoj, ko dosežejo mejo predpisanih vzgojno-izobraževalnih izkušenj (približno 5 mesecev).
5	Če so produkti, ki jih organizacije ustvarijo tekom vključenosti v ukrep, uporabni in so prepoznani kot koristni za pomoč mladim in mladinskim delavcem ter vplivajo na zmanjšanje brezposelnosti in opolnomočenje mladih, predlagamo, da se v prihodnje sredstva namenijo tudi za vzdrževanje in nadgradnjo takšnih produktov po koncu izvajanja ukrepov (npr. za spodbujanje souporabe in širitev kroga uporabnikov), ne glede na vir sredstev.
6	Predlagamo, da MIZŠ za v okviru meril za prihodnje razpise nadgradi definicijo inovativnosti za projekte v mladinskem sektorju po vrstah inovacij (inovativni modeli, mreže, strukture, procesi, produkti, storitve, uporabniška izkušnja ipd.). Pri tem naj se upošteva duh in namen razpisa, npr. če je cilj vzpostavitev novih orodij za izboljšanje zaposlovanja mladih, naj se med merili jasno definira tehnološki ali procesni vidik inovacij.
7	Predlagamo, da Urad za mladino RS tekom izvajanja projekta obdobjno (npr. enkrat na dve leti) opravi raziskavo o potrebah ciljnih skupin mladih, saj le na tak način lahko zaznamo ali so se potrebe ciljnih skupin spremenile. Za financiranje raziskave naj se prouči možnost uporabe sredstev nacionalnega proračuna v skladu s proračunskimi možnostmi oziroma umestitev financiranja tovrstnih raziskav v okvir prihodnjih Operativnih programov.
8	Predlagamo da Urad RS za mladino ob zaključku izvajanja ukrepov, ki so usmerjeni v mladinsko delo in aktivno državljanstvo, izvede ukrepe za ozaveščanje ciljne javnosti znotraj mladinskega sektorja glede primerov tako dobrih kot morebitnih slabih praks projektov, usmerjenih v naslavljanje problematike brezposelnosti mladih (npr. posveti, okrogle mize, delavnice ipd.).

## 6. Literatura in viri

1. Tehnična specifikacija razpisa za vrednotenje
2. Javni razpisi
3. SURS: Demografsko in socialno področje
4. Spruk, Viljem. 2013. Mladi in trg dela v času gospodarske krize. IB Revija, UMAR
5. Vlada RS, 2014: Operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike v obdobju 2014–2020
6. UREDBA (EU) št. 1304/2013 EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA z dne 17. decembra 2013 o Evropskem socialnem skladu in razveljavitvi Uredbe Sveta (ES) št. 1081/200
7. ZRSZ uradna spletna stran: <https://www.ess.gov.si/>
8. MIZŠ, Mladinsko delo; najdeno 16.4.2019 na spletnem naslovu [http://www.ursm.gov.si/si/delovna\\_podrocja/mladinsko\\_delo/](http://www.ursm.gov.si/si/delovna_podrocja/mladinsko_delo/)
9. Mladinski svet Slovenije – Zaposlovanje mladih. Najdeno 17.4.2019 na spletnem naslovu: [http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/Zaposlovanje\\_mladih\\_MDM\\_2015.pdf](http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/Zaposlovanje_mladih_MDM_2015.pdf)
10. Mladinski svet Slovenije- analiza stanja mladih na trgu dela; najdeno 15.4.2019 na spletnem naslovu: [http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/jamstvo\\_za\\_mlade\\_pril1\\_analiza\\_stanja\\_javna\\_obr\\_281113.pdf](http://www.mss.si/datoteke/dokumenti/jamstvo_za_mlade_pril1_analiza_stanja_javna_obr_281113.pdf)
11. UMAR Poročilo o razvoju 2018; najdeno 18.4.2019 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/razvoj\\_slovenije/2018/POR2018\\_novo.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/razvoj_slovenije/2018/POR2018_novo.pdf)
12. UMAR poročilo o razvoju 2014; najdeno 18.4.2019 na spletnem naslovu [http://www.umar.gov.si/fileadmin/user\\_upload/publikacije/pr/2014/POR\\_2014.pdf](http://www.umar.gov.si/fileadmin/user_upload/publikacije/pr/2014/POR_2014.pdf)
13. Evropski socialni sklad uradna spletna stran: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp>

## 7. Priloge

1. Rezultati izvedene ankete za upravičence (organizacije)
2. Rezultati izvedene ankete za posameznike



## **ZAVRNITEV ODGOVORNOSTI**

Pričujoče gradivo in informacije v njem so delo družbe Deloitte Slovenija in imajo namen posredovati splošne informacije o določeni temi ali temah ter te teme ali tem ne obravnavajo izčrpno.

Skladno s pravkar navedenim informacije v tem gradivu ne predstavljajo računovodskih, davčnih, pravnih, naložbenih ali drugih strokovnih nasvetov ali storitev. Te informacije vam niso podane z namenom, da bi se nanje zanašali kot na edino osnovo pri sprejemanju odločitev, ki lahko vplivajo na vaše poslovanje. Preden sprejmete kakršnokoli odločitev ali ukrep, ki lahko vpliva na vaše osebne finance ali poslovanje, se morate posvetovati z usposobljenim strokovnim svetovalcem.

To gradivo in informacije v njem so posredovane v pričujoči obliki, družba Deloitte Slovenija pa ne podaja nobenih implicitnih ali eksplicitnih izjav ali jamstev glede tega gradiva ali informacij v njem. Brez omejevanja slednjega družba Deloitte Slovenija ne jamči, da so to gradivo ali informacije v njem brez napak ali da izpolnjujejo kakršnakoli specifična merila uspešnosti ali kakovosti. Družba Deloitte Slovenija izrecno zavrača vsa implicitna jamstva, vključno, vendar ne omejeno na jamstva o tržnosti, lastništvu, primernosti za določen namen, nekršitvi, združljivosti, varnosti in točnosti.

To gradivo in informacije v njem tako uporabljate na lastno odgovornost ter nase prevzimate polno odgovornost in tveganje izgube, ki jo lahko utrpite zaradi uporabe tega gradiva ali informacij v njem. Družba Deloitte Slovenija ne bo odgovorna za nobeno posebno, posredno, postransko, posledično ali dodatno odškodnino oz. kakršnokoli drugo škodo, najsi se pojavi zaradi pogodbe, zakona, kazenskega prava (vključno, vendar ne omejeno na malomarnost) ali drugega v povezavi z uporabo tega gradiva ali informacij v njem.

Če karkoli od zgoraj navedenega iz kakršnegakoli razloga ni v celoti izvršljivo, ostalo še vedno ostane v veljavi.

© 2019. Deloitte Slovenija