

Vrednotenje uspešnosti
izvajanja vseživljenjske
karijerne orientacije vključno s
sistemom napovedovanja
potreb na trgu dela

Končno poročilo

November 2023



Pripravljalci študije

Naročnik:

Ministrstvo za kohezijo in regionalni razvoj
Kotnikova ulica 5
1000 Ljubljana

Kontaktna oseba: Petra Helbel

Izvajalec:

Deloitte d.o.o.
Oddelek poslovnega svetovanja
Dunajska cesta 165
1000 Ljubljana

Projektna skupina:

Vodja projekta:

- Kim Turk Mehes

Člani projektne skupine in drugi sodelujoči:

- Mitja Kumar
- Jan Sedliačik
- Matija Veber
- Elvi Rwankuba
- Žiga Bukovec
- Alek Parfant

Datum in kraj priprave:

Ljubljana, november 2023

Seznam kratic

APZ	Aktivna politika zaposlovanja
BDP	Bruto domači proizvod
EGP	Evropski gospodarski prostor
ESS	Evropski socialni sklad
EU	Evropska unija
FS	Fokusna skupina
IKT	Informacijsko-komunikacijska tehnologija
ISIO	Informativno-svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih
IT	Informacijska tehnologija
IZA	Interaktivna zavodska asistentka
KCM	Karierni centri za mlade
MDDSZ	Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve
MIZŠ	Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport
MKRR	Ministrstvo za kohezijo in regionalni razvoj
MUKS	Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev
NKT	Nacionalna koordinacijska točka
NSS	Nacionalna strokovna skupina
NVO	Nevladna organizacija
PB	Poklicni barometer
STA	Slovenska tiskovna agencija
SURS	Statistični urad Republike Slovenije
UPP	Usklajevanje ponudbe in povpraševanja
VKO	Vseživljenjska karierna orientacija
ZGim	Zakon o gimnazijah
ZIO-1	Zakon o izobraževanju odraslih
ZOFVI	Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja
ZOSN	Zakon o osnovni šoli
ZPSI-1	Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju
ZUTD	Zakon o urejanju trga dela
ZRSŠ	Zavod Republike Slovenije za šolstvo
ZRSZ	Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

KAZALO

Seznam kratic.....	2
Povzetek.....	4
Summary	8
1. Uvod.....	12
1.1. Vseživljenjska karierna orientacija.....	12
1.2. Predmet, namen ter cilji študije.....	12
1.3. Obseg študije in predvidene dejavnosti.....	14
1.4. Struktura upravljanja projekta	15
2. Metodološki pristop.....	15
2.1. Pristop k pridobivanju podatkov	15
2.2. Kabinetno in terensko delo	15
2.2 Metode analize podatkov	17
3. Sodelovanje med člani strokovne skupine.....	17
3.1. Naloge naročnika	17
3.2. Naloge izvajalca.....	18
4. Kabinetno delo - pregled in analiza literature	18
4.1. Pravna podlaga.....	18
4.2. Tuja Literatura	19
4.3. Obstoječe analize in študije	19
4.4. Obvezna literatura	22
5. Pregled in analiza terenskega dela	39
5.1. Fokusne skupine.....	39
5.2. Intervju z resorji	48
6. Ugotovitve in priporočila	51
7. Viri in literatura	60
8. Priloge	62
8.1. Priloga 1: Podrobnejši pregled pravne podlage.....	62
8.2. Priloga 2: Podrobnejši pregled obstoječih analiz in študij	65
8.3. Priloga 3: Podrobnejši pregled obvezne literature	87

Povzetek

Na podlagi programa za izvajanje skupne kohezijske politike, ki v specifičnem cilju 8.1.2 zasleduje »Učinkovitejšo vseživljenjsko karierno orientacijo (VKO), so bili v preteklih letih v Sloveniji izvedeni projekti, usmerjeni v razvoj VKO. Namen predmetne študije je vrednotenje navedenega specifičnega cilja in preverjanje učinkov izvajanja projektov znotraj le-tega, predvsem projektov:

- »Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev nacionalne koordinacijske točke (NKT) za VKO« (projekt NKT VKO);
- »Učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela« (projekt UPP); ter
- »Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce« (projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem).

Tekom priprave študije so bile uporabljene sledeče evalvacijske metode:

- **Kabinetno delo:** pregled in analiza relevantne literature, vključno s pravnimi podlagami, tujimi literaturami, smernicami APZ, letnimi poročili in opisi izvedbe relevantnih projektov.
- **Terensko delo:** priprava vprašalnikov in izvedba fokusnih skupin s ključnimi deležniki VKO (nacionalna strokovna skupina – NSS, predstavniki delodajalcev, karierni svetovalci in svetovalci na univerzah, šolski svetovalci in karierni svetovalci za mlade ter strokovni delavci s projekta Prehod mladih na trg dela) ter izvedba dodatnih intervjujev za čim bolj celovito pridobljene podatke.

V nadaljevanju so podane ključne ugotovitve glede vrednotenja izvajanja VKO v splošnem, kot tudi glede izvedbe vsakega od izpostavljenih treh projektov:

Splošno o učinkovitosti izvajanja VKO:

Iz pregledane dokumentacije izhaja, da aktivnosti VKO najširše in najbolj izčrpno opisuje Zakon o urejanju trga dela, katerega namen je 1) s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnosti iskalcev zaposlitve ter 2) vzpostaviti mrežo izvajalcev VKO. Tuja literatura poudarja pomembnost VKO za družbo in ekonomsko rast in usposobitev posameznikov, da lahko sami učinkovito vodijo svojo kariero, preko številnih iniciativ (izobraževanja, svetovanja, ipd.). Pregledana dokumentacija nadalje izpostavlja pomembnost razvoja državne strategije in sodelovanja na ravni vseh ključnih deležnikov in odločevalcev. V letnih poročilih o izvajanju ukrepov države na trgu dela je v letih 2020 - 2021 izpostavljen negativni vpliv pandemije covid-19 na gospodarstvo in trg dela ter posledična prilagoditev in izboljšanje stanja. V tem obdobju s strani MDDSZ ni bilo podeljenih koncesij za opravljanje dejavnosti VKO (edini izvajalec je bil Zavod).

Agregirane analize iz izvedenega terenskega dela izpostavljajo nadaljnje ugotovitve in priporočila:

- Predlagano je, da se zagotovi stalni vir financiranja za nadaljnje delo in projekte VKO.
- Izkazana je potreba po novih projektih in s tem nadaljevanje razvoja storitev VKO.
- Predlagana je vzpostavitev enotne točke, kjer bi bili vsi strokovnjaki/svetovalci in vse informacije VKO zbrane na enem mestu. Primarno bi točka bila v elektronski obliki (spletno mesto), zaželena pa je tudi fizična točka, če bi takšna vzpostavitev bila mogoča.

- Karierni svetovalci ZRSZ imajo velik vpliv na zaposljivost brezposelnih, katerim svetujejo, saj se posameznikom prilagajajo in uporabljajo različne metode in tehnike dela (coaching pristop, osredotočenost na posameznika itd.), s katerimi dosežejo osebni stik z brezposelnimi in jim lahko bolj ciljno svetujejo, glede na njihove potrebe.
- Med udeleženci fokusnih skupin je izkazana visoka mera zadovoljstva s sodelovanjem, odzivnostjo in aktivnostjo ZRSZ.
- Pomanjkanje kadra v šolskih sistemih (OŠ in SŠ) na področju svetovanja bistveno vpliva na število/odstotek mladih, ki lahko dostopajo do storitev svetovanja VKO. Kadrovska podhranjenost (šolskih svetovalcev) na področju VKO je omejitveni faktor pri vključevanju in izvajanju aktivnosti in projektov VKO.
- Izkazana je visoka preobremenjenost svetovalnih delavcev v šolah in na univerzah. Visoka preobremenjenost izhaja iz rednega dela svetovalnih delavcev v šolah, ki posledično nimajo dovolj časa in motivacije, da bi bili pripravljeni in zmožni izpeljevati storitve VKO.
- Šolski svetovalci spodbujajo starše k aktivni podpori in sodelovanju pri storitvah VKO.
- Pomanjkanje usposabljanj za šolske svetovalce in karierne svetovalce ter svetovalce na univerzah, ter obveščanja o projektih in razpoložljivih virih oziroma novostih. Med projektom NKT VKO je bilo na voljo veliko kvalitetnih usposabljanj za svetovalce. Potrebovali bi usposabljanja na specifičnih področjih (npr. za tiste, ki delajo z brezposelnimi), ki naslavlja poglobljene vsebine (npr. uporaba gestalt pristopa v svetovanju) in ne zgolj splošne (npr. komunikacija).
- Šolski, visokošolski in karierni svetovalci ZRSZ dobro poznajo in redno uporabljajo pripomočke VKO (vprašalniki, Holland test, ipd.)
- Predstavniki v izvedenih fokusnih skupinah se večinoma še ne poslužujejo umetne inteligence kot pripomočka za izvajanje VKO (npr. pomoč pri pripravi CV ali priporočil, primeri predvidenih vprašanj in optimalnih odgovorov pri razgovorih, itd.)
- Izkazana je želja po bolj aktivni vlogi odločevalcev pri projektih in spodbujanju VKO ter, da se ključne deležnike VKO poveže med seboj.
- Predlagano je, da se pri izvajanju VKO poda poudarek tudi na doslej zapostavljene skupine, kot sta 1.) višje šolstvo, kjer VKO še ni primerno opredeljena ter 2.) odrasle zaposlene osebe, kot potencialni iskalci boljše zaposlitve, prekvalifikacije oziroma spremembe na karierni poti. Skladno s slednjim je potreba tudi prilagoditev alociranih kadrov v smislu usposabljanja za to področje specializiranih kariernih svetovalcev ZRSZ.
- Predlagano je, da se z VKO prične bolj zgodaj v kariernem razvoju posameznikov (osnovna, srednja šola) ter, da se na visokošolski in nižji ravni vzpostavijo izobraževanja VKO kot obvezen modul oziroma se jih vključi v predmetnik.

Projekt NKT VKO

Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila, analiz in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno izveden in kazalniki rezultata doseženi v celoti pri 5 od 6 podaktivnostih. Končno poročilo za Podaktivnost 3 – razvoj storitev in pripomočkov VKO kaže, da so bili kazalniki učinka doseženi, nekateri pripomočki so bili nadomeščeni z drugimi, neizvedene aktivnosti pa niso vplivale na učinkovito naslavljanje ciljne publike. Ovine, s katerimi se je soočal projekt, niso povzročile večjih težav pri izvajanju in vsi cilji so bili uspešno doseženi.

Agregirane analize iz izvedenega terenskega dela izpostavljajo nadaljnje ugotovitve in priporočila:

- Projekt je bil glede na soglasno oceno in vtis udeležencev v fokusnih skupinah, ki so projekt poznali, izpeljan z visoko učinkovitostjo in uspešno. Udeleženci usposabljanj so izrazili veliko zadovoljstvo z izobraževanji, predavatelji, tematikami, ter priložnostmi za mreženje/povezovanje deležnikov in izmenjavo dobrih praks.
- Izjemno pozitivni odzivi na MUKS, ki je izboljšal kakovost dela svetovalcev, saj so le-ti preko usposabljanja prejeli širok spekter znanj in veščin na področju karierne orientacije, katerega uporabljajo pri svojem delu. Zaradi odsotnosti uradnega izobraževalnega programa za karierne svetovalce, je MUKS s svojim usposabljanjem nudil teoretično in praktično znanje ter tako pripomogel k nudenju grajenja specializiranih kompetenc za delo na področju karierne orientacije.
- Tekom projekta je bilo vzpostavljeno zelo dobro sodelovanje z NSS, ki je pripomogla k višji kvaliteti posameznih projektov. Deležniki fokusnih skupin so izpostavili vzajemno medsebojno sodelovanje med NSS in ostalimi deležniki, predvsem na področju razvoja pripomočkov.
- Financiranje projekta je omogočilo razvoj VKO iz vidika izvedenih izobraževanj in razvitih pripomočkov.
- Visoka uporabnost in kvaliteta razvitih pripomočkov. Karierni, šolski in visokošolski svetovalci redno uporabljajo pripomočke, razvite znotraj projekta.
- Pozitivni učinki projekta ostajajo tudi po zaključku, saj se udeleženci še vedno povezujejo. NSS in nekateri udeleženci so skupaj organizirali dogodek, ponudili svetovanje na enem mestu (ZRSZ, Andragoški center, itd). Tudi, če ni več projekta, svoje znanje še vedno delijo.
- Predlog, da se projekt ponovi oziroma nadaljuje. Prav tako izražena želja za nadaljevanje nacionalne koordinacijske točke, za povezovanje deležnikov, orodij in svetovalcev.
- Z zaključkom projekta je nastopil velik manko na področju VKO.

Projekt UPP

Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno realiziran in v nekaterih kazalnikih presežen. Razviti so bili trije instrumenti za napovedovanje potreb na trgu dela, vzpostavljen je bil kompetenčni model zaposlovanja, poklicni barometer in večkanalni storitveni model. Težave projekta so se pojavile predvsem glede kadrov, kjer so bile vsakoletne menjave, kar je predstavljalo tveganje za nemoten potek aktivnosti. Poznal se je vpliv covid-19, zaradi katerega so bila potrebna nova orodja, kjer je prišlo tudi do nekaterih zamikov pri razvoju elektronskih rešitev. Glede na celosten pregled, je bil, ne glede na ovire, projekt uspešno zaključen in cilji večinoma uspešno doseženi.

Agregirane analize iz izvedenega terenskega dela izpostavljajo nadaljnje ugotovitve in priporočila:

- Poklicni barometer je uporabnikom (svetovalcem) v veliko pomoč iz vidika informiranja o dogajanju na trgu dela ter nudenja uporabnih informacij (deficitarni poklici, štipendije, itd.). Svetovalci barometer uporabijo tudi v delavnicah, ter tako pri otrocih kot tudi starših.
- Delodajalci poznajo Napovednik, ki je sicer uporaben, vendar so jim koristnejša neposredna sodelovanja z Zavodom (ena na ena).

Projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem

Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila, analiz in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno realiziran. Večina ciljev je bila dosežena v celoti, med njimi je bila uspešno vzpostavljena Centralna pisarna za delodajalce, zmanjšano povprečno število posvetovanj na

svetovalca, vključena visoka stopnja zaposlenih v usposabljanja, Napovednik zaposlovanja, izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov, itd. Pred letom 2020 se projekt ni soočil s težavami, s pojavom covid-19 pa so nastopile projektne težave, ki glede na to, da so bili vsi razvojni cilji projekta doseženi, niso povzročile negativnega vpliva. Ne glede na ovire je bil projekt uspešno zaključen in cilji uspešno doseženi.

Agregirane analize iz izvedenega terenskega dela izpostavljajo nadaljnje ugotovitve in priporočila:

- Projekt je bil po mnenju udeležencev, ki so bili vključeni, učinkovito izpeljan, predvsem iz vidika izvajanja bolj intenzivnih svetovanj za brezposelne.
- Večkanalno izvajanje storitev je razbremenilo svetovalce, predvsem iz vidika splošnega informiranja kandidatov, kar jim je omogočilo več časa za individualna svetovanja s kandidati.
- Organizirana so bila številna sodelovanja z univerzami ter svetovalci ZRSZ in delodajalci.
- Delodajalci so seznanjeni s centralno pisarno za delodajalce.
- Delodajalci so podali predlog po več izobraževanjih, predvsem o pravnih podlagah (na primer za zaposlovanje tujcev).
- Predlog, da bi se vzpostavilo obvestila o projektih, pripomočkih, izobraževanjih. Tovrstna informiranost bi koristila, saj morajo šolski svetovalci in karierni svetovalci za mlade trenutno brskati po portalu, da poiščejo relevantno informacijo ali pripomoček.
- Pomislek šolskih in kariernih svetovalcev za mlade, da verjetno iskanje na spletni strani terja zelo veliko časa za nepoznavalce.

V nadaljevanju predstavljeno poročilo je strukturirano zaporedno, z začetkom s predstavitvijo VKO (uvod), predmeta, namena in ciljev študije ter opisa metodologije, pristopa in časovnice. Sledi pregled literature ter pregled pridobljenih podatkov iz terenskega dela, v zaključku pa bodo po sklopih (projektih in splošno o VKO) podane tudi končne ugotovitve in priporočila.

Summary

Based on the Cohesion Policy implementation program that aims to achieve a more effective *lifelong career orientation (VKO)* under specific objective 8.1.2, projects focused on VKO development were carried out in Slovenia in recent years. The purpose of this study is to evaluate this specific objective and examine the effects of project implementation within it, primarily the following projects:

- "Development of VKO Services and Further Strengthening of the National Coordination Point (NKT) for VKO" (NKT VKO project);
- "More Effective Coordination of Supply and Demand in the Labor Market" (UPP project); and
- "Implementation of Services for the Unemployed, Other Jobseekers, and Employers" (Consulting the unemployed, other job seekers and employers project).

The study employed various evaluation methods:

- **Desk research:** Comprehensive review and analysis of relevant literature, including legal frameworks, international literature, ESF guidelines, annual reports, and project descriptions.
- **Fieldwork:** Preparation of questionnaires, conduct of focus groups with key VKO stakeholders (National Expert Group - NSS, employer representatives, career advisors, university advisors, school counselors, young career advisors, and experts from the Youth Transition to the Labor Market project), as well as additional interviews for a comprehensive data collection.

The following are the key findings regarding the evaluation of VKO implementation in general, as well as the implementation of each of the three highlighted projects:

General findings on VKO implementation:

The reviewed documentation underscores that VKO activities are most comprehensively described by the Employment Services Act, which aims to rapidly increase job seeker security and establish a network of VKO providers. Foreign literature underscores VKO's importance for society, economic growth, and individual empowerment to manage careers through various initiatives. The need for a national strategy and stakeholder collaboration is emphasized. Annual reports on labor market measures for 2020-2021 acknowledge the COVID-19 pandemic's negative impact, requiring adjustments. The Ministry of Labor, Family, Social Affairs and Equal Opportunities (MDDSZ) did not grant VKO concessions during this period (Zavod was the sole provider).

Aggregated analyses from conducted fieldwork further reveal the following findings and recommendations:

- It is recommended to secure a continuous source of funding for ongoing work and VKO projects in career guidance and counseling.
- There is a demonstrated need for new projects and, consequently, the continuation of VKO service development.
- The establishment of a unified point where all VKO experts/advisors and information are gathered in one place is recommended. Primarily, this point would be in electronic form (a website), but a physical point is also desirable if feasible.

- Career advisors from the Employment Service of Slovenia (ZRSZ) have a significant impact on the employability of the unemployed individuals they advise. They adapt to individuals and use various methods and techniques (coaching approach, individual focus, etc.) to establish personal contact with the unemployed and provide more targeted advice based on their needs.
- Participants in focus groups expressed a high level of satisfaction with the collaboration, responsiveness, and activity of ZRSZ.
- The shortage of personnel in the school systems (elementary and secondary schools) in the field of counseling significantly affects the number/percentage of young people who can access VKO counseling services. The understaffing of school counselors in the VKO field is a limiting factor in the implementation of VKO activities and projects.
- There is a high level of overload among counseling professionals in schools and universities. This overload stems from the regular work of counseling professionals in schools, who consequently lack the time and motivation to prepare and implement VKO services.
- School counselors encourage parents to actively support and participate in VKO services.
- The lack of training for school counselors, career counselors, and university counselors, as well as information about projects and available resources or innovations, is highlighted. During the NKT VKO project, many quality training sessions for counselors were available. Specific training is needed (e.g., for those working with the unemployed) that addresses in-depth content (e.g., the use of the gestalt approach in counseling) rather than just general topics (e.g., communication).
- School, higher education, and career counselors from ZRSZ are familiar with and regularly use VKO tools (questionnaires, Holland tests, etc.).
- Representatives in conducted focus groups mostly do not yet use artificial intelligence as a tool for implementing VKO (e.g., assistance in preparing CVs or recommendations, examples of anticipated questions, and optimal answers in interviews, etc.).
- There is a desire for a more active role of decision-makers in projects and in promoting VKO, as well as a call to connect key stakeholders in VKO.
- It is proposed to focus VKO implementation on hitherto neglected groups, such as 1.) higher education, where VKO is not adequately defined, and 2.) adult employed individuals as potential seekers of better employment, requalification, or career path changes. Accordingly, there is a need for the adjustment of allocated personnel in terms of training specialized career counselors from ZRSZ in this area.
- It is recommended to start VKO earlier in the career development of individuals (elementary and secondary school) and to establish VKO education as a mandatory module or include it in the curriculum at higher and lower levels.

Project NKT VKO

An analysis of annual reports, final reports, analyses, and other materials regarding project implementation indicates that the project was successfully executed, and performance indicators were fully achieved in 5 out of 6 sub-activities. The final report for Sub-activity 3 – Development of VKO Services and Tools – shows that impact indicators were achieved, some tools were replaced by others, and unimplemented activities did not hinder effective targeting of the audience. Project obstacles did not significantly affect implementation, and all objectives were successfully met.

Aggregated analyses from conducted fieldwork further highlight findings and recommendations:

- According to unanimous assessments from participants familiar with the project, the project was carried out with high efficiency and success. Training participants expressed great satisfaction with the education, instructors, topics, networking opportunities, and exchange of best practices.
- Extremely positive responses to the modular training of career counselors (MUKS) were observed, which improved the quality of counselors' work. Through the training, they received a broad spectrum of knowledge and skills in the field of career guidance, which they apply in their work. Due to the absence of an official educational program for career counselors, MUKS, through its training, provided theoretical and practical knowledge, contributing to the development of specialized competencies for work in the field of career guidance.
- Throughout the project, a very good collaboration was established with NSS, contributing to the higher quality of individual projects. Stakeholders in focus groups highlighted mutual cooperation between NSS and other stakeholders, especially in the development of tools.
- Project funding enabled the development of VKO in terms of conducted training and developed tools.
- The high utility and quality of the developed tools. Career, school, and higher education counselors regularly use tools developed within the project.
- Positive effects of the project persist even after its conclusion, as participants continue to collaborate. NSS and some participants have jointly organized events, offering counseling in one place (ZRSZ, Andragoški center, etc.). Even after the project has ended, participants continue to share their knowledge.
- A recommendation to repeat or continue the project. There is also an expressed desire for the continuation of the national coordination point to connect stakeholders, tools, and counselors.
- With the conclusion of the project, a significant gap has emerged in the field of VKO.

Project UPP

An analysis of annual reports, final reports, and other materials related to project implementation indicates that the project was successfully executed and exceeded certain indicators. Three instruments for labor market needs prediction were developed, a competency employment model, professional barometer, and multi-channel service model were established. Project issues primarily arose concerning personnel, with annual turnovers posing risks to seamless activities. The influence of COVID-19 necessitated new tools, causing some delays in electronic solutions development. Despite these challenges, the project was successfully completed, and most objectives were achieved.

Aggregated analyses from conducted fieldwork further present findings and recommendations:

- The vocational barometer significantly aids counselors by providing labor market information and useful insights (deficit professions, scholarships, etc.). Counselors also use the barometer in workshops for both students and parents.
- Employers are aware of the Employment Forecast (Napovednik) yet find direct cooperation with the Employment Service more beneficial.

Consulting the unemployed, other job seekers and employers' project

An analysis of annual reports, final reports, analyses, and other materials regarding project implementation indicates that the project was successfully realized. Most objectives were fully met, including establishing the Central Office for Employers, reducing the average number of consultations per advisor, achieving high employee participation in training, employment forecasting, and delivering services through various communication channels. Although project challenges emerged due to COVID-19, these did not negatively impact the achievement of all developmental goals before 2020. The project successfully concluded regardless of obstacles.

Aggregated analyses from conducted fieldwork further reveal findings and recommendations:

- Participants involved in the project considered it efficiently executed, particularly in terms of providing intensive counseling for the unemployed.
- Multi-channel service delivery relieved advisors of general information dissemination, enabling more time for personalized consultations.
- Numerous collaborations with universities, Employment Service counselors, and employers were organized.
- Employers are familiar with the Central Office for Employers.
- Employers recommended additional training, particularly concerning legal aspects (e.g., employing foreign workers).
- It is recommended to establish notifications about projects, tools, and training. Improved awareness is beneficial as school counselors and career counselors for youth currently need to navigate the portal to find relevant information or tools.
- Concerns were raised by school counselors and career counselors for youth that searching the website requires significant time for those unfamiliar.

The subsequent report is structured sequentially, commencing with an introduction to VKO, followed by the subject, study purpose, objectives, methodology description, approach, and timeline. A literature review and analysis of collected fieldwork data ensue, culminating in the presentation of final findings and recommendations, both for projects and VKO in general.

1. Uvod

1.1. Vseživljenjska karierna orientacija

Vseživljenjska karierna orientacija (VKO) je proces, ki posameznikom pomaga pri načrtovanju in razvoju kariere skozi celotno življenje. Namen VKO je zagotoviti posameznikom ustrezno podporo pri izbiri, prehodu in napredovanju v zaposlitvi ter pri razvijanju njihovih kariernih ciljev in potencialov.

VKO se osredotoča na razvoj spretnosti in znanj, ki posameznikom pomagajo pri prepoznavanju in izkoriščanju priložnosti na trgu dela. Omenjeni proces je tako, zaradi spreminjajočih potreb in razmer na trgu dela, izrednega pomena, saj lahko vpliva na stanje, ko se posamezniki znajdejo v (nepredvidenih) situacijah, zaradi katerih morajo spremeniti oz. prilagoditi svojo karierno pot. VKO tako pomaga posameznikom pri prepoznavanju njihovih interesov, sposobnosti in vrednot ter razvijanju načrtov za uresničevanje kariernih ciljev.

Vseživljenjska karierna orientacija poteka skozi celotno življenje posameznika, ne glede na njihovo starost ali trenutni status zaposlitve, kar še dodatno vpliva na pomembnost prilagajanja programa glede na spremenljive okoliščine in potrebe posameznikov.

V Sloveniji se VKO izvaja preko različnih programov in projektov, ki jih izvajajo različne institucije, kot so šole, fakultete, zavodi za zaposlovanje, nevladne organizacije in druge organizacije na trgu dela.

V sklopu VKO se izvaja pet glavnih dejavnosti:

1. Informiranje o trgu dela
2. Samostojno vodenje kariere
3. Osnovno karierno svetovanje
4. Poglobljeno karierno svetovanje
5. Učenje veščin vodenja kariere

Poleg teh dejavnosti se izvajajo tudi storitve VKO za učence, dijake, študente in njihove starše kot podpora programom karierne orientacije šol oziroma fakultet.

1.2. Predmet, namen ter cilji študije

Predmet študije je vrednotenje specifičnega cilja programa za izvajanje skupne kohezijske politike 8.1.2 Učinkovitejša vseživljenjska karierna orientacija in preverjanje učinkov izvajanja projektov znotraj tega specifičnega cilja, predvsem projekta »Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev nacionalne koordinacijske točke (NKT) za VKO« in »Učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela«, še posebej v zvezi z napovedovanjem zaposlovanja ter projektom »Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce«.

Namen evalvacije:

- preveriti učinkovitost izvajanja projektov VKO in njihov vpliv na učinkovitost svetovanja brezposelnim in iskalcem zaposlitve, ustreznost metod in tehnik;
- preveriti zadovoljstvo udeležencev z delom svetovalcev Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) in vsebino svetovanja;

- preveriti, ali imajo tovrstna svetovanja vpliv na večjo zaposljivost brezposelnih;
- preveriti uporabnost razvitih storitev in pripomočkov za svetovanje, ki so na voljo svetovalcem ZRSZ, ki delajo z brezposelnimi in drugim uporabnikom storitev ZRSZ (npr. šolajoči mladini, svetovalcem VKO v izobraževalnih ustanovah, NVO ipd).

Cilji vrednotenja so:

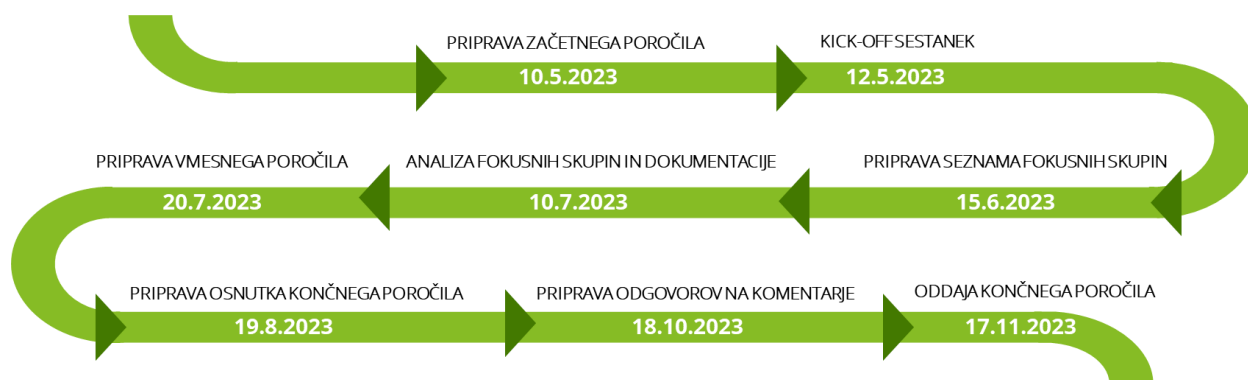
- oceniti vpliv Nacionalne strokovne skupine za VKO na oblikovanje politik na področju VKO (resornih ministrstev in nacionalnih institucij) in oceniti pomoč NKT VKO pri oblikovanju politik na področju VKO;
- preveriti prepoznavnost in uporabnost razvitih pripomočkov VKO med uporabniki;
- preveriti vpliv izvedenih usposabljanj za izvajalce VKO na ustrezno usposobljenost kariernih svetovalcev in preveriti usposobljenost novih svetovalcev;
- oceniti vpliv učinkov na trg dela (z vidika posameznika in družbe);
- preveriti ustreznost izdelanih instrumentov in orodij za kvalitetno napovedovanje zaposlovanja in potrebnih kompetenc;
- preveriti vpliv napovednika zaposlovanja na oblikovanje ukrepov Aktivne politike zaposlovanja (APZ);
- preveriti vpliv svetovanja brezposelnim, drugim iskalcem zaposlitve z vidika učinkovitejšega nastopa na trgu dela in delodajalcem z vidika učinkovitejšega iskanja oz. pridobivanja kadrov;
- preveriti vpliv novih svetovalcev na prerazporeditev strank med svetovalci in na obseg posvetovanj na letni ravni (npr. obseg oz. število opravljenih svetovanj na svetovalca ipd.);
- vpliv centralne pisarne za delodajalce na zagotavljanje ustreznih iskalcev zaposlitve glede na potrebe delodajalcev;
- vpliv večkanalnega komuniciranja s strankami na zmanjšanje obremenitev strokovnih delavcev (svetovalcev za zaposlitve);
- vpliv novo razvitih storitev v okviru projektov na delo svetovalcev, kariernih svetovalcev.

V sklopu študije smo ovrednotili rezultate treh projektov:

- **Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev NKT za VKO (projekt NKT VKO)** – namen projekta je sistemska podpora razvoju VKO, enotno izvajanje VKO na nacionalnem nivoju, nadaljnji razvoj stroke VKO, povezovanje različnih resorjev ter institucij v izobraževanju in na trgu dela, ki izvajajo karierno orientacijo (npr. MDDSZ, MIZŠ, MGRT ipd.).
- **Učinkovito usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela (projekt UPP)** – namen projekta je razvoj ustreznih instrumentov za kvalitetno napovedovanje potreb po delavcih ter kompetencah, kar (lahko) prispeva k zmanjševanju strukturnih neskladij na trgu dela in hitrejšemu dostopu brezposelnih oseb do zaposlitve.
- **Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce** – namen projekta je dvig kakovosti in povečanje dostopnosti storitev ZRSZ uporabnikom storitev (zlasti brezposelnim in delodajalcem), kar vpliva na povečanje možnosti zaposlitve in znižanje stopnje brezposelnosti, po drugi strani pa k večji učinkovitosti pri izvajanju javnih storitev, izboljšanju svetovalnega dela z brezposelnimi ter zagotavljanju podpore delodajalcem pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela.

1.3. Obseg študije in predvidene dejavnosti

Projekt je bil izveden v več korakih, ki so prikazani v spodnji grafiki.



Slika 1: Ključni mejniki projekta

1.3.1. Predvidena časovnica

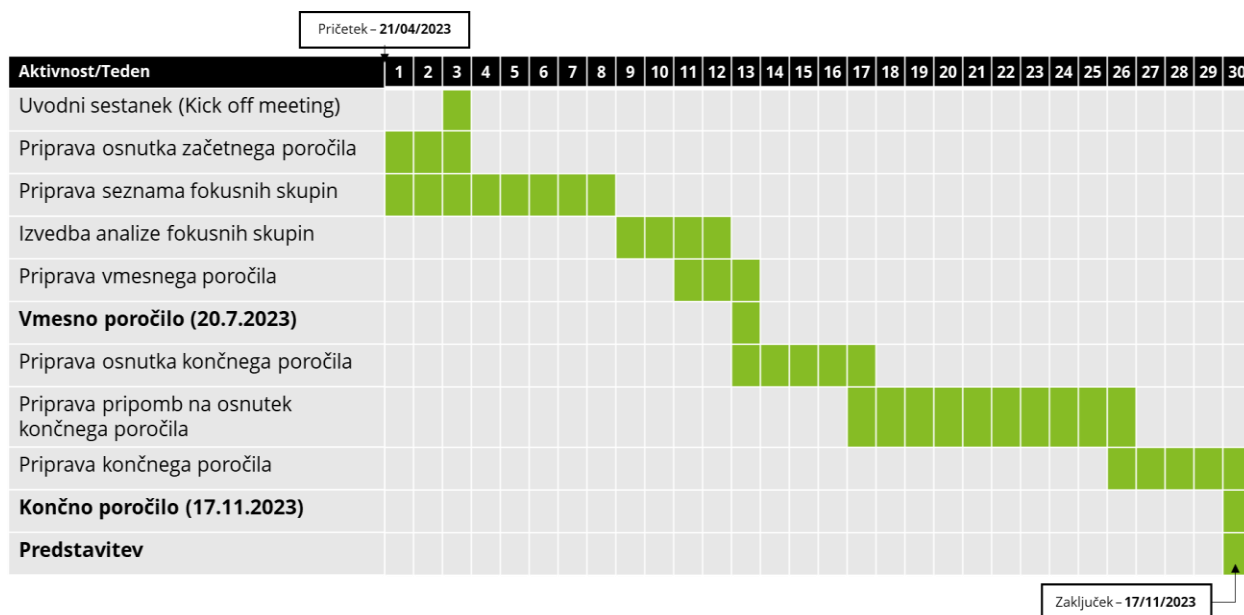
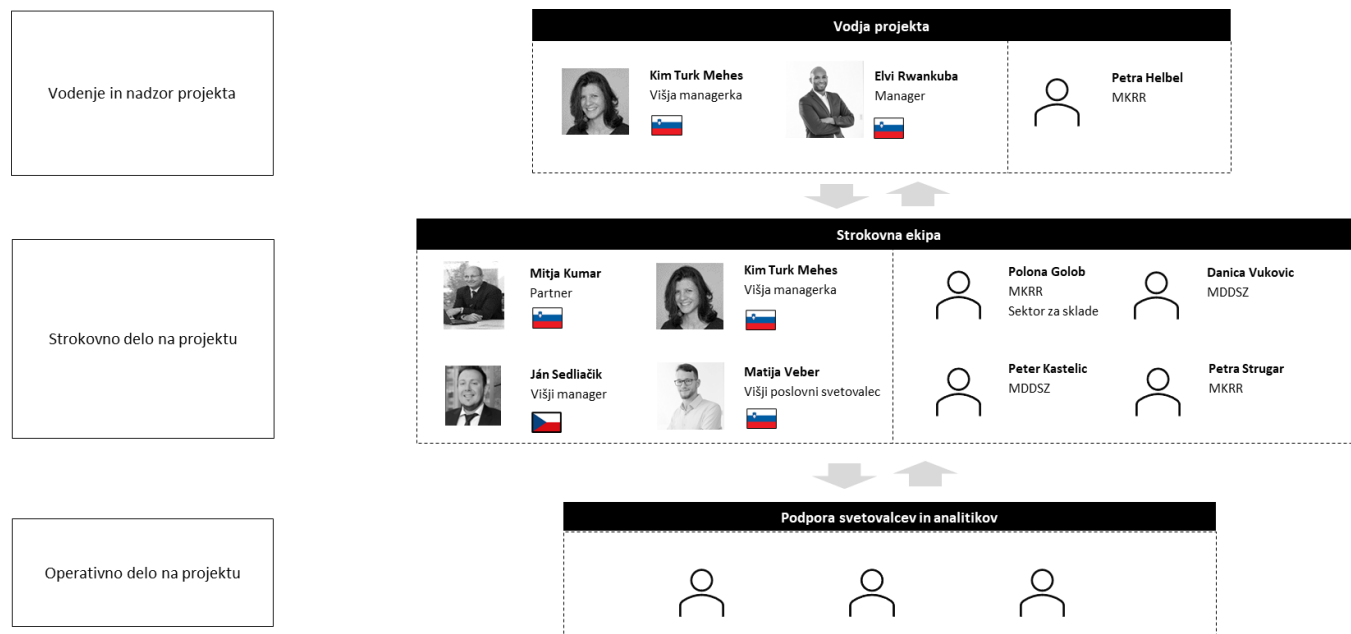


Tabela 1: Časovnica izdelave študije

1.3.2. Uvodni sestanek

Uvodni sestanek je potekal 12. maja 2023, ob prisotnosti predstavnikov Ministrstva za kohezijo in regionalni razvoj (MKRR), Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve (MDDSZ) in Deloitte svetovanja. Sestanek je potekal v živo na Kotnikovi 5, 1000 Ljubljana. Namen sestanka je bil uvedba izvajalca v posel, predaja relevantne vsebinske, finančne in pravne dokumentacije v zvezi z izvrševanjem obveznosti po tej pogodbi ter predaja podrobnejših usmeritev naročnika glede načina izvedbe pogodbe in sklenitev dogovora glede podrobnejše časovnice izvajanja pogodbenih storitev. Ugotovitve uvodnega sestanka so del zapisnika, ki so priloga in sestavni del končnega poročila.

1.4. Struktura upravljanja projekta



2. Metodološki pristop

2.1. Pristop k pridobivanju podatkov

Metodologija, ki smo jo uporabili za pridobivanje podatkov, je temeljila na izvedbi **kabinetnega in terenskega dela**. Kabinetno delo je vključevalo **pregled literature** (nacionalna in tuja literatura, vključno s pravnimi podlagami, študijami, smernicami, statistikami in analizami). V okviru **terenskega dela** pa smo izvedli **fokusne skupine in intervjuje**. Kot podlago za terensko delo smo uporabili vprašalnike, ki so vključevali strukturirana vprašanja, ki jih je že predvidel/pripravil naročnik in dodatna vprašanja, ki so bila pripravljena za pridobitev relevantnih kvantitativnih in kvalitativnih podatkov.

2.2. Kabinetno in terensko delo

2.2.1 Kabinetno delo

Kabinetno delo je obsegalo pregled obstoječih analiz, študij, tujih virov informacij in podane obvezne literature, ter pripravo različnih materialov, potrebnih za terensko delo in sestanke. V sklopu kabinetnega dela smo pripravili vmesno in končno poročilo.

Pravne podlage, ki so bile analizirane med kabinetnim delom:

- Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)
- Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI-1)
- Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO-1)

- Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI)
- Zakon o osnovni šoli (ZOSn)
- Zakon o gimnazijah (ZGim)

Literatura, ki je bila analizirana med kabinetnim delom je razdeljena na tri dele¹:

Tuja literatura:

- a) Vlaganje v karierno orientacijo (*ang. Investing in career guidance*)

Obstoječe analize in študije:

- b) Interpretacija učinkov projekta Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev NKT za VKO na področju dejavnosti VKO
- c) Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij
- d) Politike na področju vodenja kariere s priporočili

Obvezna literatura:

- e) Smernice za izvajanje ukrepov APZ za obdobje 2016–2020
- f) Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021-2025
- g) Letna poročila o izvajanju ukrepov na trgu dela
- h) Starejši in trg dela
- i) Analize ZRSZ
- j) Opisi aktualnih projektov ZRSZ

2.1.1 Terensko delo

V sklopu terenskega dela smo izvedli fokusne skupine in intervjuje, preko katerih smo zajeli povratne informacije identificiranih ključnih deležnikov. Prvotno je bila za celovitejši pregled načrtovana tudi izvedba ankete z brezposelnimi, ki so bili vključeni v karierno svetovanje ZRSZ, vendar zaradi objektivnih omejitev (pravne podlage za zbiranje podatkov, varovanje osebnih podatkov, časovnih element - evalvirani projekti so že zaključeni in številni takratni brezposelni niso več vključeni v evidenci brezposelnih ZRSZ) le-teh nismo mogli izvesti.

Za izvedbo **fokusnih skupin** je pred izvedbo seznam udeležencev potrdila tudi medresorska referenčna skupina za vrednotenje. Izvedli smo skupno pet fokusnih skupin, ki so trajale po 90 min, v vsaki skupini pa smo načrtovali 7-10 udeležencev. Načrtovane fokusne skupine so vključevale sledeče deležnike:

- a) Fokusna skupina 1:
 - i. VKO nacionalna strokovna skupina
- b) Fokusna skupina 2:
 - i. Delodajalci
- c) Fokusna skupina 3:
 - i. Karierni svetovalci
 - ii. Svetovalci na univerzah
- d) Fokusna skupina 4:

¹ Okviren seznam literature je podan v poglavju 7 in bo dopolnjen tekom študija literature.

- i. Šolski svetovalni delavci
- ii. Svetovalci v kariernih centrih za mlade (KCM)
- e) Fokusna skupina 5:
 - i. Strokovni delavci na projektu Prehod mladih na trg dela

Fokusne skupine so bile izvedene preko platforme MS Teams. Vprašanja za fokusne skupine smo pripravili tako iz nabora strukturiranih vprašanj, ki jih je predložil naročnik, kot tudi novih vprašanj, potrebnih za ustrezno in kvalitetno izvedbo projekta.

V okviru terenskega dela smo na podlagi rezultatov izvedbe fokusne skupine z Nacionalno strokovno skupino VKO izvedli še dodatne **intervjuje** z drugimi deležniki:

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

Vse intervjuje smo izvedli preko platforme MS Teams. Intervjuji so trajali do 60 minut, predhodno pa so udeleženci prejeli predviden nabor vprašanj z namenom možnosti kvalitetne priprave na intervjuje. Naročnik je sodeloval pri organizaciji intervjujev s predložitvijo predloga imen in kontaktov ustreznih predstavnikov zgoraj naštetih organizacij (v kolikor se ti razlikujejo od članov VKO nacionalne strokovne skupine).

2.2 Metode analize podatkov

Za izvedbo analize pridobljenih podatkov smo uporabili metode kategoriziranja podatkov ter smiselne statistične in kvalitativne pristope. To je vključevalo identifikacijo vzorcev, določitve regulatornih in izvedbenih okvirov, kot tudi globlje razumevanje podatkov in njihovega konteksta.

Po analizi podatkov smo pripravili izvlečke, ki so vključevali naše ključne ugotovitve in priporočila na podlagi zbranih podatkov. Vse ključne ugotovitve, zaključke in priporočila smo predstavili na rednih sestankih, ter jih vključili v končno poročilo.

3. Sodelovanje med člani strokovne skupine

Sodelovanje med člani strokovne skupine se je zagotavljalo z rednimi usklajevalnimi sestanki na 2 tedna po 60 minut, ob četrtkih ob 8.30 uri. Za izvajanje sestankov smo uporabili Microsoft Teams, razen na uvodu projekta, ko je sestanek potekal v živo. Tekom projekta sta bila izvajalec in naročnik v kontaktu prav tako preko elektronske pošte. Takšen pristop je omogočil učinkovito in pravočasno izmenjavo informacij in mnenj med člani skupine, kar je prispevalo k uspešnejši izvedbi projektov in doseganju ciljev.

3.1. Naloge naročnika

Naročnik je pripravil in ažurno posredoval podatke, kot so: vloge za odločitve o podpori, informacije o odobrenih projektih, navodila za upravičence, predstavljena gradiva, polletna oz. letna poročila upravičencev v okviru operacij, analize upravičencev, smernice, doktrine dela z brezposelnimi, Poročila o izvajanju ukrepov v okviru ZUTD in drugi podatki, za katere se med potekom študije naročnik ali izvajalec odločita, da so pomembni.

Naročnik je imel tekom celotnega projekta možnost podati komentarje in popravke na začetno, vmesno in končno poročilo. Predvidena je bila ena iteracija komentarjev in popravkov, ki so bili predhodno

usklajeni na ravni delovne skupine in zbrani v enoten dokument. Izvajalec je obravnaval vse komentarje in popravke naročnika, razčistil morebitne nejasnosti in nazaj poslal dve različici poročila – neprečiščeno z odgovori na komentarje in prečiščeno končno različico poročila. Po tem novi komentarji in popravki niso bili predvideni.

3.2. Naloge izvajalca

Izvajalec je izvedel vse naloge, skladno s pogodbo C1630-23M800001 z dne 20.4.2023. Izvajalec je pripravil prvo verzijo začetnega, vmesnega in končnega poročila ter ga posredoval v pregled naročniku. Ko je naročnik poslal svojo iteracijo s komentarji in popravki, je izvajalec na njih ažurno odgovoril in poslal naročniku končno verzijo poročila. Začetno poročilo je bilo dopolnjeno po uvodnem sestanku, in je celostno in natično obravnavalo tudi na sestanku identificirane izzive. Vmesno in končno poročilo je izvajalec naročniku poslal v roku in skladno s pogodbo.

4. Kabinetno delo - pregled in analiza literature

V nadaljevanju je pripravljen pregled glavnih izsledkov ključne dokumentacije. Bolj detajlna predstavitev literature je podana v Prilogah 1, 2 in 3.

4.1. Pravna podlaga

Naredili smo pregled in analizo pravne podlage, ki posredno ali neposredno določa in opisuje aktivnosti vseživljenjske orientacije. Ugotovili smo, da Zakon o urejanju trga dela (ZUTD) najširše in najbolj izčrpno opisuje aktivnosti VKO, ter hkrati določa dostopnost do VKO aktivnosti. Namen zakona je s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnost iskalcev zaposlitve, zlasti brezposelnih oseb in oseb, katerih zaposlitev je ogrožena. Cilj zakona je vzpostaviti mrežo izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, ki bo omogočala svobodno izbiro zaposlitve oziroma poklica, skladnega s posameznikovimi kompetencami in možnostmi zaposlitve, ter doseganje čim višje stopnje zaposlenosti.

Storitve vseživljenjske karijerne orientacije izvajajo izvajalci ukrepov po ZUTD, ki lahko za izvajanje teh storitev organizirajo centre, ki se ukvarjajo z vseživljenjsko karierno orientacijo. Aktivnosti vseživljenjske karijerne orientacije, ki jih določa zakon so:

- informiranje o trgu dela;
- samostojno vodenje kariere;
- osnovno karierno svetovanje;
- poglobljeno karierno svetovanje;
- učenje veščin vodenja kariere.

Kot storitve vseživljenjske karijerne orientacije se lahko izvajajo tudi aktivnosti, ki so namenjene učencem, dijakom, študentom in njihovim staršem.

Nadaljnja raziskava pravne podlage je vodila v pregled Zakona o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI), Zakona o osnovni šoli (ZOSn), Zakona o gimnazijah (ZGim), Zakona o izobraževanju

odraslih (ZIO) in Zakona o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI). Vsi navedeni zakoni ne omenjajo VKO eksplicitno, vendar spodbujajo vseživljenjsko učenje, načrtovanje in vodenje kariere.

Podrobnejši opisi pregledanih zakonov in aktivnosti VKO iz ZUTD so navedeni v Prilogi 1.

4.2. Tuja Literatura

4.2.1. Vlaganje v karierno svetovanje (ang. *Investing in career guidance*)

Dokument poudarja pomembnost karierne orientacije za družbo in ekonomsko rast, še posebej v zadnjih letih, ki jih spremljajo hitro spreminjajoče se razmere, med drugimi tudi epidemija covid-19. Cilj VKO je usposobiti posameznike, da lahko sami učinkovito vodijo svojo kariero. Iniciativa vključuje več aktivnosti, ki so podlaga za vodenje posameznikove kariere:

- poklicno izobraževanje,
- poklicne informacije,
- individualno in skupinsko svetovanje,
- ocenjevanje spretnosti in psihometrično testiranje,
- sodelovanje z delodajalci in
- razvoj spretnosti, potrebnih za iskanje zaposlitve in samozaposlitev.

V praksi ne obstajajo generalne rešitve VKO, saj mora vsaka država prilagoditi aktivnosti VKO glede na svoje razmere. Ne glede na to pa morajo biti določene zahteve izpolnjene, da lahko rečemo, da sistem VKO deluje uspešno:

- Storitve in ustrezni deležniki bodo dobro usklajeni in bodo zagotavljali nemoteno vseživljenjsko podporo v okviru stabilnega in ustreznega financiranja
- Vsi, ki potrebujejo podporo pri razvoju kariere, bodo imeli pravico do nje in jo bodo lahko izkoristili
- Kakovost storitev bo zagotovljena s profesionaliziranimi storitvami z usposobljenimi strokovnimi delavci, kakovostnimi orodji, pravočasnimi in podrobnimi informacijami o trgu dela, jasnimi standardi in procesi stalnega izboljševanja, ki bodo temeljili na dokazih o učinkovitosti storitev, pridobljenih s spremljanjem in vrednotenjem, ki bo temeljilo tudi na povratnih informacijah uporabnikov.
- Tehnologija v različnih oblikah se bo uporabljala za povečanje dostopa, zagotavljanje inovativnih storitev in boljše zadovoljevanje različnih potreb upravičencev

Za doseganje teh splošnih ciljev mora biti razvita državna vizija in strategija, s sodelovanjem med vladnimi organi, socialnimi partnerji in drugimi organizacijami civilne družbe.

4.3. Obstoječe analize in študije

4.3.1. Interpretacija učinkov projekta Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev NKT za VKO na področju dejavnosti VKO

Dokument predstavi učinke projekta NKT VKO iz dveh vidikov: 1.) vpliv na izvajalce VKO in 2.) vpliv na stranke, z dodatnim identificiranim učinkom na posvetu projektnega tima. Učinki so razdeljeni na 5 aktivnosti VKO:

- Informiranje o trgu dela

- Pripomočki za samostojno vodenje kariere
- Karierno svetovanje: osnovno, poglobljeno, zdravstveno in rehabilitacijsko karierno svetovanje
- Učenje veščin vodenja kariere
- VKO za mladino

Informiranje o trgu dela

Pod tem poglavjem je bila prenovljena zbirka preko 500 opisov poklicev, ki so namenjeni primarno osnovnošolcem in na voljo na spletnih straneh »Moja izbira« in »VKO točka«. Prav tako je bila razvita VKO Točka, spletna stran z aktualnimi informacijami na področju VKO. V času od oktobra 2021 do 15.9.2022 je bilo 158.618 ogledov strani, z največ ogledi na straneh izobraževanj s področja VKO in pripomočki in orodja.

Pripomočki za samostojno vodenje kariere

Na spletni strani so na voljo brezplačni pripomočki za pomoč svetovalcem in izvajalcem VKO.

Bilo je natisnjenih 5.000 vprašalnikov VTKO SŠ in 5.000 vprašalnikov VSO SŠ, skupaj s 150 priročniki za izvajalce VKO. Na usposabljanju je sodelovalo 82 udeležencev iz obeh programov. Natisnjenih je bilo tudi 5.000 kompletov preizkusov za karierno svetovanje v OŠ, vključno z vprašalnikom za osnovnošolce in vprašalnikom za vključenost staršev v karierno odločanje. Med oktobrom 2021 in septembrom 2022 je bilo izvajalcem VKO razdeljenih 400 fizičnih izvodov kartic JUMP, pri čemer jih je 70% že uporabljalo.

Preko portala poiscidelo.si je bilo za vprašalnik eVOIZ (Vprašalnik o odnosu do iskanja zaposlitve) od začetka delovanja portala registrirano 282 uporabnikov. Število rešenih vprašalnikov ePNP (Vprašalnik pripravljenosti na podjetništvo) od objave septembra 2021 je znašalo 226.

Do septembra 2022 je portal eVKO in eMFBT uporabilo približno 2.350 oseb, bodisi v vlogi svetovalnega delavca bodisi v vlogi testiranca. Na portalu eVKO je bilo do septembra 2022 zabeleženih 200 registriranih svetovalnih delavcev, medtem ko se je na portalu eMFBT registriralo 130 svetovalnih delavcev. V času delovanja portala je bilo izpolnjenih več kot 3.000 vprašalnikov MFBT. Več kot 200 svetovalnih delavcev se je udeležilo usposabljanj za uporabo MFBT.

Izdelani so bili promocijski filmčki, ki so bili v obdobju 2016-2018 obiskani/uporabljeni več kot 9.000 krat. Skupni čas ogledov filmčkov več kot 170 ur.

Karierno svetovanje: osnovno, poglobljeno, zdravstveno in rehabilitacijsko karierno svetovanje

VKO točka omogoča dostop do istih vsebin vsem organizacijam na področju VKO v Sloveniji. Na VKO novičnik, ki mesečno promovira točko, se je registriralo več kot 900 naročnikov. Izvedenih več kot 35 krajših eno do dvodnevni usposabljanj (skupno več kot 1.990 udeležb). Udeleženci so poročali, da so usposabljanja pozitivno vplivala na kakovost VKO v njihovih organizacijah. Izvajalci VKO so se obračali na izvajalce projekta za usposabljanja po meri.

V obsegu projekta se je izvajalo Modularno usposabljanje kariernih svetovalcev (MUKS), o katerem so udeleženci povedali naslednje:

- prispeval k večji samozavesti na delu, boljši učinkovitosti in kakovosti pri delu;
- prispeval k večji senzibilnosti za potrebe strank in pri uvajanju sprememb v pristopu, praksi oz. obnašanju do strank;

Povratna informacija izvajalcev storitev VKO – anketa na konferenci (cca. 50% udeležencev je iz ZRSZ, od tega jih 90% meni, da projekt NKT VKO veliko prispeva h kakovosti VKO). Projekt je prispeval k dvigu samozavedanja, kaj vse je VKO, in k nadaljnjemu raziskovanju, katera znanja in kompetence morajo še pridobiti ali razviti.

Prav tako so med projektom bile prevedene etične smernice IAVEG, ki so bile promovirane vsak mesec preko novičnika.

Učenje veščin vodenja kariere

Na ta področja projektne aktivnosti niso imele neposrednega vpliva, so pa posredno na različne načine nagovarjale tudi to področje (npr. MUKS, itd.)

VKO za mladino

Izvajalci VKO iz osnovnih in srednjih šol so se udeležili usposabljanj za dvig kompetentnosti pri izvajanju delovnih nalog s področja kariernega svetovanja. Izvajalci VKO (pretežno ŠSD) se v veliki meri registrirajo na portalih in uporabljajo vprašalnike, pripomočke in orodja za svetovalno delo.

Dodatni učinki projekta

Med dodatne učinke projekta šteje interpretacija:

- večja povezanost med VKO praktiki oz. večje mreženje med njimi, na podlagi usposabljanj in VKO točke;
- večja povezanost univerze (akademska sfera) in stroke, na Filozofski fakulteti uporabljajo vprašalnike (ki so bili razviti v sodelovanju med FF in projektom NKT VKO) za namen izobraževanja študentov;
- študijske skupine na ZRSŠ so pri delu vključevali/uporabljali »izdelke« VKO;
- rezultati projekta VKO so bili umeščeni v strateških ali izvedbenih dokumentih nacionalnih politik (preko Nacionalne strokovne skupine)
- organizacije, ki izvajajo VKO, so v času trajanja projekta medresorske smernice VKO integrirale z obstoječimi sistemi zagotavljanja kakovosti, na primer vključitev v integriran sistem vodenja in zagotavljanja kakovosti ZRSZ
- na podlagi sodelovanja z etično komisijo ZRSZ bo ta na podlagi IAEVG etičnih smernic dopolnila standarde ZRSZ.

4.3.2. Politike na področju vodenja kariere s priporočili

Dokument obsega pregled politik VKO v Evropski uniji in Sloveniji, ter priporočila za razvoj in vodenje le-teh v slovenskem prostoru. Študija opisuje, da se je paradigma VKO v Sloveniji v zadnjih desetletjih premaknila od izhodišča, da mora družba koordinirati in načrtovati izobrazbo in zaposlitev posameznika,

k ideji, da mora biti posameznik sam odgovoren za svojo izobrazbo in zaposlitev skozi svoje življenje. VKO se nanaša na sklop dejavnosti, ki državljanom omogočajo:

- znanje, da v vseh starostnih obdobjih in kadarkoli v svojem življenju ugotovijo, kakšne so njihove sposobnosti, kompetence in interesi;
- sprejemanje pomembnih odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica ter usmerjanje v izobraževanje ter delovna in druga okolja, kjer lahko te sposobnosti in kompetence pridobijo in/ali jih uporabljajo.

V zadnjih letih je trg dela vse bolj spremenljiv in nepredvidljiv, vse manj je primerov, kjer posameznik izbere poklic in ga opravlja do konca svojega delovnega življenja in vse več dela za čas projekta ali začasnega dela. Posameznik v sodobni družbi mora zato izkazati veliko mero odzivnosti in prilagodljivosti, da lahko krmari med različnimi stopnjami izobraženosti in kariere. Politike VKO morajo biti oblikovane na način, da lahko posamezniku pri tem krmarjenju pomagajo in mu olajšajo delo.

V Sloveniji obstaja več organizacij in služb, ki zagotavljajo VKO storitve uporabnikom v vseh starostnih obdobjih. Dokument izpostavlja pomembnost oblikovanja smernic VKO na ravni države, zaradi vse manjšega financiranja tovrstnih storitev.

Dokument izpostavi resolucije, programe in organizacije, ki v Evropi in Sloveniji določajo razvoj VKO. Nadalje predstavi stanje VKO za ciljne skupine, ki so: predšolski otroci, učenci in dijaki, študenti, odrasli v procesu izobraževanja, zaposleni odrasli in brezposelni odrasli ter iskalci zaposlitve. Dokument se zaključi s splošnimi priporočili in specifičnimi priporočili za prej omenjene ciljne skupine.

Podrobnejši pregled dokumenta je naveden v Prilogi 2.

4.3.3. Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij

Ta dokument je bil oblikovan s strani evropske mreže za politike VKO (ELGPN), z namenom olajšati in uresničiti cilje držav članic na področju VKO. Dokument vsebuje nabor orodij, ki pokrivajo področje VKO in je bil zasnovan tako, da bi oblikovalcem politik in drugim zainteresiranim akterjem pomagal preučiti obstoječe storitve VKO v njihovi državi oz. regiji, ter opredeliti vsa vprašanja, ki jim je treba nameniti pozornost, pri čemer vsebino črpa iz praks drugih evropskih držav.

Dokument izpostavi cilje in načela izvajanja VKO, ter našteje bistvene značilnosti sistema VKO, veččin vodenja kariere, dostopa VKO, kakovosti in dokazil VKO in usklajevanja in sodelovanja izvajanja VKO. Jedro dokumenta obravnava vprašanje politike, vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike in ukrepe politike za naštetih področja VKO.

Podrobnejši pregled dokumenta je naveden v Prilogi 2.

4.4. Obvezna literatura

4.4.1. Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2020

Letno poročilo opisuje rezultate izvajanja ukrepov države na trgu dela za leto 2020. Leto 2020 je zaznamovalo prizadeto gospodarstvo, predvsem zaradi posledic pandemije covid-19. Gospodarska gibanja v letu 2020 so se po začetnem ugodnem obdobju obrnila v negativno smer zaradi pandemije covid-19. To je močno vplivalo na svetovno in domače gospodarstvo, še posebej na storitvene sektorje, kot so

gostinstvo, turizem in transport. Država je odločno ukrepala za ohranitev delovnih mest s subvencijami in nadomestili plač delavcem na čakanju. Kljub temu se je delovna aktivnost zmanjšala, še posebej v dejavnostih poslovanja z nepremičninami, gostinstvu in drugih poslovnih sektorjih.

Registrirana brezposelnost se je povečala, zlasti med presežnimi delavci in tistimi z iztekajočimi se pogodbami. Kljub temu se je s postopnim okrevanjem in intervencijskimi ukrepi države povečalo tudi zaposlovanje brezposelnih oseb. Delodajalci so prijavili veliko število prostih delovnih mest, pri čemer so največ potreb izrazili za delavce v predelovalnih dejavnostih, gostinstvu, čiščenju, strežbi, voznike in gradbene delavce. Število zaposlenih se je na letni ravni zmanjšalo, medtem ko se je število samozaposlenih povečalo.

Stopnja registrirane brezposelnosti, izračunana s strani Zavoda RS za zaposlovanje, je decembra 2020 znašala 8,9%. Anketna stopnja brezposelnosti, izračunana s strani Statističnega urada RS, pa je bila pet odstotna. Sezonsko prilagojena stopnja anketne brezposelnosti, izračunana s strani Eurostata, je decembra 2020 v Sloveniji znašala 4,7%, kar je pod povprečjem Evropske unije. Povprečno je bilo tako v letu 2020 mesečno brezposelnih 85003 osebe, kar je 14,6% več kot v letu 2019.

Za izvajanje storitev VKO v letu 2020 MDDSZ ni podelil koncesij za opravljanje storitev za trg dela. Storitve VKO je v letu 2020 izvajal samo zavod.

Podrobnejši pregled dokumenta je naveden v Prilogi 3.

4.4.2. Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2021

Letno poročilo obravnava ukrepe države na trgu dela za leto 2021. Leta 2021 je bila Slovenija soočena z drugim letom epidemije covid-19, vendar so bili pogoji poslovanja nekoliko ugodnejši kot leto prej. Gospodarska aktivnost se je postopoma okrepila, še posebej v predelovalnih dejavnostih in prometu. Kljub težavam v dobavnih verigah in pomanjkanju energentov ter materialov, se je bruto domači proizvod (BDP) v 4. četrtletju 2021 povečal za 10,4%, v primerjavi z istim obdobjem prejšnjega leta. Na letni ravni je bil ocenjen porast BDP-ja za 8,1% v realnem in 10,9% v nominalnem smislu.

Razmere na trgu dela so se izboljšale, registrirana brezposelnost se je zmanjšala, in delovna aktivnost je presegla raven pred koronakrizo. V decembru 2021 je bilo delovno aktivnih skoraj 916.800 oseb, kar je najvišja vrednost v zadnjem letu dni. Kljub temu so nekatere dejavnosti, kot so rudarstvo, kmetijstvo in finančne ter zavarovalniške dejavnosti še vedno zaznale zmanjšanje zaposlenosti. Vendar pa so se v gradbeništvu, gostinstvu, zdravstvu in socialnem varstvu ter drugih panogah zaposlitve povečale, v primerjavi s predhodnim letom.

Stopnja registrirane brezposelnosti se je v decembru 2021 znižala na 6,7%, kar je za 2,2 odstotne točke manj kot v decembru 2020. Anketa o delovni sili je pokazala, da je bila stopnja anketne brezposelnosti v 4. četrtletju 2021 enaka kot v prejšnjem četrtletju, vendar je bila nižja, v primerjavi z enakim obdobjem leta 2020. Povprečna sezonsko prilagojena stopnja anketne brezposelnosti je bila v decembru 2021 4,4%, kar je nižje od povprečja EU (6,3%) in manj kot v decembru 2020.

Zakonsko določeni izvajalci VKO: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanjem besedilu:

zavod), koncesionarji in Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: sklad).

MDDSZ v letu 2021 ni podelilo koncesij za opravljanje storitev za trg dela. V letu 2021 je zavod edini izvajal dejavnosti VKO.

Glavne dejavnosti VKO, ki jih je izvajal zavod:

- **Informiranje o trgu dela** je ena temeljnih storitev zavoda. Storitve zajema različne oblike obveščanja o možnostih zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter finančnih pomočeh in drugih temah o trgu dela v Sloveniji, drugih državah EU, EGP in Švicarski konfederaciji.
- **Samostojno vodenje kariere** je storitev, ki zajema pripomočke, s katerimi posameznik načrtuje in vodi svojo kariero.
- **Osnovno karierno svetovanje** vključuje individualno svetovanje, pomoč pri izdelavi zaposlitvenega načrta in pomoč pri iskanju zaposlitve. Namenjeno je določanju zaposlitvenih ciljev. Zagotavlja se brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.
- **Poglobljeno karierno svetovanje** je storitev za brezposelne osebe, pri katerih so zaznane dodatne potrebe za motivacijo, pridobitev ustreznih poklicnih kvalifikacij in odpravljanje različnih ovir pri zaposlovanju ter za preprečevanje prehoda med dolgotrajno brezposelne in socialno prikrajšane. Zagotavlja se tudi **zdravstveno zaposlitveno svetovanje** (pomoč brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju ustrezne in primerne zaposlitve ali kot pomoč in svetovanje pri vključitvi v ustrezen ukrep APZ).
- **Učenje veščin vodenja kariere** vključuje različne skupinske oblike pridobivanja veščin za spoznavanje lastnih zanimanj in kompetenc, možnosti v okolju, učenje odločanja ter načinov uresničevanja zaposlitvenih in kariernih ciljev

4.4.3. Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016-2020

Aktivna politika zaposlovanja (APZ) je pomemben instrument države za povečevanje zaposlenosti in zmanjševanje brezposelnosti. Za uspešno izvajanje APZ je potrebno upoštevati celosten pristop, ki vključuje politike trga dela, delovno zakonodajo, izobraževalne politike in ekonomske politike. Smernice APZ, ki jih določa Zakon o urejanju trga dela, so strateški dokument, ki usmerja izvajanje ukrepov APZ. Prejšnje smernice APZ za obdobje 2012-2015 so se osredotočale na večanje zaposlenosti in zaposljivosti starejših, usposabljanje in izobraževanje aktivnega prebivalstva, razvoj socialno-razvojnih projektov ter spodbujanje zaposlovanja mladih.

V zadnjih štirih letih je Slovenija doživela gospodarsko krizo, ki je močno vplivala tudi na trg dela. Gospodarska aktivnost se je zmanjšala, kar je privedlo do nižje stopnje zaposlenosti, še posebej med mladimi. V prihodnjih letih se pričakuje izboljšanje gospodarske rasti in posledično razmer na trgu dela.

Smernice APZ za obdobje 2016-2020 sledijo strateškim usmeritvam Slovenije in določajo ključne prioritete za izboljšanje stanja na trgu dela. Osredotočajo se na "ozka grla" na trgu dela, kot so mladi, starejši, dolgotrajno brezposelni in osebe z nizko izobrazbo. To pomeni, da se bodo ukrepi APZ v tem obdobju osredotočali predvsem na te ciljne skupine. V smernicah je poudarjeno, da je VKO ključna za spodbujanje zaposljivosti in preprečevanje brezposelnosti ter da je pomembno, da se ta proces izvaja skozi celotno življenje posameznika. Smernice tako spodbujajo izvajanje različnih programov in projektov, ki podpirajo

VKO, vključno z vključevanjem kvalificiranih in usposobljenih strokovnjakov v procese izvajanja ukrepov aktivne politike zaposlovanja.

Poudarjeno je tudi sodelovanje med različnimi institucijami, kot so izobraževalne ustanove, delodajalci, socialni partnerji in nevladne organizacije, pri izvajanju VKO. To sodelovanje prispeva k izmenjavi znanja in izkušenj ter boljši usklajenosti ukrepov, kar ima pozitiven učinek na spodbujanje zaposlovanja in zmanjševanje brezposelnosti.

4.4.4. Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2021-2025

Smernice APZ za obdobje 2021-2025 predstavljajo krovni okvir za izvajanje aktivne politike zaposlovanja v Sloveniji. Glavni poudarki smernic so usmerjeni v spremenjeno strukturo brezposelnosti, ranljive skupine na trgu dela ter hitro prilagajanje politik potrebam trgu dela in neskladju med ponudbo brezposelnih oseb in potrebami delodajalcev. Ključni izzivi na trgu dela v prihodnjih letih vključujejo povečanje delovne aktivnosti ranljivih skupin brezposelnih, hitrejši prehod teh oseb na trg dela, preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti ter zmanjšanje vrzeli med potrebnimi veščinami iskalcev zaposlitve in njihovimi dejanskimi veščinami.

Med letoma 2015 in 2019 je Slovenija doživela gospodarsko rast in izboljšanje razmer na trgu dela. Stopnja registrirane brezposelnosti se je zmanjšala za 4,6 odstotne točke, brezposelnost pa je upadla za 37 %, povečeval se je obseg delovno aktivnega prebivalstva, vendar so se hkrati pojavile tudi pomanjkljivosti usposobljenega kadra. Po razglasitvi epidemije covid-19 v sredini Marca 2020 je gospodarska aktivnost upadla, kar je povzročilo zmanjšanje zaposlovanja in naraščajočo brezposelnost. Struktura brezposelnosti se je spremenila, vendar je bilo Junija 2020 že mogoče zaznati določene izboljšave na trgu dela.

Država je sprejela več interventnih ukrepov za ohranjanje delovnih mest in blaženje posledic epidemije. V podporo APZ se tako izvajajo storitve vseživljenjske karijerne orientacije kot pomemben pripomoček za obvladovanje veščin vodenja kariere posameznika, ki so mu v pomoč pri prehajanju iz ene oblike ali stopnje izobraževanja v drugo, iz izobraževanja v zaposlitev, iz obdobja brezposelnosti v zaposlitev in pri prehajanju v karieri nasploh. Tudi te aktivnosti prispevajo k učinkovitejšemu delovanju trga.

4.4.5. Starejši in trg dela

Glede na podaljševanje pričakovane življenjske dobe in hkrati padajoče rodnosti lahko opazimo, da se naše prebivalstvo stara. Zato je potrebno primerno in uspešno vključiti ali zadržati »starejše« prebivalstvo v delovni sili. Preko VKO so starejši brezposelni delavci informirani o trgu dela, deležni poglobljenega kariernega svetovanja in udeleženi v rehabilitacijskem svetovanju (gre za obliko poglobljenega kariernega svetovanja, ki zajema informiranje in svetovanje o pravicah invalidov, ugotavljanje smiselnosti začetka postopka ugotavljanja invalidnosti ali pravice do zaposlitvene rehabilitacije).

V programskem obdobju 2016-2020 je bilo področje VKO za starejše naslovljeno v programu *Celovita podpora podjetjem za aktivno staranje delovne sile*, ki se je izvajal s sredstvi ESS. Program VKO so vključena podjetja in izvajalci ocenili kot primer dobre prakse, saj je imel pozitiven vpliv na zavedanje o pomenu vseživljenjske karijerne orientacije in kompetence zaposlenih. Navedeno programsko obdobje je prav tako spodbujalo neformalno izobraževanje in usposabljanje starejših brezposelnih, ki so jim bile v programu *Neformalno usposabljanje in izobraževanje* na voljo vključitve v izobraževalne tečaje in potrjevanje

nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Pripravljeni programi so bili prilagojeni specifičnim potrebam delodajalcev. Starejšim brezposelnim so bili v navedenem programskem obdobju namenjeni tudi *Programi za spodbujanje neaktivnih k zaposlovanju*. V okviru programa so bili, skupaj z lokalnimi delodajalci, oblikovani programi praktičnega usposabljanja za brezposelne, ki so jim omogočili pridobitev kompetenc za delo na konkretnem delovnem mestu.

V programskem obdobju 2016 do 2020 so bile načrtovane naslednje operacije, katerih namen je povečati oziroma izboljšati kompetence, ki jih zaposleni potrebujejo zaradi potreb na trgu dela, večje zaposljivosti in mobilnosti ter osebnega razvoja in delovanja v sodobni družbi:

1. Financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022 po modelu »*Informativno svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih*« (ISIO) pred vključitvijo, med in po končanem izobraževanju oziroma usposabljanju, ki vključuje tudi postopke ugotavljanja in vrednotenja neformalno pridobljenega znanja. Ciljna skupina so zaposleni, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije, zaradi potreb na trgu dela in delovnem mestu.
2. Financiranje izvajanja izobraževalnih programov za odrasle za pridobitev temeljnih in poklicnih kompetenc, s poudarkom na razvoju kompetenc s področja informacijsko komunikacijskih tehnologij. Ciljna skupina so zaposleni, ki so nižje izobraženi (manj kot štiri letna srednja šola) in manj usposobljeni, s poudarkom na starejših od 45 let.
3. Sofinanciranje stroškov izobraževanja posameznikom, ki so zaključili izobraževanje na srednješolski ravni, pri čemer imajo prednost nižje izobraženi in starejši 45 let.

4.4.6. Mladi in trg dela

Stopnja brezposelnosti med mladimi je še vedno zaskrbljujoča, čeprav se je zaradi gospodarske rasti v zadnjih letih nekoliko izboljšala. Leta 2020 je bila stopnja brezposelnosti med mladimi (15-29 let) 10,5%. Mladi se pogosto srečujejo s prekarnim delom in negotovimi delovnimi razmerami. Število zaposlenih mladih oseb, ki so zaposlene preko študentskega servisa, se je v zadnjih letih povečalo, kar kaže na povečano število prekarnih zaposlitev v celotni Sloveniji. ZRSZ ugotavlja, da imajo mladi v Sloveniji pogosto napačna pričakovanja glede zaposlitve in plače, ki jih bodo prejeli, ko prvič vstopijo na trg dela. Na primer, pričakujejo, da bodo dobili visoko plačano službo takoj po zaključku izobraževanja.

Mladi se prav tako pogosto soočajo s pomanjkanjem ustrezne kvalifikacije ali izkušenj za delovno mesto, ki ga iščejo. ZRSZ zato spodbuja mlade, da se vključujejo v različne oblike usposabljanja in pridobivajo izkušnje s prakso ali prostovoljnim delom. Digitalizacija je vse bolj pomembna na trgu dela in mladi, ki imajo ustrezne digitalne veščine, imajo večje možnosti za zaposlitev. V pregledani študiji so opisani tudi nekateri programi ZRSZ, ki so namenjeni spodbujanju zaposlovanja med mladimi, kot so subvencije za zaposlovanje, usposabljanja in mentorstva. Študija hkrati izpostavlja, da je potrebno tesnejše sodelovanje med izobraževalnimi ustanovami, delodajalci in ZRSZ, da bi se zagotovilo boljše povezovanje med izobraževalnimi programi in potrebami na trgu dela ter olajšalo prehajanje mladih iz izobraževanja v zaposlitev.

4.4.7. Projekt Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev Nacionalne koordinacijske točke za vseživljenjsko karierno orientacijo (NKT VKO)

Trajanje projekta: Od 13. 6. 2016 do 31. 10. 2022.

Namen projekta *Razvoj storitev vseživljenjske karierne orientacije in nadaljnja krepitev Nacionalne koordinacijske točke za vseživljenjsko karierno orientacijo* (NKT VKO) je sistemska podpora razvoju vseživljenjske karierne orientacije in enotno izvajanje VKO na nacionalnem nivoju.

Cilji in naloge:

- Skrb za sistemsko delovanje VKO, vključno s krepitvijo stroke,
- razvoj pripomočkov VKO, predvsem za šolsko mladino, in usposabljanje za njihovo uporabo,
- zagotavljanje kakovosti VKO,
- izobraževanje kariernih svetovalcev, zaposlenih v različnih organizacijah,
- promocija in ozaveščanje strokovne javnosti in posameznikov o pomenu VKO.

Ciljne skupine: Institucije na trgu dela in druge institucije, ki delujejo na področju VKO: Zavod RS za zaposlovanje, Zavod RS za šolstvo, Andragoški center Slovenije, Center za poklicno izobraževanje, Javni sklad RS za razvoj kadrov in štipendije, kadrovske službe v podjetjih, NVO, karierni centri za študente, osnovne in srednje šole, izvajalci programov VKO in ministrstva, ki skrbijo za sistemsko umeščanje VKO.

Pregled literature

V zvezi s projektom NKT VKO smo pregledali sledeča gradiva: letna poročila (od 2016 do 2022), končno poročilo, analize (modularnega izobraževanja; izobraževanj za izvajalce karierne orientacije v EU; učinkov projekta VKO za leto 2022) ter druga gradiva.

Ugotovitve in analiza realizacije ciljev:

- **Cilj 1: Skrb za sistemsko delovanje VKO, vključno s krepitvijo stroke**
 - Predvidenih 10 polnih zaposlitev so na projektu zapolnili v letu 2017. Odtlej je zaradi različnih izzivov število zaposlenih nihalo (med 8-10), vendar je ob koncu projekta število zaposlenih zopet doseglo 10.
 - Cilj podpore dejavnosti VKO je bil dosežen z vzpostavljanjem sodelovanja med institucijami, ki izvajajo VKO. Nacionalna koordinacijska točka (NKT) je administrativno in vsebinsko podpirala nacionalno strokovno skupino za VKO, sodelovala z vsemi ključnimi ustanovami in delila znanje, gradiva in pripomočke, kot tudi izobraževanja in svetovanja za nove izvajalce projektov VKO ter izvajala druge aktivnosti. V letu 2022 je NKT naročila analizo VKO v Sloveniji, na podlagi katere so EU strokovnjaki na letnem poročanju mreže *CareersNet* 2021 podali pohvalo Sloveniji za koordinirano izvajanje VKO. Slednje priznanje je v končnem poročilu projekta NKT VKO izpostavljeno kot izkaz, da je bil rezultat te podaktivnosti dosežen.
- **Cilj 2: Razvoj pripomočkov VKO, predvsem za šolsko mladino, in usposabljanje za njihovo uporabo**

- Končno poročilo projekta NKO VKT ocenjuje, da so bili kazalniki učinka doseženi. V sklopu zasledovanja cilja so bili izvedeni številni pripomočki, predvsem s poudarkom na šolajoči mladini, pri čemer velja izpostaviti vzpostavitev spletnega mesta VKO točka (od 2018), spletni test eMFBT in portal eVKO (namenjen kariernim svetovalcem za dostop do vprašalnikov, ki jih nato dodelijo svojim strankam). Tekom projekta so bili nekateri načrtovani pripomočki nadomeščeni z drugimi (npr. priprava spletnih pripomočkov v času covid-19). Dva od načrtovanih pripomočkov pa nista bila razvita: orodja za simulacijo delovnega okolja za zanimive poklice (previsoka cena takih pripomočkov) in izdelava iskala izobraževalnih programov na osnovi Hollandove tipologije (pripomoček bi zaradi stalnih sprememb na področju izobraževalnih programov hitro zastaral). Predvideni program za spodbujanje socialno prikrajšanih učencev tudi ni bil izveden zaradi težav s pridobivanjem osebnih podatkov glede identifikacije upravičencev do programa, vseeno pa je bila ciljna publika naslovljena preko treh drugih, že razvitih pripomočkov.
- **Cilj 3: Izobraževanje kariernih svetovalcev, zaposlenih v različnih organizacijah**
 - Dosežena sta bila oba kazalnika rezultatov: načrt in izvedba MUKS (modularno usposabljanje za karierne svetovalce) v skupnem obsegu 160 ur, ki ga je opravilo 105 udeležencev ter izvedba 65 kratkih izobraževanj (načrtovanih je bilo 42) oziroma skupaj s ponovitvami 137 izobraževanj z 2685 udeleženci.
- **Cilj 4: Zagotavljanje kakovosti VKO**
 - Leta 2018 so pri preverjanju doseganja standardov kakovosti pri vseh enajstih sodelujočih organizacijah ugotovili, da so Medresorske smernice kakovosti na področju VKO bile uspešno implementirane.
 - Dosežena sta bila oba načrtovana rezultata: Dokončno je bil vzpostavljen sistem z objavo Standardov kakovosti v zaposlovanju, prav tako pa so bile prevedene različne publikacije, smernice in vodniki na področju šolstva za namen boljšega dela svetovalcev v praksi.
- **Cilj 5: Promocija in ozaveščanje strokovne javnosti in posameznikov o pomenu VKO**
 - Dosežena sta bila oba zastavljena cilja. V sklopu zasledovanja zastavljenega cilja so bile soorganizirane tri večje konference (leta 2018, 2020 in 2022), prav tako pa je NKT med 2016 in 2021 aktivno sodeloval s prispevki na več mednarodnih dogodkih. Nadalje so bili vsakoletno vključeni v posvete ministrstva za šolstvo in za šolske svetovalce, učence, dijake, starše ter sejme namenjene delodajalcem in iskalcem zaposlitve. Promocija VKO je potekala tudi preko spletne strani Spleti svojo kariero in od 2018 dalje preko spletne strani VKO točka. Izdajali so tudi mesečne novice, predvajali predstavitvene filme o pripomočkih VKO in podobno.

4.4.7.1. Povzetek doseženih učinkov in rezultatov projekta

(A) Doseženi ali preseženi so bili vsi načrtovani učinki in rezultati na ravni operacije (spodnja tabela prikazuje opis iz končnega poročila projekta NKT VKO)

Naziv kazalnika (vsi kazalniki v pogodbi)	Vrsta kazalnika	Regija	Načrtovane vrednosti (glede na zadnjo pogodbeno obveznost)	Doseženo stanje v celotnem obdobju izvajanja
ID 8.12 število pripomočkov VKO	Učinek	Zahodna Slovenija	12	15

ID 8.5 delež razvitih pripomočkov VKO v uporabi	Rezultat	Zahodna Slovenija	100%	125%
Število izvedenih izobraževanj in usposabljanj	Rezultat	Zahodna Slovenija	42	65
Število izvedb MUKS	Rezultat	Zahodna Slovenija	2	2
Implementacija smernic kakovosti pri vsaj 10 izvajalcih	Rezultat	Zahodna Slovenija	10	12
Vzpostavljen sistem preverjanja kakovosti na področju zaposlovanja	Rezultat	Zahodna Slovenija	1	1
Organizacija in izvedba 6 promocijskih dogodkov	Rezultat	Zahodna Slovenija	6	13
Posodobljena in delujoča spletna stran www.spletisvojokariero.si	Rezultat	Zahodna Slovenija	1	1

4.4.7.2. Analiza težav pri implementaciji projekta in izvedenih ukrepov za odpravo težav

Izziv so predstavljala predvsem sredstva za stroške dela zaposlenih na projektu. Namenjena sredstva za stroške dela in posredne stroške so namreč postala prenizka za 145.000,00 EUR, zaradi spremembe zakonodaje na področju plač v letu 2018. Težavo so poskušali reševati na različne načine, od prošnje organu upravljanja za povečanje sredstev (zavrnjena), do prihrankov sredstev s tem, da niso nadomeščali podaljšanih porodniških in odhoda zaposlene, ter prerazporejanjem z drugih postavk (npr. v času covid-19 niso potrebovali vseh predvidenih sredstev za službene poti in promocijske dogodke). V enem obdobju med 2021 in v 2022 so precej časa delali le s šestimi od desetih zaposlenih. V tem času, navkljub iskanju novih sodelavcev, ustreznega kadra niso našli. Ocena v končnem poročilu izkazuje, da so v povprečju tekom projekta delali z devetimi zaposlenimi.

4.4.7.3. Zaključek

Glede na pregledano dokumentacijo in zabeležene ter analizirane izide je bila izvedba projekta NKT VKO uspešna. Ovire, s katerimi se je soočal projekt, niso povzročile večjih težav pri izvajanju in vsi cilji so bili uspešno doseženi.

4.4.8. Projekt Učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela (UPP)

Trajanje: od 01.06. 2016 do 31.10. 2022

Projekt **Učinkovitejšega usklajevanja ponudbe in povpraševanja (UPP)** je usmerjen v razvoj ustreznih instrumentov za kakovostno usklajevanje potreb po kadrih in kompetencah, kar bo prispevalo k zmanjševanju strukturnih neskladij na trgu dela in hitrejšemu dostopu brezposelnih do zaposlitve.

Namen projekta UPP je vzpostaviti večjo usklajenost med ponudbo in povpraševanjem ter vzpostaviti kakovostno napovedovanje potreb na trgu dela, saj danes na tem področju primanjkuje tako ustreznih instrumentov in sodobnih orodij za kvalitetno napovedovanje, kot tudi povezovanja med posameznimi deležniki (javni zavodi, gospodarskimi združenji, raziskovalnimi ustanovami, socialnimi partnerji).

Cilji projekta so:

- Razvoj taksonomije kompetenc in vzpostavitev kompetenčnega modela zaposlovanja ter njegove aplikativne uporabe za učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela.
- Razvoj modela ugotavljanja zlasti kratkoročnih potreb delodajalcev po znanjih, veščinah in kompetencah na trgu dela z izvajanjem Napovednika zaposlovanja.
- Razvoj večkanalnih storitev, s poudarkom na uporabi sodobnih informacijskih tehnologij, rešitev in storitev, v skladu s potrebami in pričakovanji uporabnikov (integracija izvajanja storitev s spletnimi, telefonskimi in mobilnimi storitvenimi platformami).

Ciljne skupine projekta so bile (A) Institucije na trgu dela in druge institucije (npr. SURS, delodajalska združenja, CPI, Karierni centri pri univerzah, ipd.), ki delujejo na področju trga dela, (B) iskalci zaposlitve in brezposelni, (C) delodajalci.

4.4.8.1. Pregled literature

Za namene analize smo pregledali literaturo letnih poročil za leto 2019, 2020, 2021 in 2022, ter končno poročilo projekta, ki je bilo izdano 30.12.2022. Za dodatno razumevanje tematike projekta smo pregledali tudi poročila različnih institucij, ki se navezujejo na ponudbo in povpraševanje na trgu dela in vpogled v bodoče potrebe trga dela (študije ZRSZ, ZRS Koper, itd.)

Ugotovitve in analiza realizacije ciljev

- ***Cilj 1: Razvoj taksonomije kompetenc in vzpostavitev kompetenčnega modela zaposlovanja ter njegove aplikativne uporabe za učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela***
 - V okviru projekta razvoja taksonomije kompetenc in vzpostavitve kompetenčnega modela zaposlovanja so bile izvedene številne aktivnosti. Najprej je bil izdelan organigram, ki je vključeval umestitev taksonomije kompetenc v večkanalni storitveni model Zavoda (dodan karton osebe na aplikacijo za svetovalce). Nato je bil prevzet ESCO model taksonomije, ki je bil mapiran na nacionalno taksonomijo (SKP-08). Izdelana je bila povezovalna tabela med poklici in kompetencami. Med izvedbo so se pojavili izzivi, kot so obsežnost dela, razlike med poklici in kompetencami ter jezikovne neustreznosti. Za oblikovanje nacionalno ustrezne taksonomije kompetenc so bili izvedeni koraki inicialnega in oteževanja kompetenc. Pilotno implementacijo kompetenčnega modela smo izvedli v spletni storitvi Napovednik zaposlovanja in izvedli delavnice za prepoznavanje kompetenc in uporabo novih elektronskih storitev brezposelnim osebam. Projekt je prinesel pozitivne odzive in je bil prenesen v redno delovanje Zavoda. Rezultat je tudi redna delavnica Prepoznavaj svoje kompetence (svetovalci jo sedaj izvajajo redno)
- ***Cilj 2: Razvoj modela ugotavljanja zlasti kratkoročnih potreb delodajalcev po znanjih, veščinah in kompetencah na trgu dela z izvajanjem Napovednika zaposlovanja***
 - V obdobju izvajanja operacije smo dvakrat letno izvajali anketiranje delodajalcev, da bi ugotovili njihove kratkoročne potrebe po znanjih, veščinah in kompetencah na trgu dela. V vsaki anketi je sodelovalo približno 2.900 delodajalcev, kar je predstavljalo več kot polovico vseh povabljenih podjetij. Zaradi vpliva epidemije covid-19, smo v letu 2020 raziskavo zamaknili na mesec junij in jo vsebinsko in tehnično prilagodili. V nadaljevanju smo izvedli 13 anket, ki so pokazale najvišje povpraševanje po varilcih, voznikih, delavcih v gostinstvu in

gradbeništvu. V zadnji anketi smo pilotno vključili ocenjevanje kompetenc (integracija kompetenčnega modela zaposlovanja), ki jih delodajalci smatrajo za pomembne pri zaposlovanju v določenem poklicu. Rezultati so bili javno objavljeni, pripravljena so bila tudi poročila za Območne službe in vodstvo Zavoda Republike Slovenije za zaposlovanje. Poleg tega smo sodelovali z Regionalnim uradom za delo Krakow iz Poljske pri implementaciji pilotnega Poklicnega barometra, ki napoveduje deficitarne in suficitarne poklice na trgu dela. V sodelovanju z raziskovalnimi institucijami smo tudi izvedli analize kratkoročnih potreb po kompetencah in znanjih za področje kovinarstva in informacijske tehnologije.

Cilj 3: Razvoj večkanalnih storitev, s poudarkom na uporabi sodobnih informacijskih tehnologij, rešitev in storitev, v skladu s potrebami in pričakovanji uporabnikov (integracija izvajanja storitev s spletnimi, telefonskimi in mobilnimi storitvenimi platformami).

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) je analiziral stanje večkanalnih storitev in izvedel analizo uporabnikov storitev. Na podlagi teh analiz so pripravili dokumente, ki vsebujejo ugotovitve in predloge za izboljšanje storitev ter usmeritve za razvoj. V sodelovanju z zunanjimi izvajalci so razvili IT platformo, vsebinsko platformo, programski vmesnik za odjemalske aplikacije in delujoče odjemalske aplikacije. Pripravljen je tudi konceptualni model celovitega digitalnega razvoja. ZRSZ načrtuje nadaljnji razvoj elektronskih storitev in vzpostavitev platforme za izboljšanje uporabniške izkušnje ter podporo strokovnjakom in zaposlenim v ZRSZ.
- Strategija (Strategija večkanalnega integriranega poslovanja) predvideva, da bodo uporabniki pri storitvah ZRSZ, glede na njihove prepoznane potrebe, načrtno usmerjeni na primarni, **digitalni kanal**. Ostali kanali bodo služili dvema namenoma: kot podpora primarnemu kanalu (usmerjanje, pomoč uporabnikom) ali rezerva primarnemu kanalu (za uporabnike, ki izrecno ne želijo ali pa ne zmorejo uporabljati digitalnega kanala).

Rezultati projekta so:

V poročilih so izpostavljeni kazalniki in analiza rezultatov projekta, prav tako pa tudi težave, s katerimi se je soočala projektna ekipa. Na podlagi teh lahko iz končnega poročila analiziramo realizirane kazalnike operacije. V celotnem projektu se je tako realiziralo naslednje kazalnike:

1. Razvilo se je **3 instrumente za napovedovanje potreb na trgu dela** (razvita taksonomija kompetenc, anketni vprašalnik Napovednik zaposlovanja, ter interaktivno orodje oz. aplikacija za povezovanje brezposelnih in delodajalcev)
2. **479 oseb** je bilo vključenih (brezposelni in drugi iskalci zaposlitve) **v testiranje razvitih orodij** za ugotavljanje kompetenc v fazi oblikovanja orodij (build faza) – Prvotni cilj 80!
3. **13 izvedenih anket NAP/ZAP** (cilj pred projektom 13)
4. **Vzpostavljen je bil kompetenčni model zaposlovanja**
5. **Vzpostavljen je bil model ugotavljanja kratkoročnih potreb po kompetencah (Poklicni Barometer)**
6. **Razvit je bil večkanalni storitveni model** z uporabo sodobnih IKT rešitev (integracija izvajanja storitev z internetnimi, telefonskimi in mobilnimi storitvenimi platformami)

4.4.8.2. Podrobnejši opis rezultatov projekta:

Število razvitih instrumentov za napovedovanje potreb na trgu dela (3):

- Razvita je bila taksonomija kompetenc po metodologiji opisani pod podaktivnostjo 2
- Anketni vprašalnik Napovednik zaposlovanja je anketa, ki je namenjena delodajalcem z 10 ali več zaposlenimi. Delodajalcem zastavijo vprašanja o načrtih zaposlovanja v naslednjem polletju ter o težavah in razlogih zanje, ki se dogajajo pri kadrovanju. Tako se vsebina ankete pred vsakokratno izvedbo ustrezno prilagodi aktualnostim na trgu dela.
- Interaktivno orodje (aplikacija) za povezovanje brezposelnih in delodajalcev – razvito S&M orodje, ki predstavlja napredno informacijsko rešitev za iskanje (*Search*) in ujemanje (*Match*) zapisov v evidencah iskalcev zaposlitve in prostih delovnih mest delodajalcev. Namen orodja je učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela z uporabo naprednih tehnik in pravil.

Število vključenih oseb (brezposelni in drugi iskalci zaposlitve, ki bodo vključeni v testiranje razvitih orodij za ugotavljanje kompetenc v fazi oblikovanja orodij): V operaciji so kot dodatni kazalnik učinka načrtovali, da bo 80 brezposelnih oseb in drugih iskalcev zaposlitve vključenih v testiranje razvitih orodij za ugotavljanje kompetenc v fazi oblikovanja orodij. Ob planiranju kazalnika sprva niso pričakovali, da bo odziv s strani brezposelnih oseb in drugih iskalcev zaposlitve za sodelovanje v testiranju tako množičen, vendar se je izkazalo, da so bili pri planiranju števila nekoliko neambiciozni, zato so tudi hitro presegli zastavljeno vrednost, saj je v testiranju na koncu sodelovalo 472 iskalcev zaposlitve, 7 pa jih je bilo vključenih v pilotno izvedbo delavnice razvite v okviru podaktivnosti 2 (skupaj 479 oseb).

Število izvedenih anket NAP/ZAP: V obdobju izvajanja operacije so izvedli načrtovan obseg anket Napovednik zaposlovanja - 13 in v zadnjo anketo vključili ocenjevanje kompetenc, s katerim so na podlagi odgovorov delodajalcev lahko preverili ustreznost razvitega modela.

Vzpostavljen kompetenčni model zaposlovanja je glavno ogrodje ZRSZ za posredovanje, ki je sestavljeno iz SKP-08 in ESCO taksonomije, ki je usklajena in prilagojena za nacionalni trg dela. ESCO je evropska večjezična klasifikacija veščin, kompetenc, kvalifikacij in poklicev, ki naj bi s poenotenjem in standardizacijo terminologije in uporabo odprtega formata olajšala dialog med trgom dela in izobraževanjem, omogočila zaposlovalcem, da si izmenjujejo informacije prek nacionalnih meja, spodbudila spletno iskanje delovnih mest, olajšala geografsko in poklicno mobilnost. Kompetence so sklop znanj, veščin, sposobnosti, osebnostnih lastnosti, vrednot itd., ki se uporabljajo pri različnih dejavnostih in vplivajo na razlike v kvaliteti opravljene dejavnosti. V kompetenčnem modelu zaposlovanja so kompetence razvrščene v poklicno specifične (značilne za poklic), digitalne (ki so razvrščene v podskupine: uporaba pisarniških orodij, upravljanje IKT sistemov, obdelava podatkov, programiranje, računalniško oblikovanje in drugo) in splošne (prenosljive ali transverzalne). Model je naložen v modul šifrantov in pripravljen za integracijo v različne storitve.

Vzpostavljen model ugotavljanja kratkoročnih potreb po kompetencah – »Poklicni barometer (PB)« je kvalitativna raziskava s katero prikažejo predvidevanja na trgu dela. Na nivoju regij prikažejo razmerje med ponudbo in povpraševanjem po poklicih za naslednje leto. Rezultat izvedene raziskave je seznam poklicev, ki bodo v naslednjem letu

- Deficitarni (premalo kandidatov za razpoložljiva delovna mesta - primanjkljaj)
- V ravnovesju (ponudba in povpraševanje sta usklajena - ravnovesje)
- Suficitarni (preveč kandidatov glede na razpisana delovna mesta - presežek).

V letu 2018 so PB pilotno izvedli na treh različno velikih Območnih službah. Od leta 2019 pa so ga redno izvedli vsako leto do zaključka operacije. Skupno je bilo tako izvedenih 5 raziskav PB.

Razvit večkanalni storitveni model z uporabo sodobnih IKT rešitev (integracija izvajanja storitev z internetnimi, telefonskimi in mobilnimi storitvenimi platformami). Elektronsko poslovanje kot primarni kanal sodelovanja s strankami zahteva, da so vse storitve in celoten proces osnovnega kariernega svetovanja in posredovanja digitalizirani ter prilagojeni uporabi z mobilnimi aplikacijami. Zato je kot ključni strateški cilj zastavljena vzpostavitev sodobne zaposlitvene platforme kot celovita rešitev podatkovno aplikacijske platforme z različnimi vstopnimi točkami/vmesniki – splošni korpo info portal, namenski portali ali namenske aplikacije, ki skupaj ponujajo enovito uporabniško izkušnjo (digitalnih) storitev ZRSZ in enotne med seboj prepletene vzorce uporabe (ang. *unified customer journey*). Povezovala bo delodajalce, iskalce zaposlitve ter svetovalce ZRSZ. Zaposlitvena platforma bo združevala prenovljene spletne storitve in zaledne aplikacije, ki podpirajo digitalno poslovanje ZRSZ. Spremenila oz. preoblikovala se bosta ključna procesa Osnovno/poglobljeno karierno svetovanje in Posredovanje zaposlitve, prav tako doktrina dela s strankami. Poleg prenovljenih portalov in novih elektronskih storitev za digitalno poslovanje s strankami bo eno od ključnih orodij zaposlitvene platforme orodje za iskanje ujemanja med iskalci in delodajalci (S&M) in njegovo integriranje v posamezne funkcionalnosti razvitih storitev.

4.4.8.3. Opis težav pri implementaciji operacije in izvedeni ukrepi za odpravo težav

Operacija je imela stalne težave s kadri, saj je bilo zaradi različnih razlogov potrebno vsako leto izvesti vsaj dve menjavi kadra. To je predstavljalo tveganje za nemoten potek aktivnosti, saj je vsak nov sodelavec potreboval čas za usposabljanje in pridobivanje znanja. Sistem javnih naročil je povzročal zamike pri izvedbi operacije, saj je bilo v primeru pomanjkanja odziva ali neustreznih prijaviteljev potrebno naročilo ponoviti. Epidemija covid-19 je imela močan vpliv na poslovanje operacije, saj je bilo potrebno organizacijo prilagoditi novim načinom dela in uporabljati dodatna orodja. Zaradi priprave informacijsko tehnoloških podlag za izvajanje ukrepov so bili sodelavci IT prezasedeni, kar je povzročilo zamike pri razvoju elektronskih storitev.

4.4.8.4. Zaključek

Glede na pregledano dokumentacijo je bilo opravljanje projekta uspešno. Ovire s katerimi se je soočal projekt niso povzročile večjih težav pri izvajanju in cilji so bili uspešno doseženi.

4.4.9. Projekt Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce

Trajanje projekta: Od 14.12.2015 do 30.11.2022.

Ciljne skupine: Brezposelni, iskalci zaposlitve in delodajalci.

O Projektu: Dvig kakovosti svetovalnih procesov in povečanje dostopnosti storitev Zavoda RS za zaposlovanje (ZRSZ) uporabnikom storitev. To bo prispevalo:

- k večji zaposljivosti brezposelnih in iskalcev zaposlitve, ki so prijavljeni pri ZRSZ,
- k večji učinkovitosti pri izvajanju javnih storitev in intenzivnosti sodelovanja z uporabniki storitev,
- k zagotavljanju podpore delodajalcem pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela.

Med tekom projekta so se zaposleni na projektu udeležili več usposabljanj na različne teme, ki so jim pomagale z bolj učinkovito obravnavo svojih nalog. Zaposleni, ki so se udeležili usposabljanj so bili načeloma razdeljeni na tri večje skupine: zaposleni, ki so izvajali svetovanja za ciljno skupino projekta (v nadaljevanju: svetovalci), zaposleni v Centralni pisarni za delodajalce in izvajalci večkanalnih storitev.

Aktivnosti projekta so bile promovirane preko socialnih omrežij kot so YouTube, LinkedIn in Facebook, spletne strani, portala za delodajalce in portala PoiščiDelo, spletnih straneh MDDSZ, Zbornice računovodskih servisov, Gospodarske zbornice Slovenije, portalu eVEM in preko različnih webinarjev, revij, sejmov, seminarjev in delavnic.

Med projektom so potekale tri podaktivnosti:

- Izvajanje storitev za ciljno skupino projekta
- Vzpostavitev in delovanje Centralne pisarne za delodajalce
- Izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov

V letnih poročilih in končnem poročilu so opisani doseženi mejniki projekta v okviru vsake aktivnosti.

Cilji:

- Razvoj individualne in poglobljene obravnave glede na specifične potrebe ciljnih skupin.
- Povečanje usposobljenosti zaposlenih v projektu za dvig kompetenc na področju inovativnih pristopov dela z brezposelnimi in delodajalci.
- Zagotovitev podpore delodajalcem pri usklajevanju ponudbe in povpraševanja na trgu dela.
- Vzpostavitev in delovanje centralne pisarne za delodajalce.
- Razvoj in uporaba bolj inovativnih pristopov pri reševanju problema brezposelnosti.
- Spodbujanje uporabe sodobnih pripomočkov za vodenje kariere in drugih elektronskih storitev.
- Izvajanje storitev informiranja in svetovanja z uporabo novih, sodobnih komunikacijskih kanalov.
- Promocija družbeno odgovornega zaposlovanja.

4.4.9.1. Izvajanje storitev za ciljno skupino projekta

Med projektom se je izvedlo usposabljanje 65 zaposlenih za neposredno delo s ciljno skupino, ki vključuje dolgotrajno brezposelne, starejše od 50 let in nižje izobražene osebe. Zaposleni izvajajo osnovno in poglobljeno svetovanje ter vodijo svetovalne procese, prilagojene potrebam ciljne skupine. Poleg tega nudijo podporo pri izvajanju zaposlitvenih aktivnosti in spodbujajo uporabo sodobnih pripomočkov, kot so portal PoiščiDelo.si, e-svetovanje in drugi pripomočki za samostojno karierno vodenje.

Projekt vključuje tudi uvajanje novega načina podpisovanja e-zaposlitvenih načrtov ter sodelovanje z delodajalci in drugimi deležniki v okolju. Aktivnosti vključujejo informiranje, motiviranje, napotovanje in zastopanje brezposelnih oseb na razgovorih pri delodajalcih, sodelovanje pri akcijskih načrtih za zmanjševanje kadrovskega primanjkljaja na določenih področjih (socialni oskrbovalec, strežnik, čistilec, zdravstveni delavci, proizvodni delavci, kovinarstvo ipd.), ter vključevanje brezposelnih oseb v ukrepe, programe in storitve za gradnjo kariere, kot so ukrepi APZ.

Projekt obsega tudi pripravo ocen stanja dolgotrajno brezposelnih oseb in posledično izdelavo integracijskih načrtov, obravnavo neodzivnih brezposelnih oseb, timsko sodelovanje in sodelovanje z lokalnimi Centri za socialno delo.

Dodatne aktivnosti vključujejo motiviranje in napotovanje brezposelnih oseb v specialistične obravnave in določanje ciljev glede na zdravstvene omejitve, izvajanje delavnic in seminarjev, treninge za zaposlitvene razgovore ter izvedbo zaposlitvenih sejmov. Projekt se osredotoča tudi na informiranje, motiviranje in zaposlovanje tujcev ter vključevanje razseljenih oseb iz Ukrajine v eBO, izdelava ZN in vključevanje na slovenski trg dela. Poleg tega se izvajajo aktivnosti za informiranje o programih EURES ter okrepljeno informiranje o ukrepih in možnostih za ohranjanje duševnega zdravja v okviru projekta MIRA.

4.4.9.2. Vzpostavitev in delovanje Centralne pisarne za delodajalce

Med pomembnejšimi dosežki je ustanovitev Centralne pisarne za delodajalce, ki je postala osrednji vir informacij in svetovanja za delodajalce. V ta namen je bil razvit tudi dokument s standardi in pristopi za delo z delodajalci, agencijami in drugimi akterji na trgu dela.

Poleg tega so bile ustvarjene tri nove storitve za delodajalce:

- »Opomnik delodajalcu za vračilo povratnih informacij o napotnih brezposelnih osebah«, ki je omogočala spremljanje povratnih informacij od delodajalcev glede napotnih brezposelnih oseb.
- »Poenostavljena in enotna izdaja ocene deficitarnosti poklica za namen dopolnilnega dela po 174. členu ZDR-1 ter izvajanje postopka ugotavljanja deficitarnosti poklica za namen dopolnilnega dela po 147. členu ZDR-1«. Izdanih je bilo 1.691 mnenj.
- »Inkluzivno kreiranje delovnega mesta«, ki je spodbujala ustvarjanje delovnih mest, prilagojenih potrebam oseb s posebnimi potrebami.

Opravljenih je bilo 113 obiskov delodajalcev za promocijo storitev ZRSZ in Centralne pisarne. To je prispevalo k povečanju števila novih delodajalcev, ki sodelujejo z ZRSZ za 46 %. Poleg tega so se sodelavci projekta aktivno udeleževali dogodkov in usposabljanj, ki so bili pomembni za doseganje ciljev projekta. Med potekom projekta je potekalo tudi sodelovanje z različnimi združenji delodajalcev ter pomoč pri pripravi pravnih odgovorov na vprašanja, povezana z delom z delodajalci.

Druga področja dela projekta vključujejo sodelovanje pri izvajanju ukrepov po interventni zakonodaji, organizacijo izobraževanj in usposabljanj za sodelavce na projektu ter udeležbo na webinarjih EU mreže zavodov za zaposlovanje. Sodelovanje pri razvoju in testiranju novosti v internih aplikacijah ZRSZ je prav tako pripomoglo k izboljšanju dela v Centralni pisarni za delodajalce. Projekt je bil tudi vključen v aktivnosti na področju kontrole trga dela (priprava predlogov na podlagi nove Odredbe o določitvi poklicev, v katerih zaposlitev tujca ni vezana na trg dela), razvoju aplikacije Delodajalci CRM mobilna verzija, digitalizaciji storitev ZRSZ ter pripravi strategije ZRSZ 2025. Bilo je izdelanih več dokumentov, med njimi analize storitev za delodajalce, zagovorništvo na ZRSZ, analiza potreb in želja delodajalcev, vzpostavitev Centralne pisarne za delodajalce ter drugi.

Poleg tega je projektna ekipa sodelovala pri uvajanju pozitivnih referenc delodajalcev in pripravi dokumenta o tem, izvedbi usposabljanja moderatorjev ter organizaciji srečanj in spletnih zaposlitvenih sejmov. Zavod je prav tako pomagal pri pripravi navodil za posredovanje študentskega dela, koordiniral

objave sezonskih del v kmetijstvu ter vzpostavil sodelovanje s ključnimi delodajalci (Pošta Slovenije, Slovenska vojska, Revoz in Spar Slovenija), pri čemer je bilo pripravljeno poročilo o tem sodelovanju.

Vključenost projekta se je pokazala tudi pri pripravi smernic za zaposlovanje tujcev, izvedbi telefonske ankete o napovedi zaposlovanja mikro delodajalcev ter pri informiranju o možnostih vključevanja v pilotne programe vajeništva. Projekt je prav tako sodeloval pri pripravi postopkovnika za spremljanje stečajev podjetij, izvedbi projekta Dostojno delo za vse ter organizaciji dogodkov, kot je bil Evropski dan za delodajalce.

Projektna ekipa je aktivno sodelovala pri različnih nalogah, vključno s prenovami internih aplikacij, sodelovanjem s sindikatom Mladi Plus, organizacijo predstavitev prostih delovnih mest ter okroglih miz na temo zaposlovanja starejših z delodajalcem Adecco HR v okviru izvedbe Dneva za delodajalce ZRSZ. Prav tako je bilo sodelovanje z delodajalci izvedeno prek telefonskih anket, spremljanja povratnih informacij ter testiranja novosti v internih aplikacijah.

4.4.9.3. Izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov

Projektna ekipa je izvajala različne dejavnosti za informiranje in svetovanje ciljni skupini projekta preko različnih komunikacijskih kanalov. Skupno je bilo doseženih 1.100.580 stikov z uporabniki storitev, kar pomeni povprečno 91.715 stikov na zaposlenega vključno z Interaktivno zavodsko asistentko (IZA). Telefonsko in e-poštno svetovanje je vključevalo 639.952 klicev ter 98.186 prejetih e-sporočil, kar skupno predstavlja 738.138 stikov oz. 61.512 na zaposlenega. Interaktivna zavodska asistentka (IZA) je prejela 362.442 zastavljenih vprašanj. Zaposleni so uporabljali Bazo znanja znotraj Zavoda RS za zaposlovanje (ZRZS) v skupnem številu 151.233 uporab.

Poleg tega je ekipa ustvarila in uvedla tri nove storitve. Prva je optimizacija in pregled celotnega znanja v Bazi znanja, pri čemer je bila uvedena Baza znanja za zunanje uporabnike. Druga storitev je "Priprava na zaposlitveni razgovor", ki je vključevala razvoj in uvedbo storitve coachinga za pripravo na zaposlitveni razgovor (opravljeno je bilo 1.904 storitev) preko telefona in video klica. Tretja storitev je bila "Screen Sharing" (deljenje zaslona z uporabnikom) preko storitve SOS telefon, pri čemer je bilo opravljenih 120 storitev.

V okviru projekta so se izvajale tudi telefonske ankete, namenjene preverjanju zadovoljstva uporabnikov storitve "Priprava na zaposlitveni razgovor". Ekipa je izvajala aktivnosti za spodbujanje uporabe elektronskih storitev pri starejši populaciji ter informirala brezposelne osebe in delodajalce o aktualnih storitvah in dogodkih. Dodatno so bile izvedene naslednje dejavnosti: uvedba avtomatskega potrjevanja registracij poslovnih subjektov v Portal za delodajalce, načrtovanje, usposabljanje in vzpostavitev nove storitve "Izvajanje anket preko telefona" ter izvedba anketiranja delodajalcev v okviru Napovednika zaposlovanja mikro delodajalcev. Ekipa je vzpostavila nov sistem za upravljanje z elektronsko pošto, upravljala e-poštna predala za informiranje o interventnih ukrepih in naročanje strank na osebni obisk ter sodelovala pri testiranju ePodpisa na portalu PoiščiDelo.si.

4.4.9.4. Rezultati projekta

Projekt je med cilje uvrstil zmanjšanje Povprečnega števila posvetovanj na svetovalca: izhodiščna vrednost 2.160 posvetovanj na leto, zmanjšanje za 5 %, in sicer na 2.052. Tekom projekta je bilo povprečno število

posvetovanj 2023, kar je pod ciljem in pomeni da je bil cilj dosežen, od leta 2018 je bilo število posvetovanj vedno pod ciljno zastavljeno mejo 2052.

Projekt je ciljal na zagotavljanje kakovostnega svetovalnega procesa in poglobljene obravnave brezposelnih oseb z neposrednim svetovalnim delom. S poudarkom na specifičnih potrebah uporabnikov so izvajali aktivnosti, ki so pomembno prispevale k hitrejši in bolj učinkoviti aktivaciji brezposelnih oseb. Glavni cilj je bil opolnomočiti posameznike, spodbujati njihovo odgovornost in kritično mišljenje. Svetovalci so se osredotočili na prepoznavanje prednosti iskalcev zaposlitve in brezposelnih ter iskanje agilnih rešitev.

Med letoma 2016 in 2022 je bilo na projektu veliko nihanje zaposlenih, saj je bilo skupaj 227 ljudi zaposlenih na 82 delovnih mestih. Kljub temu so uspešno nadomestili odhode in ves čas zagotavljali ciljno število zaposlenih na vseh področjih. To pomeni, da je bilo skupaj 65 svetovalcev, 12 izvajalcev večkanalnih storitev in 4 zaposlene v Centralni pisarni za delodajalce, kar predstavlja 100-odstotno dosežen cilj.

V obdobju trajanja projekta je bilo 3.341 vključitev zaposlenih v usposabljanja, kar pomeni, da so se zaposleni na projektu povprečno vključili v 15 usposabljanj. Poleg rednih usposabljanj so v okviru projekta spodbujali izmenjavo dobrih praks med svetovalci, ki so delali na različnih lokacijah po Sloveniji. Zbirali so koristne predloge zaposlenih na projektu in jih posredovali pristojnim službam ter odgovarjali na njihova vprašanja in dileme. S tem so uspešno dosegli visoko stopnjo usposobljenosti zaposlenih na projektu, kar je omogočilo strokovno, dostopno in učinkovito delo s strankami. Zaposleni so zaključili projekt s pridobljenimi novimi kompetencami, znanji in izkušnjami, ki jim bodo koristile v prihodnji karieri. Cilje podaktivnosti **Izvajanje storitev za ciljno skupino projekta** so v celoti dosegli.

V okviru podaktivnosti **Vzpostavitev in delovanje Centralne pisarne za delodajalce** so uspešno vzpostavili Centralno pisarno za delodajalce, ki se je osredotočila na razvoj in izvajanje novih storitev ter sodelovanje z večjimi delodajalci. Prilagajali so se tudi aktualnim potrebam delodajalcev. Skozi celotno trajanje projekta so redno obiskovali delodajalce, s čimer so vzpostavljali in ohranjali sodelovalno partnerstvo. Izvedli so 113 obiskov, kar predstavlja skoraj 100% dosežen cilj, ki je bil 60 obiskov v času projekta.

Razvili so novo storitev z namenom približevanja in olajšanja uporabe elektronskih storitev ZRSZ delodajalcem. Storitev, imenovana »**Opomnik delodajalcu za vračilo povratnih informacij o napotenih brezposelnih osebah**«, je bila zelo dobro sprejeta, saj je delodajalcem zmanjšala administrativno breme. Razvili so tudi novo storitev z namenom zagotavljanja celostne storitve ZRSZ na enem mestu. Storitev, imenovana »**Poenostavljena in enotna izdaja ocene deficitarnosti poklica za namen dopolnilnega dela po 174. členu ZDR-1**«, je bila zelo dobro sprejeta med delodajalci. Odzivi so bili zelo pozitivni, saj je nova storitev postopek poenostavila in ga približala delodajalcem. Delodajalci so bili zadovoljni z odzivnostjo in ažurnostjo, saj so večinoma prejeli mnenje že isti ali najkasneje naslednji delovni dan. Po zaključku projekta sta bili obe storitvi preneseni v redno dejavnost ZRSZ. Razvili so tudi tretjo novo storitev, imenovano »**Inkluzivno kreiranje delovnega mesta**«. Ta inovativni pristop omogoča vključevanje brezposelnih oseb na trg dela s skupnim oblikovanjem novega delovnega mesta, ki vključuje enostavnejše naloge, za katere ni potrebnih posebnih strokovnih znanj. Storitev je bila dobro sprejeta in uspešno izvajana, kar je omogočilo doseči cilj razvoja treh novih storitev za delodajalce.

Ves čas trajanja projekta so tesno sodelovali z Območnimi službami ZRSZ in Pisarnami za delodajalce. Skupaj so oblikovali Segmentacijo delodajalcev na ZRSZ, Standarde za delo z delodajalci ter izboljšali

kakovost storitev za delodajalce. Centralna pisarna za delodajalce je aktivno sledila trendom na trgu dela in pripravila številne prispevke ter dokumente za izboljšanje sodelovanja z delodajalci. Na srečanjih Pisarn za delodajalce smo nudili pravno podporo sodelavcem. S tem so bili v celoti doseženi cilji podaktivnosti **Vzpostavitev in delovanje Centralne pisarne za delodajalce**.

Med podaktivnostjo **Izvajanja storitev preko različnih komunikacijskih kanalov** je 12 svetovalcev pridobilo usposobljenost za telefonsko in elektronsko informiranje strank. Cilj, ki je bil postavljen na vsaj 85.000 stikov letno, je bil presežen za 85 %, saj so zabeležili 1.100.580 stikov z uporabniki storitev, kar pomeni letno povprečje 157.226 stikov. Prav tako so presegli kazalnik 7.000 stikov na zaposlenega letno za 87 %, saj so dosegli 91.715 stikov na zaposlenega (vključno z IZO), kar predstavlja letno povprečje 13.102 stikov.

Vzpostavljena je bila nova storitev »**Priprava na zaposlitveni razgovor - coaching preko telefona in video klica**«, ki je uporabnikom omogočala učinkovito pripravo na zaposlitveni razgovor. Analiza zadovoljstva uporabnikov je pokazala visoko stopnjo zadovoljstva (nad 97%). Pripravljen je bil tudi dokument Analiza učinkovitosti storitve »Priprava na zaposlitveni razgovor«. Implementirala se je tudi nova storitev »**Screen Sharing**«, ki omogoča deljenje zaslona z uporabnikom. S to storitvijo je mogoče nuditi pomoč manj veščim uporabnikom pri uporabi elektronskih storitev in jim zagotavljali celovito podporo. Prav tako so se usposobili za izvajanje anketiranja po telefonu in tako prvič izvedli anketo »**Napovednik zaposlovanja z mikro delodajalci**« preko telefona.

Izvedli so večje akcije, kot je pozivanje delodajalcev k izpolnitvi ankete Napovednik zaposlovanja (NapZap) ter informiranje in motiviranje oseb za vključitev v različne ukrepe. V letih 2020 in 2022 so se osredotočili na informiranje v zvezi z interventno zakonodajo. Poleg tega so uspešno razvili in uvedli **Bazo znanja za zunanje uporabnike**, ki omogoča enostavno iskanje najpogostejše povpraševanih vsebin. Skozi celoten projekt se je spodbujala uporaba elektronskih storitev. Cilji projekta za podaktivnost **Izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov** so bili v celoti izpolnjeni.

4.4.9.5. Opis težav pri implementaciji operacije in izvedeni ukrepi za odpravo težav

Pred letom 2020 se projekt ni soočil z nobenimi težavami, z letom 2020 in pojavom covid – 19 pa so bile razglašene izredne razmere, s katerimi so se pojavile tudi projektne težave. Ker se je večina ukrepov po interventni zakonodaji izvajala preko ZRSZ, so prejeli veliko več klicev, kot so jih na podaktivnosti Izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov lahko prevzeli. To so rešili tudi tako, da je bil na podaktivnosti Vzpostavitev in delovanje Centralne pisarne za delodajalce velik del nalog zaposlenih usmerjen na področje interventne zakonodaje - svetovanje delodajalcem in sodelovanje pri izvajanju interventnih zakonov zaradi posledic covid-19. Glede na to, da so bili na tem področju vsi razvojni cilji projekta že doseženi, to ni imelo negativnega vpliva.

V letu 2022 so se soočili s povečanim številom prekinitev pogodb o zaposlitvi zaradi zaključevanja projekta, kar je predstavljalo izziv pri ohranjanju ciljnega števila zaposlenih. Da bi rešili to težavo, so hitro nadomeščali nove zaposlene, da bi čim prej začeli opravljati delo v polnem obsegu. Vendar v zadnjih mesecih nadomeščanje ni bilo več smiselno, saj je potrebno za usposobitev svetovalca za delo vsaj 3 mesece, poleg tega pa so kandidati za kratkotrajne zaposlitve manj zainteresirani. Kljub tem izzivom so v celotnem obdobju izvajanja projekta v povprečju letno zagotovili 65 (64,5) zaposlitev.

4.4.9.6. Zaključek

Glede na pregledano dokumentacijo je bilo opravljanje projekta uspešno. Ovire, s katerimi se je soočal projekt, niso povzročile večjih težav pri izvajanju in vsi cilji so bili uspešno doseženi.

5. Pregled in analiza terenskega dela

5.1. Fokusne skupine

V sklopu terenskega dela smo identificirali in izvedli pet fokusnih skupin. Vse fokusne skupine so bile izvedene preko Teams povezave in so trajale 90 minut.

- a) Fokusna skupina 1 – nacionalna strokovna skupina VKO
 - i. Izvedba: Dne 7.6.2023 ob 10.30 uri
 - ii. Udeležba: prisotnih je bilo 9 udeležencev
- b) Fokusna skupina 2 – predstavniki delodajalcev
 - i. Izvedba: Dne 20.6.2023 ob 14.30 uri
 - ii. Udeležba: prisotni so bili 4 od 11 vabljenih udeležencev (ter dodatno izvedeni intervjuji)
- c) Fokusna skupina 3 – karierni svetovalci in svetovalci na univerzah
 - i. Izvedba: Dne 15.6.2023 ob 10.30 uri
 - ii. Udeležba: prisotnih je bilo 11 udeležencev
- d) Fokusna skupina 4 – šolski svetovalci in karierni svetovalci za mlade
 - i. Izvedba: Dne 21.6.2023 ob 13.00 uri
 - ii. Udeležba: prisotnih je bilo 7 udeležencev
- e) Fokusna skupina 5 – Strokovni delavci na projektu Prehod mladih na trg dela
 - i. Izvedba: Dne 27.6.2023 ob 13.00 uri
 - ii. Udeležba: prisotni so bili 4 od 7 vabljenih udeležencev

5.1.1. Fokusna skupina 1- nacionalna strokovna skupina VKO

Splošne ugotovitve na podlagi analize rezultatov izvedene fokusne skupine:

- Potreba po zagotovitvi stalnega vira financiranja za VKO delo in projekte
 - Predlog, da bi izvajanje aktivnosti znotraj projekta NKT VKO prišlo v redno operativno, kot redne dejavnosti.
- Potreba po dvigu vrednosti storitev VKO in vzpostavitvi konsistentnosti svetovalcev in mentorjev (na primer tudi izvedba raziskav)
- Izražena želja po bolj aktivni vlogi Ministrstva za izobraževanje pri projektih in spodbujanju VKO
 - Želja, da bi Ministrstvo bolj razumelo vlogo VKO in njenih projektov, ter da izkaže večji interes za VKO. Predvsem tudi, da bi Ministrstvo poskrbelo za implementacijo VKO v rednih šolskih programih.
- Projekt VKO NKT je omogočil predvsem vire in sredstva za bolj agilno delo
- Predlog, da se ključne deležnike VKO večkrat posede skupaj za premislek glede pomena, potrebe in vloge VKO ter tudi nacionalne strokovne skupine.
 - Izražena želja, da bi se vodstvo bolj vključevalo v projekte VKO

- Člani NSS se vsebinsko pogosto strinjajo, težko pa potem pridobijo potrditev odločevalcev, ki bi vodila tudi v implementacijo
 - NSS velikokrat niso slišani - predlog, da bi se ministre posedlo skupaj, je večkrat poudarjen
- Pomembno je upoštevati tudi višje šolstvo, ki je večkrat zapostavljeno, saj dejavnost VKO pri njih ni opredeljena. Tu bi bile potrebne sistemske rešitve.
 - Na višjih šolah številne dejavnosti ne izvajajo in so odvisne od informacij in izvajanja VKO. Na ravni višjega šolstva to mesto uradno ne obstaja. Največ se odnese od medsebojnega sodelovanja. VKO točka je ključnega pomena za predavatelje in karijerne svetovalce.
 - Glede na to, da je Slovenija majhna bi bila ključna pomoč tudi napoved potreb.
- Zaradi kadrovske podhranjenosti se pogosto ni bilo moč celovito vključevati v projekte in ostale aktivnosti VKO (primerjava, da delujejo kot prostovoljno društvo). Skupina ima velik potencial, ogromno znanja, informacij, vendar brez podpore in sistemskega učinka znotraj NSS. Vprašanje: zakaj je država ustanovila NSS, če ne upošteva njihovega mnenja?
- Potrebe po kadrih so velike, trg dela pa se zelo hitro spreminja. NSS in VKO bi se lahko bolj vključili tudi v »upskilling« zaposlenih delavcev in tistih, ki bi kompetence radi nadgradili.
- Čas trajanja, da se naredi premik v politiki je zelo dolg. NSS je podal številna priporočila. Nekatera so bila upoštevana, kot na primer Zakon o osnovnih šolah in gimnazijah, kjer je bilo doseženo, da se VKO vsaj posredno omenja. Vendar bi si želeli več kot to, da bi bili bolj slišani.
- Obstoj NSS je pripomogel h kvaliteti posameznih projektov, ne pa k politikam
- Nujno je potrebno, da se poveže krog: svetovanja, potreb, programov, individualnih učnih računov in vseh drugih pripomočkov. Časovni zamik je že velik in so potrebni hitri odzivi.
- Za dostop do zaposlenih je bila v preteklosti ključna vloga delodajalcev. Kot institucija brez delodajalcev, ne bi imeli dostopa do zaposlenih. Mladi so tudi bolj opolnomočeni in imajo več informacij.
- Usposabljanj v Sloveniji ni – potrebovali bi eno točko, kjer bi se vse informacije zbrale in posredovale naprej primernim ustanovam (ekonomija, pravo).
- Potrebni bi bili specialisti za posamezne skupine.
- NSS je izjemno pomembna/potrebna skupina, katere financiranje se ne bi smelo prenašati skozi različne projekte. Slovenija ima veliko vrzeli med kompetencami in zahtevami na trgu dela – to je potrebno beležiti in informirati na enem mestu.

Projekt NKT VKO

- V okviru projekta je bilo veliko narejenega, saj so delali za izvajalce in ne za politiko. Poleg tega so se okoliščine in vlade pogosto spreminjale.
- Preoblikovanja v redno financiranje ni bilo, četudi so predlogi za to bili podani. Prvi predlog je bil zavržen (ni bilo uskladitve z ministrstvom).
 - V okviru ZRSZ je bilo odločeno, da se s sredstvi Zavoda ohrani nekatere pripomočke (spletno stran, itd.)
- Znotraj VKO je bila razvita bogata knjižnica pripomočkov in je edina platforma, ki svetovalcem ponuja tako širok nabor informacij na enem mestu. Na tem področju je tudi postavljena izjemna uspešnost projekta.
- Na splošno je bilo med NSS in projektom NKT VKO zelo dobro sodelovanje.
- Izražena tudi želja po širšem sodelovanju in participaciji (drugih resorjev ipd.)

- Predlog tudi, da bi se financiranje uredilo s strani več ministrstev
- Še pred začetkom projekta NKT VKO je bil narejen povzetek VKO v Sloveniji (stanje, vrzeli...) te ugotovitve so postopoma naslavljali. V prvem obdobju 2007-2013 je na zavodu potekal projekt, ki je razvijal pripomočke za brezposelne in neaktivne. V naslednjem obdobju je bil dan poudarek na šolajočo mladino.
- Kljub zaključku projekta se NSS še vedno povezuje – npr. organizirali so dogodek, ponudili svetovanje na enem mestu (ZRSZ, Andragoški center, itd). Tudi, če ni več projekta, svoje znanje še vedno delijo.
- Največji uspeh projekta je bilo povezovanje deležnikov. Nastavljeni pripomočki so odlični, vendar je prostor za še večji nabor storitev VKO.
- Pomanjkljivosti so v tem, da NSS ne vedo, v katero smer gredo odločevalci.
- Vprašalnik, ki ga trenutno izvajajo, bolj malo pripomore in ne prikazuje nujno realnega stanja.
- Izjemno pozitivni učinki MUKS-a. Dodana vrednost je tudi povezljivost, da so imeli vsi pregled nad delovanjem VKO.
 - MUKS je izboljšal kakovost dela svetovalcev, ki nadalje širijo znanje, ki so ga tam prejeli.
 - Predlog, da se uvede stalno izpopolnjevanje svetovalcev. Poleg tega tudi predlagano stalno nadgrajevanje pripomočkov in norm, kar pa zahteva še dodatno financiranje.
- Celovita in soglasna ocena projekta NKT VKO je, da je bil izjemno učinkovit, uspešen in da bi si želeli, da bi se v taki ali drugačni obliki ponovil/Nadaljeval oziroma postal del redne operative. Nujno je tudi nadaljevanje povezovanja različnih institucij.

5.1.2. Fokusna skupina 2 - delodajalci

Splošne ugotovitve na podlagi analize rezultatov izvedene fokusne skupine

- Udeleženci imajo z Zavodom dobre izkušnje. Svetovalci Zavoda so bili vedno pripravljeni pomagati in sodelovati z delodajalci. Delodajalci so jim v nekaterih primerih tudi predstavili podjetje in jih povabili k sodelovanju.
- Eden od udeležencev je izpostavil željo po aktivnejši vlogi Zavoda, predvsem kar se tiče predvidevanja potreb na trgu dela.
 - Z razumevanjem za omejene resurse Zavoda, podan predlog, da delodajalci skupaj z Zavodom vzpostavijo bazen kandidatov.
- Eden od udeležencev je pojasnil, da se njihovo podjetje sooča z izzivom zaposlovanja ljudi, saj so bazeni kandidatov prazni (tako slovenski kot balkanski). Tudi postopki za zaposlitev so zelo dolgi, predvsem kadar gre za zaposlitev tujih delavcev.
- Izražena želja, da bi se izboljšala primernost kandidatov, ki so napoteni z Zavoda k delodajalcem za delovna mesta. Pogosto so kandidati neprimerni za razpisano delovno mesto.
 - Izražen pomislek, da kandidati napoteni z Zavoda pogosto pridejo na razgovor samo po potrdilo v knjižici.
 - Svetovalci Zavoda se trudijo najti ustrezne kadre.
 - Eden od udeležencev je v letošnjem letu zaposlil 4 kandidate in je z njimi zadovoljen.
 - Drugi udeleženec pa poudarja, da trenutno prihaja iz Zavoda nezaposljiv kader (težave z mobilnostjo, delo med vikendi,...).
 - Velik del zaposlovanja v letošnjem letu vključuje invalide, da podjetje izpolni ciljne kvote.

- Obnesla se je praksa kvartalnih sestankov z Zavodom, kjer podjetje deli z njimi informacije glede trendov in potreb, kar je Zavod prepoznal kot pomemben dejavnik, saj lahko bolje predvideva potrebe v prihajajočih 2 mesecih.
- Predlog, da bi svetovalci Zavoda bolj spoznali delo delodajalcev in tako pošiljali bolj primerne kandidate
- Drug predlog izrazi vidik, da Zavod ni namenjen detajlnemu »screeningu« kandidatov, ter da ima vlogo bolj svetovalne narave.
- Eden od udeležencev izrazi željo po novih APZ ukrepih.
- Eden od udeležencev se je udeležil izobraževanja za zaposlovanje tujcev.
 - Povzeto je bilo zadovoljstvo z delom in odzivom Zavoda kot zelo dobro, s priložnostjo za izboljšave pri uskladitvi glede pošiljanja primernih kandidatov za delovna mesta delodajalcev
- Zavod s projekti zelo dobro deluje in rezultati so pozitivni. Kar Zavod ne naredi dobro pa je predstavitev teh projektov delodajalcev, bodisi je predstavitev pomanjkljiva ali je ni.
 - Predlog za večjo aktivnost Zavoda pri promociji svojih storitev in pripomočkov.
 - Predlog po večjem poudarku na digitalizaciji storitev
 - Predlog za večjo podporo pri iskanju zaposlenih v azijskih državah
 - Potencial za pohitritev sicer dolgotrajnih postopkov
- Ponoven poudarek, da so delodajalci z Zavodom, predvsem njihovo odzivnostjo, zelo zadovoljni.

Projekt UPP

- Delodajalci so dobro seznanjeni s projektom UPP.
- Delodajalci poznajo Napovednik, ki je sicer uporaben, vendar jim je veliko koristnejše 1 na 1 sodelovanje z Zavodom (predstavitve potreb podjetja, obisk svetovalcev Zavoda, itd.) Iz vidika uporabnosti, je povabilo svetovalcev Zavoda v podjetje bolj koristno kot Napovednik.
- Poleg Napovednika je pomembno sodelovanje z Zavodom v obliki predstavitve delovnega mesta, podjetja.
- Predlog, da bi bilo uporabno dobiti več povratnih informacij od Zavoda in drugih delodajalcev iz baz Zavoda (razumevanje potreb drugih delodajalcev). Prav tako bi Zavod lahko zavzel aktivnejšo vlogo pri večjih dogodkih in deljenju informacij.
- Delodajalci niso seznanjeni s poklicnim barometrom, niti z aplikacijo o usklajevanju delodajalcev in iskalcev zaposlitev. Teh pripomočkov udeleženci fokusne skupine niso poznali.

Projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem

- Delodajalci so seznanjeni s centralno pisarno za delodajalce. Eden od udeležencev ima v podjetju osebo, ki je aktivno vpeta v centralno pisarno.
- Želja po več izobraževanjih, npr. izobraževanjih o spremenjenih zakonih, o prekvalifikacijah, itd.

5.1.3. Fokusna skupina 3 - karierni svetovalci in svetovalci na univerzah

Splošne ugotovitve na podlagi analize rezultatov izvedene fokusne skupine

- Svetovalci ZRSZ bi si želeli, da bi bila VKO enotno vključena v sistem, ter da bi obstajala točka, kjer so vsi strokovnjaki in informacije na enem mestu.

- Predlog, da bi se na vzpostavljeno središče VKO lahko povabilo tudi podjetja.
- Želja po več mreženja in izobraževanj za vse deležnike (svetovalce, podjetja, kandidate, ki iščejo zaposlitev).
- Ena oseba je izrazila predlog, da bi bila ne zgolj ena vstopna točka, temveč da bi bile takšne VKO vstopne točke na vseh mestih (šole, institucije).
- Izraženo mnenje, da bi z VKO pričeli bolj zgodaj (osnovna, srednja šola).
- Ena oseba je izpostavila predlog, da se izobraževanja o VKO vzpostavi kot obvezen modul na fakultetah, in na splošno v sistem izobraževanj (obvezna ura predavanj v srednji šoli in ostalih izobraževalnih programih)
- Dva svetovalca na univerzah sta izpostavila pomembnost, da bi se VKO usmeril tudi v bolj individualno pomoč posameznikom. Izpostavljen je bil primer dobre prakse iz Danske, kjer ima vsak študent dodeljenega svetovalca, ki ga spremlja tekom celega leta. Na Danskem si po srednji šoli mladi lahko vzamejo »gap year«, kjer s pomočjo svetovalca ugotovijo, v katero smer bi se radi karierno razvijali naprej.

Delo svetovalcev

- Karierni svetovalci ZRSZ imajo velik vpliv na zaposljivost brezposelnih.
- Izražena želja po več projektih oziroma nadaljevanju le-teh, po mreženju in izmenjavi mnenj in izobraževanj.
- Predlog po več poudarka na novih trendih, strokovnjakih iz tujine, posodobitvi, pripravi na službe prihodnosti.
- Svetovalci ZRSZ so izrazili obžalovanje, da je kader, ki je bil med projektom razvit, sedaj prerazporejen na druga delovna mesta, to pa pomeni primanjkljaj, saj imajo ogromno znanja za to specifično funkcijo.

Projekt NKT VKO

- Visoka seznanjenost s projektom (povprečna ocena seznanjenosti 4.5/5) – udeleženci fokusne skupine so bili vključeni v aktivnosti projekta in sodelovali na projektih in usposabljanjih
- Udeleženci FS so bili preko projektov opolnomočeni, da so delali z različnimi ljudmi in pristopi ter se udeleževali izobraževanj za nove kompetence.
- Rezultati projektov, predvsem NKT VKO, so bili dobri.
- Izobraževanja projekta NKT VKO so veliko prinesla in so zelo pomagala. Pripomogla so tudi k zadostni usposobljenosti novih svetovalcev, ki znanja redno uporabljajo. Ključna aktivnost projekta NKT VKO je bila prav usposabljanje svetovalcev.
 - Danes, ko projekta ni več, tudi tovrstnih usposabljanj ni.
 - Na ZRSZ so opazili, da so tisti, ki so se tekom projekta NKT VKO usposabljali, prejeli veliko znanja in drugačen pogled na raznovrstne težave in pristope, saj so obojestransko delili znanje.
 - Prejeli so tudi pomoč zunanjih izvajalcev, ki so zelo dobro dopolnjevali usposabljanja.
 - Dober je bil tudi prenos znanja na ostale sodelavce, ki morda niso bili udeleženi pri projektu NKT VKO.
 - Projektna izobraževanja so se dopolnjevala (z letnimi poročili, upoštevanjem predlogov izboljšav, itd.).

- Odlično je bilo sodelovanje, mreženje med svetovalci – visoka pohvala za projekt NKT VKO.
- Celostna izkušnja z izobraževanji tekom projekta je bila visoko pozitivna. Svetovalci ZRSZ so izrazili, da so bile vsebine dobro pokrite in da so se prelevila v redno izvajanje do danes (npr. metode coachinga, priprava na zaposlitveni razgovor, itd.) Izobraževanja so povečala kvaliteto in strokovnost vsem svetovalcem. Enotno mnenje, da je bil učinek projekta velik in pozitiven.
- Po zaključku projekta udeleženci FS pogrešajo kontinuiran pristop. Prav tako bi si želeli nadaljevanje nacionalne koordinacijske točke, kjer bi se še naprej povezovali vsi deležniki, orodja in svetovalci. Novi svetovalci trenutno ne morejo biti deležni tovrstnih izobraževanj in delitve znanja, mreženja, koordiniranja akterjev. Vse to bi si svetovalci želeli, da se bi se nadaljevalo tudi po koncu projekta. Ob zaključku projekta so svetovalci enotnega mnenja, da je nastopil velik manko.

Projekt UPP

- Nizka ocena seznanjenosti (povprečna ocena: 2/5) – udeleženci fokusne skupine projekta ne poznajo dobro, saj le-ta in pripadajoče aktivnosti niso bile namenjen njim, posledično se je na projekt vključevalo zelo malo število kariernih svetovalcev in svetovalcev na univerzah.

Projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem

- Visoka ocena seznanjenosti (povprečna ocena 4.5/5) – udeleženci fokusne skupine so se aktivno udeleževali aktivnosti v sklopu projekta.
- Učinkovit je bil projekt svetovanje BO, kjer so bolj intenzivna svetovanja izvajali za brezposelne. Stranke so bile pogosto zahtevne (brez izobrazbe, itd.)
- Organizirana so bila številna sodelovanja z univerzami ter svetovalci ZRSZ in delodajalci.
 - Primer tržnice oziroma 5 minutnih zmenkov z delodajalci, CV pregled, itd.
 - Navkljub upadu povezovanja po projektu, je nekaj tega še vedno ostalo. Težko pa je zagotavljati kakovost in številčnost kot med projektom.
- Dobro sprejeta je bila večkanalna storitev. Večkanalno izvajanje storitev je razbremenilo svetovalce predvsem iz vidika informiranosti in splošnih informacij. To pa je omogočilo več časa za individualna svetovanja s kandidati.
- Veliko pomembnih storitev je bilo razvitih znotraj projekta, ki so bile zelo v pomoč tudi v času covid-19.
- Karierni svetovalci in svetovalci na univerzah pogrešajo projekt, srečanja in možnosti, ki so bile tekom projekta omogočene.

Pripomočki VKO in uporabniki

- Na univerzah pripomočke dobro poznajo, prav tako izvajajo delavnice na fakultetah, vendar se nivo vključenosti VKO od fakultete do fakultete razlikuje. Nekatere so odlično organizirane, druge nimajo v zvezi z VKO organiziranega ničesar.
 - Študentje večinoma poznajo VKO, vendar za VKO ne izkazujejo pretiranega interesa.
 - Študentje se na svetovalce obrnejo predvsem z namenom, da se bolj fokusirajo in zožijo svojo ciljno karierno pot (nekateri programi na fakultetah so zelo široki). Študentje se na svetovalce obrnejo tudi za izdelavo ali pregled CV-jev.
- Pripomočke so vsi udeleženci fokusne skupine v splošnem pohvalili, in jih uporabljajo redno (vsak dan ali vsaj tedensko), saj se lepo prepletajo v vsakdanje delo.

- Pripomočki pomagajo tudi iz vidika delodajalcev (kadrovski vidik), ki se pogosto obračajo na karierne svetovalce po nasvet.
 - Primer uporabe pripomočkov: vprašalnik o kompetencah, o odnosu, Holland test, ipd.
 - Pripomočki so namenjeni predvsem svetovalcem, nekateri tudi brezposelnim osebam.
- Pomanjkanje kadra za bolj poglobljeno pomoč študentom
 - Na primer: trenutno 4 svetovalci pokrivajo 26 članic Univerze v Ljubljani. Vsak svetovalec se osredotoča na 3-4 fakultete, kar se pozna pri kakovosti svetovanja
- Študentje kot uporabniki niso šli samoiniciativno pogledati VKO točke ali principa VKO, temveč to storijo šele z usmerjanjem svetovalca. Ena oseba je bila mnenja, da je med študenti VKO prepoznavna.

5.1.4. Fokusna skupina 4 – šolski svetovalci in karierni svetovalci za mlade

Splošne ugotovitve na podlagi analize rezultatov izvedene fokusne skupine

- Mnenje, da bi bilo idealno pričeti z VKO izvajanjem že v vrtcu, z namenom, da mladi dobijo občutek in predstavo o različnih vrstah poklicev.
- Predlog, da se v šolstvu nameni več časa za vsebine VKO.
- Šolski svetovalci imajo premalo časa za bolj pogosto posvetitev ukvarjanju z VKO.
 - Trenutno cca 20% časa namenjenega za VKO vsebine za mlade.
- Predlog, da se izobraževanja VKO vpelje/vključi v predmetnik (v srednji šoli).
- Za učinkovitejša in strokovna svetovanja je pomembno povezovanje VKO deležnikov z namenom delitve dobrih praks med svetovalci
- Ugotovitev, da podjetja ne znajo pravilno pristopiti k mladim. V ta namen svetovalci organizirajo karierne dneve in večje dogodke, kjer mlade (srednješolce) povezujejo s podjetji. Podjetja in mladi imajo potem medsebojne razgovore. Eden od dogodkov, ki ga izvajajo letni je tudi Festival poklicev (predstavitev poklicev, tudi deficitarnih).
- Eden od svetovalcev na OŠ doda, da sodelujejo s podjetniškim inkubatorjem. V njihovi OŠ imajo na temo VKO razredne ure, organizirajo obisk podjetij. Težava pa je pogosto financiranje (trenutno krijejo stroške predvsem starši)
- Pomembno je o VKO povedati tudi staršem, da se lahko aktivno vključijo na tem področju.
 - Predlog, da se otroci in starši skupaj udeležujejo VKO delavnic na osnovnih šolah.

Zadovoljstvo s pripomočki VKO

- Zelo kvalitetni pripomočki VKO, pregledna spletna stran. Dobra pokritost pripomočkov, ter dobra odzivnost svetovalcev na Zavodu za vsa vprašanja.
- Prav tako so bila visoko kvalitetna izobraževanja in vsebine dobro pripravljene in dostopne.
- Predlog izboljšave: trenutno so na portalu VKO pripomočki zbrani na enem mestu in je lahko dolgotrajen postopek preden nekdo najde ustrezen pripomoček. Vprašalniki so visoka dodana vrednost za gimnazijce. *Koristila bi bolj jasna razčlenjenost po segmentih, možnost filtriranja.*
- Predlog po še širšem naboru vsebin za delavnice, prilagojene trenutni generaciji srednješolcev/osnovnošolcev, ki je različna od prejšnjih – torej uskladitev s trendom današnjega sveta.
- Pogosta uporaba Hollandovega testa. V nekaterih šolah so evalvacijo otrok naredili tudi, kadar ta ni bila potrebna. Na ta način se lahko otroke, rezultate in razvoj spremlja skozi daljše časovno obdobje.

- Projekt NKT VKO
 - Zelo uporabna so bila MUKS predavanja – udeleženci so izrazili, da bi bilo nadaljevanje dobrodošlo.

Delo svetovalcev

- Udeleženci FS sami ne morejo pokriti vseh zahtev, za enega svetovalca je mladih preveč, da bi se jim lahko kvalitetno posvetili. Poleg tega je ena oseba navedla, da približno 20% delovnega časa nameni za VKO vsebine (preostalih 80% pa za svetovanja brezposelnim in drugim iskalcem zaposlitve).
- Šolski svetovalci poskušajo nagovoriti starše, da podprejo VKO storitve in, na primer, pripeljejo osnovnošolce na posvetovanja o karierni orientaciji. Starši sicer pogosto prejmejo informacije o VKO preko roditeljskih sestankov, nato pa svetovanje največkrat poiščejo sami.
- Portal VKO je zelo dober, vendar je potrebno dobro poznavanje le-tega, če želiš najti pravi pripomoček in informacijo.
- Največ posvetovanj prejmejo otroci v 8. in 9. razredu OŠ, ta trend pa se spreminja in starostna meja niža (nekateri starši bi radi otroke testirali že v šestem razredu).
- Prejemniki posvetovanj, ki jih morajo svetovalci upoštevati, spadajo v 3 skupine: otroci, starši in učitelji.
- Svetovalci pozdravljajo obiske zunanjih sodelavcev, saj se njihovo mnenje včasih vzame bolj resno, kot pa interne kolege.
- Trenutno se aktivno umetne inteligence pri svojem delu svetovalci še ne poslužujejo, ena oseba pa je odgovorila, da bodo vlogi umetne inteligence, ne zgolj pri VKO, temveč v šolstvu nasploh, posvetili pozornost v naslednjem šolskem letu.

Projekt NKT VKO

- Svetovalci so izkazali visok nivo seznanjenosti s projektom (povprečna ocena seznanjenosti: 4.5/5 točk) – veliko izmed njih se jih je udeležilo usposabljanj in redno uporabljajo pripomočke, ki so bili razviti znotraj projekta
- Svetovalci so se udeleževali usposabljanj v okviru projekta ter redno uporabljajo pripomočke razvite znotraj projekta. Izrazili so zadovoljstvo s tem, da se pripomočki nadgrajujejo, ter da so strokovni delavci opremljeni z veliko znanja, s katerim so lahko v podporo tudi drugim.
- Svetovalci so pohvalili tudi priložnost za mreženje z drugimi svetovalci ter izmenjavo dobrih praks tekom projekta in izobraževanj.
- Glede projekta so svetovalci izrazili veliko pohval, izobraževanja in gradiva so bila zelo strokovno pripravljena. Izobraževanja so tako osebnostno kot strokovno udeležencem prinesla veliko dodano vrednost. Svetovalci so izrazili željo po bolj pogostih tovrstnih izobraževanjih, nadalje pa so pozdravili brezplačnost izobraževanj tekom projekta, kar je omogočilo večjo udeležbo.
- Ne glede na uradno zaključenost projekta, še vedno poteka sodelovanje med deležniki. Ponovitev projekta bi bila zelo dobrodošla.

Projekt UPP

- Svetovalci s projektom kot takim niso bili visoko seznanjeni (povprečna ocena seznanjenosti 1.5/5 točk), saj cilj projekta in področje projekta ne sovpadata s področjem dela šolskih svetovalcev in kariernih svetovalcev za mlade, vendar pa so prepoznali pripomoček barometer in ga pogosto

uporabljajo. Ena oseba je pojasnila, da poklicni barometer radi pogledajo tudi otroci, ker jim je zanimiv in informativen, saj lahko otroci na ta način vidijo poklice v presežku, itd. Druga oseba je pojasnila, da barometer redno uporablja na delavnicah, saj prikazuje stanje poklicev na trgu. Vsi ostali udeleženci fokusne skupine pritrdijo, da barometer uporabljajo pri svetovanju s starši.

Projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem

- Svetovalci so s projektom srednje dobro seznanjeni (2.8/5 točk). Razlog za takšno oceno je področje delovanja projekta, ki ne sovпада s področjem dela šolskih svetovalcev in kariernih svetovalcev za mlade.
- Ena oseba je izrazila, da pogreša obvestila o projektih, pripomočkih, izobraževanjih. Tovrstna informiranost bi koristila, saj mora trenutno brskati po portalu, da poišče relevantno informacijo ali pripomoček.
 - V iskanje samih informacij je potrebno vložiti (pre)veliko časa. Spletna stran je sicer posodobljena. Pomislek svetovalcev, da verjetno iskanje na spletni strani terja zelo veliko časa za nepoznavalce, saj že svetovalci ne morejo najti informacij hitro.

5.1.5. Fokusna skupina 5 – strokovni delavci na projektu Prehod mladih na trg dela

Splošne ugotovitve na podlagi analize rezultatov izvedene fokusne skupine

- Strokovni delavci redno uporabljajo (tekom projekta in po projektu) razvita orodja zavoda in jih najdejo zelo koristna pri delu z mladimi (vprašalniki, Holland, etc.)
- Rdeča nit večine, da bi bilo pomembno VKO izvajati prej v življenju posameznikov, saj se po navadi začnejo ljudje soočati s tem šele, ko so brezposelni oziroma ko nastopijo težave pri zaposlitvi (nujnost).
 - Predlog, da se začne VKO izvajati že v osnovni šoli, ter nato kontinuirano izpeljuje tekom srednje šole in fakultete.
 - VKO je zelo različna po osnovnih šolah glede usposobljenost, časa in motivacije za izvajanje VKO s strani strokovnih delavcev.
- Potreba po tem, da se VKO bolj oglašuje, da postane bolj dostopen, ter da se izobrazijo javnost o tem, kje in kako poiskati VKO vsebine ter osvojiti VKO veščine.
 - Trenutno je veliko vsebin in pripomočkov, ki niso nujno relevantni za vse – potrebna je usmeritev
- Potreba po novih projektih in s tem, z nadaljevanjem razvoja storitev VKO
- Preobremenjenost svetovalnih delavcev (socialnih delavcev v šolah), prav tako niso vsi svetovalni delavci pripravljeni izpeljevati storitev VKO v šolah (predvsem zaradi pomanjkanja časa, motivacije, itd.)
- Izjemno zadovoljstvo s projektom Prehod mladih na trg dela.
- Vpliv tovrstnih svetovanj v šolah na zaposljivost je težko predvideti, saj je večina nadaljevala šolanje. Je pa izpostavljeno, da je opazna razlika v pripravi na zaposlitev tistih, ki so bili deležni kariernega svetovanja (ki je pogosto vključevalo tudi aktivno udeležbo kariernega svetovalca pri iskanju priložnosti za zaposlitev za kandidata, vključno z dogovorom z Zavodom za napotitev), pogosto tudi glede same prijave brezposelnosti na Zavod in drugih administrativnih opravil.
- Velika razlika med tistimi mladimi, ki so koristili/bili deležni svetovanj že v OŠ in tistimi, ki niso, predvsem iz vidika usmeritve in izbire ustreznega srednješolskega programa, kot drugih koristi.

- Predlog, da bi bili takega usposabljanja deležni vsi otroci v OŠ
- Kadrovske potrebe so velike. VKO v OŠ trenutno stoji in se ne izvaja. V dotični šoli je na šolsko leto v 9. razredu namenjenih 2 uri za vsebine VKO na razred. Pred 9. razredom pogosto ne izvajajo VKO, saj ni razpoložljivega časa.
- Izpostavljen primer dobre prakse izvajanja VKO: Ekonomska fakulteta v Ljubljani – njihov karierni center in svetovalci zelo dobro delujejo in seznanjajo študente z vsebinami VKO. Malo fakultet ima tak nivo izobraževanj in vsebin VKO.
- VKO nudi ogromno usposabljanj za svetovalce (o zakonih, itd., širok nabor tem). Strokovni delavci se morajo dvakrat letno obvezno udeležiti izobraževanj. Druga so vezana na njihov položaj (npr. psihologi imajo drugačna usposabljanja, ki se jih drugi ne morejo udeležiti).

Projekt NKT VKO

- Vse udeleženske projekt poznajo in so se udeleževale usposabljanj (ne MUKS)
- Izjemno zadovoljstvo z udeležbo na izobraževanjih in usposabljanjih znotraj projekta. Soglasno, da je bil projekt učinkovit in koristen. Zanje je bil brezplačen. Vsebine so bile zelo kvalitetno pripravljene.
- Tekom projekta so se odzvali in upoštevali tudi posamezne želje (npr. po specifičnih usposabljanjih) in jih organizirali.
- Veliko zadovoljstvo s pripomočki ZRSZ

Projekt UPP

- Projekta ne poznajo poimensko, vendar poznajo poklicni barometer. Jim je v veliko pomoč z vidika, kaj se dogaja na trgu dela. Barometer nudi uporabne informacije (deficitarni poklici, štipendije, ipd.)

Projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem

- Ne poznajo poimensko
- Sodelovanje z ZRSZ je bilo tekom projekta za mlade dobro vzpostavljeno s tistimi na ZRSZ, ki so imeli znanje o tem področju (torej ciljne skupine mladih). Dobro poznavaajo storitve ZRSZ, saj morajo vedeti, kaj je ZRSZ posamezniku že nudil v preteklosti.
- Velika uporaba ZRSZ pripomočkov
- V prihodnosti bodo potrebne drugačne kompetence (tudi zaradi prihoda UI), predvsem kritičnega razmišljanja in povezovanja podatkov.

Izkazana je bila želja, da bi se projekt za Prehod mladih na trg dela nadaljeval.

5.2. Intervju z resorji

Poleg izvedenih fokusnih skupin smo identificirali potrebo po dodatnih intervjujih, ki smo jih nato izvedli s predstavniki ZRSZ, MDDSZ in dodatnim predstavnikom delodajalcev. Povzetek intervjuja z delodajalcem je vključen v zaključke fokusne skupine z delodajalci. Agregirane zaključke intervjujev z ZRSZ in MDDSZ smo povzeli spodaj.

Povezanost med vsemi tremi projekti

- Vsi projekti so bili financirani iz Evropskih sredstev, in so medsebojno povezani iz vidika vsebine in načina izvajanja. NKT VKO je edini od izmed treh projektov, ki ima neko zgodovino, saj se je začel izvajati na podlagi nekaterih strokovnih podlag že iz predhodnih let, in na podlagi katerega so izšli projekti. UPP je potekal vzporedno, predvsem z namenom vidika napovedovanja potreb.
- Izvedeni projekt bo dolgoročno vplival na kakovost stroke. Ni bil zgolj zavodski in je bil zato zelo povezovalni projekt, ki je skrbel za celotno stroko VKO v Sloveniji. ZRSZ se je preko NKT VKO povezoval s projektom UPP, prav tako pa razvil tudi nacionalno točko (NKT).
- Projekt UPP je poskrbel za znižanje vedno večjih neskladij, kar je bilo izjemnega pomena. Preko UPP je bila ustvarjena prenova storitev, popisane ESCO kompetence (za pošiljanje boljših kandidatov delodajalcem, in to ne zgolj po trdih kriterijih). ESCO kompetence so po projektu UPP projektu pregledali in v tem segmentu opravili ogromno dela.
- Visoka pomembnost Projekta svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem je bila tudi iz vidika specializiranih svetovalcev. Izvedli so evalvacijo svetovalcev za mlade, izsledki pa so pokazali, da so se mladi, ki so bili deležni dela s specializiranimi svetovalci, prej vrnili na trg dela, kot ostali.
- Trenutno je prisotna praznina, ker se novi projekti še potrjujejo in ker sistemsko projekti še niso podprti, kot bi morali biti. Ta storitveni model se pripravlja (ESCO, platforma za trg dela, itd.)

Izzivi in pomanjkljivosti projektov

- Iz vidika doseganja vseh zastavljenih ciljev razvojnih projektov je izziv pri vnaprejšnjem predvidevanju potreb. Pri predmetnih projektih je moral biti načrt predviden za nadaljnjih 6 let, ni pa bilo moč predvideti na primer, covida-19 in s tem povezane nujnosti po večji digitalizaciji. Dolgoročni projekti bi morali biti zapisani malo bolj ohlapno, ker si sicer obvezan k iskanju kompromisov in alternativnih rešitev
- Vidik enotnega izvajanja in razpršenosti – predvsem vidik razpršenosti svetovanja: veliko število izvajalcev, tako na nacionalnem nivoju kot na nivoju privatnih agencij in izvajalcev, predvsem kariernih centrov za mlade. Potreba po večji poenotenosti svetovalnih storitev.
- Pomanjkanje kadra na področju svetovanja za odrasle zaposlene osebe, ki ga tudi MUKS ni uspel najboljšje pokriti. Namreč, zgodovinsko gledano se je prvi projekt NKT VKO navezoval na brezposelne, drugi projekt na šolajočo mladino, nadaljnji projekt pa naj bi se osredotočil na zaposlene, ki so iz vidika pokritosti potreb najbolj zapostavljeni. To je postalo bolj pomembno predvsem zaradi pričakovanega podaljšanja delovne aktivnosti in kariernih prehodov oz. pogostejših prehodov med zaposlitvami.

Specifično o učinkovitosti projektov

- Odlična učinkovitost izvajanja projekta NKT VKO
- Projekt UPP: vpliv napovednika zaposlovanja na oblikovanje ukrepov APZ
 - Dve vrsti napovedi: 1. napoved zaposlovanja 2. poklicni barometer
 - Razlika: Napovednik zaposlovanja potrebe delodajalcev ugotavlja z metodo anketiranja (delodajalci napovedo svoje potrebe v naslednjih 6 mesecih). To je potem obdelano in objavljeno na spletni strani ZZSZ. Poklicni barometer podatke pridobi

- preko fokusnih skupin/intervjujev po posameznih regijah in beleži primanjkljaje, presežke iskanosti poklicev. Barometer se pripravi enkrat na leto za posamezne regije.
- APZ ukrepov v letošnjem letu ni. Pri APZ se gleda na to, kje bodo potrebe na trgu dela. Izobraževanja se nato izvajajo povsem skladno s tem, kje so predvidene potrebe.
 - Napovednik zaposlovanja je bil nadgrajen. Prej so delodajalci sporočali zgolj potrebe po zaposlitvah, ki jih bodo potrebovali. Zdaj so dodali tudi kompetence, ki jih bodo potrebovali od kadra, ki ga bodo zaposlovali v prihodnosti, ker se je izkazalo, da se nekatere stvari hitro spreminjajo. Iz tega vidika gre smer svetovanja v mikro dokazila (potrebna mikro kompetenca, kratka usposabljanja). Sistem mikro dokazil se zdaj v Sloveniji ureja (kdo ga lahko izda, kaj bo vključeno, ipd.)
 - Trenutno prepočasi sledimo šolskim sistemom. Nekateri programi so zgolj izobraževalni in niso skladni s trgom dela, nekateri programi bi tudi lahko bili ukinjeni, saj včasih v šolah razvijajo kader, ki je nezaposljiv.
 - Napovednik pogosto zanima tudi mlade, kar je lahko tvegano, saj gre za kratkoročne napovedi. Tudi sklad sledi temu kje so deficiti, in razpisuje štipendije za tiste iskane poklice, kjer se mladi pogosto zanje ne odločajo.
- Projekt svetovanja BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem: Vpliv vzpostavitve centralne pisarne za delodajalce
 - Vsaka območna služba ima pisarno za delodajalce - ideja, da se to poenoti. Naloga centralne pisarne je razvoj, od spreminjanja zakonodaje (npr. za tujce), do priprave zastopanja, ko se je pojavila potreba/povezava z dolgotrajno brezposelnimi.
 - Delodajalci centralne pisarne niti ne poznajo in niso imeli veliko stika. Vodijo pa sestanke za lokalne pisarne za delodajalce, pripravljajo dokumentacijo, gradiva, priporočila. Izvajajo svetovanje, kako narediti sistem boljše povezanosti ponudbe in povpraševanja, kako pridobiti prave potrebe po prostih delovnih mestih, analizo delovnega mesta, usposabljanje svetovalcev, ipd.
 - Vpliv svetovanja brezposelnim, drugim iskalcem zaposlitve z vidika učinkovitejšega nastopa na trgu dela in delodajalcem z vidika učinkovitejšega iskanja oz. pridobivanja kadrov
 - Svetovalci ZRSZ so priča številnim dobrim zgodbam brezposelnih, ki so dobili službo, tudi takšnih, ki so sicer težko zaposljivi (bivši zapornik itd.). Oseba je dobila priložnost za delo v trgovini in še danes to delo opravlja, kar je super pokazatelj vpliva svetovanja brezposelnim.

Pomembno je tudi spremljanje po zaposlitvi, v planu imajo nov projekt pisarne za delodajalce, kjer bodo podprli tako delodajalca kot brezposelno osebo v tranzitnem obdobju in v času po zaposlitvi.

Splošno:

- Vpliv novo razvitih storitev v okviru projektov na delo svetovalcev, kariernih svetovalcev
 - Novo razvite storitve dvigujejo kakovost svetovalnih storitev. Kakovost svetovalnih storitev prav tako dviguje tudi to, če ima svetovallec več znanja. V Sloveniji ni formalnega izobraževanja, svetovalci imajo različne stopnje, ravni in smeri izobrazbe.
- Vpliv svetovanja na večjo zaposljivost brezposelnih

- Zagotovo se pozna vpliv, če nekdo pride iz razmer, kjer na primer ne vidi smisla na karierni poti oziroma ne dokonča šole in ne pridobi izobrazbe. Karierno svetovanje tu vključuje celovit pristop, od psihosomatike, do usmerjanja v poklice, ki so razpoložljivi in dosegljivi.
- Pri projektu Svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem, je bil obvezen del priprava in izpopolnjevanje veščin, ki jih posameznik potrebuje pri razgovoru za delo. Če teh veščin nima, potem zelo težko pride do zaposlitve.
 - Izpostavljeni primeri, kjer se osebe z velikim številom let delovne dobe danes na trgu ne znajdejo, saj so se nazadnje na trg vključevali pred 30 leti. Zaradi tega pri prijavi niso konkurenčni, tukaj potrebujejo pomoč pri pripravi CV-ja, prijavnih pisem in svetovanja v splošnem.
- Vpliv učinkov na trg dela --- z vidika posameznika in družbe
 - Posamezniki postajajo bolj ozaveščeni, kaj lahko naredijo sami in se zavedajo, da se zanje ne odloča svetovalec.
 - Ob izvajanju specializiranih svetovanj se je pokazalo, da potrebujemo specializirane svetovalce, ki lahko konkretnije svetujejo različnim posameznikom. Ni pa nujno, da svetovanje vedno uspe – podan primer dolgotrajno nezaposlenih, ki se kljub izpopolnjevanju veščin predstavitev, delodajalcu ne znajo predstaviti.
 - Z vidika družbe je povsem sprejemljivo, da se posameznik skozi svojo kariero prekvalificira in pridobiva nova znanja, veščine in kompetence, saj se potrebe na trgu dela spreminjajo, temu pa morajo slediti tudi posamezniki s pridobivanjem ustreznih kompetenc in ustrezno prekvalifikacijo – prekvalifikacije so stalnica.
- Kar se dogaja v šolstvu: primanjkuje svetovalcev, in tudi učiteljev, in bo tudi iz tega vidika problem, ker bo tudi v izobraževanju fokus drugje - boriti se da bo sploh sistem vzpostavljen, šele nato bo prišlo na vrsto karierno svetovanje.
- Želja, da bi se lahko VKO v pouk vključevalo že bolj zgodaj, da lahko otroci razumejo povezavo, ki je zdaj ne razumejo (npr. *zakaj se zdaj učim matematiko, kaj mi bo fizika?*).
- Potreba po stalnem usposabljanju kariernih svetovalcev, - ker izvajajo karierno orientacijo za poklice, za katere sploh ne vedo, kateri bodo v prihodnosti iskani. Danes tudi vemo, da ni nujno, če boš bolj priden, boljše študiral, da bo se to poznalo na boljši zaposlitvi, plači, ipd.
 - Pomembnost orodja poklicni barometer, za pregled, kje so priložnosti na trgu dela.
 - Svetovanje glede pripomočkov za samostojno vodenje kariere: e-svetovanje.
 - Agilno usposabljanje preko uvedbe kratkih modularnih delavnic.

6. Ugotovitve in priporočila

Na podlagi vseh izvedenih analiz smo kot del končnega poročila pripravili ugotovitve in priporočila, in sicer za vsak projekt, ki je predmet vrednotenja in tudi krovnega izvajanja storitev VKO (skladno z nameni in cilji vrednotenja).

Izvajanje splošnih storitev VKO

Iz pregledane dokumentacije izhaja, da aktivnosti VKO najširše in najbolj izčrpno opisuje Zakon o urejanju trga dela, katerega namen je 1) s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnosti iskalcev zaposlitve ter 2) vzpostaviti mrežo izvajalcev VKO. Tuja literatura poudarja pomembnost VKO za družbo in

ekonomsko rast in usposobitev posameznikov, da lahko sami učinkovito vodijo svojo kariero, preko številnih iniciativ (izobraževanja, svetovanja, ipd.). Pregledana dokumentacija nadalje izpostavlja pomembnost razvoja državne strategije in sodelovanja na ravni vseh ključnih deležnikov in odločevalcev. V letnih poročilih o izvajanju ukrepov države na trgu dela je v letih 2020 - 2021 izpostavljen negativni vpliv pandemije covid-19 na gospodarstvo in trg dela in posledična prilagoditev in izboljšanje stanja. V tem obdobju s strani MDDSZ ni bilo podeljenih koncesij za opravljanje dejavnosti VKO (edini izvajalec je bil Zavod).

- Med udeleženci fokusnih skupin je izkazana visoka mera zadovoljstva s sodelovanjem, odzivnostjo in aktivnostjo ZRSZ.
- Pomanjkanje kadra v šolskih sistemih (OŠ in SŠ) na področju svetovanja bistveno vpliva na število/odstotek mladih, ki lahko dostopajo do storitev svetovanja VKO. Kadrovska podhranjenost (šolskih svetovalcev in svetovalcev na univerzah) na področju VKO. je omejitveni faktor pri vključevanju in izvajanju aktivnosti in projektov VKO. Izkazana je visoka preobremenjenost svetovalnih delavcev v šolah in na univerzah.
- Šolski svetovalci spodbujajo starše k aktivni podpori in sodelovanju pri storitvah VKO.
- Pomanjkanje usposabljanj za šolske svetovalce in karijerne svetovalce na univerzah, ter obveščanja o projektih in razpoložljivih virih oziroma novostih.
- Karierni svetovalci imajo velik vpliv na zaposljivost brezposelnih, katerim svetujejo.
- Ključni deležniki dobro poznajo in redno uporabljajo pripomočke VKO (vprašalniki, Holland test, ipd.)
- Ključni deležniki se večinoma ne poslužujejo umetne inteligence kot pripomočka za izvajanje VKO
- Predlagano je, da se zagotovi stalni vir financiranja za nadaljnje delo in projekte VKO.
- Izkazana je potreba po novih projektih in s tem nadaljevanje razvoja storitev VKO.
- Predlagana je vzpostavitev enotne točke, kjer bi bile vsi strokovnjaki/svetovalci in vse informacije VKO zbrane na enem mestu.
- Izkazana je želja po bolj aktivni vlogi odločevalcev pri projektih in spodbujanju VKO ter, da se ključne deležnike VKO poveže med seboj.
- Pogosto je zapostavljeno višje šolstvo, saj dejavnost VKO pri njih ni opredeljena.
- Predlagano je, da se z VKO prične bolj zgodaj v kariernem razvoju posameznikov (osnovna, srednja šola) ter da se na visokošolski ter nižji ravni vzpostavijo izobraževanja VKO kot obvezen modul oziroma, se jih vključi v predmetnik.

Pregled učinkovitosti, povezanosti, celostnega izvajanja strategije vseh treh projektov:

- Preučeni projekti (projekt NKT VKO, projekt UPP, projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem) so kot celota nedvomno uspešno prispevali k izboljšanju učinkovitosti VKO na različnih ravneh. Projekti so se medsebojno dopolnjevali in povezovali, kar je omogočilo boljše koriščenje razpoložljivih virov in znanj. Skupno gledano so projekti prispevali k dvigu kakovosti kariernega svetovanja v Sloveniji.
- Med pozitivnimi učinki velja izpostaviti predvsem izboljšanje ozaveščenosti in povečanje dostopnosti do storitev VKO, s čimer je bila širšemu občinstvu omogočena boljša priprava na trg dela. Učinkovita povezava med projekti je pripomogla k celovitejšemu izboljšanju celotnega procesa kariernega razvoja, saj so se projektne aktivnosti medsebojno dopolnjevale. Kot ključno se je izkazalo vključevanje specializiranih svetovalcev pri zagotavljanju prilagojenih in ciljno usmerjenih storitev glede na potrebe

posameznih skupin uporabnikov. Nadalje je predvsem iz rezultatov izvedenih fokusnih skupin izjemno pozitivne odzive prinesla izvedba usposabljanj za svetovalce, kar je vplivalo na dvig kakovosti svetovanj ter povezovanje deležnikov/svetovalcev in izmenjave znanj. Razviti pripomočki in orodja VKO so postali bolj prepoznani kot koristni, saj so povečali ozaveščenost in informiranost uporabnikov, prav tako so pripomočki za učinkovitejše napovedovanje potreb na trgu dela izstopajoča pozitivna točka, saj so prispevali k boljšemu usklajevanju med ponudbo in povpraševanjem in razumevanju stanja na trgu dela.

- Med pomanjkljivostmi je izstopala nizka pokritost nekaterih ciljnih skupin s storitvami VKO (npr. odrasli in starejši zaposleni). Nadalje so bili opaženi izzivi izvajanja VKO pri pravočasni prilagoditvi storitev glede na dinamične spremembe na trgu dela, kar je povzročilo manjšo disonanco med pričakovanji uporabnikov in dejanskimi storitvami. Vrzal se je pokazala v ozaveščenosti kot tudi sodelovanju med delodajalci in uporabniki storitev VKO, kar bo postalo vse pomembnejše v naslednjih letih, ko se tehnologije, dinamika na trgu dela in potrebe po kompetencah hitro spreminjajo. Ta izziv se kaže tudi pri napovedovanju dolgoročnih potreb na trgu dela, ter vrzelih pri prenosu novih kompetenc v izobraževalni sistem.
- Priporočila:
 - Nadaljevanje organiziranja kakovostnih in vsebinsko pomembnih usposabljanj svetovalcev.
 - Nadaljnja krepitev sodelovanja med izobraževalnimi institucijami, delodajalci in ponudniki kariernih storitev.
 - Povečanje ozaveščenosti/sodelovanja med delodajalci ter uporabniki storitev za boljše razumevanje in uporabo storitev VKO ter boljše usklajevanje med potrebami na trgu dela in kompetencami iskalcev zaposlitve. Skladno s tem tudi nadgradnja pripomočkov za napovedovanje zaposlovanja ter potrebnih kompetenc.
 - Vključevanje vseh ciljnih skupin, s poudarkom na doslej zapostavljenih skupinah.
 - Sledenje dinamičnim spremembam na trgu dela in redno prilagajanje storitev glede na novodobne zahteve (ključno za zagotavljanje ustreznosti in konkurenčnosti kariernih storitev)
- Ocena vpliva Nacionalne strokovne skupine za VKO na oblikovanje politik na področju VKO (resornih ministrstev in nacionalnih institucij) in ocena pomoči NKT VKO pri oblikovanju politik na področju VKO
 - Tako izven kot znotraj izvajanja projektov samih velja izpostaviti ključno vlogo Nacionalne strokovne skupine (NSS), ki je postala osrednji akter pri usklajevanju in usmerjanju razvoja VKO, hkrati pa je omogočila povezovanje med različnimi deležniki.
 - Ugotovitve fokusne skupine s predstavniki NSS so pokazale na potrebo, da se na ravni državnih odločevalcev vključi in upošteva predloge in usmeritve NSS pri sprejemanju politik VKO. Za učinkovito delo bi bilo potrebno tudi nadaljnje zagotoviti ustrezno financiranje in podporo za delovanje NSS.
 - Projekt NKT VKO je imel pomembno vlogo iz vidika financiranja razvoja VKO iz vidika izvedenih izobraževanj in razvitih pripomočkov.
 - Izsledki fokusne skupine z NSS izpostavljajo pomanjkanje aktivne vloge relevantnih ministrstev pri projektih in spodbujanju VKO.
- Priporočila:
 - Predlog, da bi izvajanje aktivnosti znotraj projekta NKT VKO prišlo v redno operativno, kot redne dejavnosti.

- Zagotovitev stalnega vira financiranja za VKO delo in projekte (lahko s strani več ministrstev).
- Predlog, da bi Ministrstvo za vzgojo in izobraževanje bolj razumelo vlogo VKO in njenih projektov, izkazalo večji interes za VKO in Ministrstvo poskrbelo za implementacijo VKO v rednih šolskih programih.
- Predlog, da se predloge in mnenja NSS vključi in upošteva pri političnih odločitvah VKO; da se izboljša komunikacijski kanal med politiko in strokovno skupino ter vzpostavi sistematičen način za prenos strokovnih smernic v politične okvirje.
- V prihodnjih projektih je smiselno nadaljevati tesno sodelovanje z NSS, da se zagotovi, da bodo projekti še naprej usmerjeni v potrebe uporabnikov. Krepitev sodelovanja med različnimi izvajalci in izmenjava strokovnega znanja bo okrepila celotno mrežo VKO. Nadgradnja usposabljanj z vključitvijo več praktičnih primerov, študijskih primerov in interaktivnih elementov bo pripomogla k še boljši kakovosti svetovanja.

Doprinos projektov k strategiji in politiki VKO

Pomen VKO je že leta 2002 prepoznala Evropska komisija, ki je ustanovila Evropsko strokovno skupino za vseživljenjsko karierno orientacijo (EGLG) in opredelila prednostna področja njenega delovanja, kot so skupno razumevanje osnovnih konceptov in načel karierne orientacije, kakovost storitev karierne orientacije, vprašanja socialne vključenosti, itd. Od takrat dalje je bilo na nivoju EU predstavljenih več pomembnih dokumentov in resolucij, ki so identificirale ključna področja karierne orientacije, ki so se med dosedanjim sodelovanjem izkazala kot najbolj kritična. Ta prednostna področja zajemajo spodbujanje vseživljenjskega razvijanja veščin vodenja kariere, omogočanje dostopa svetovalnim dejavnostim vsem državljanom, razvijanje sistemov kakovosti v svetovanju ter spodbujanje koordinacije in sodelovanja med nacionalnimi, regionalnimi in lokalnimi akterji. Med pomembnejše dokumente sodi tudi Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij, ki poudarja pomembnost VKO za socialne in gospodarske cilje ter oblikovalcem politik predlaga usmeritev pozornosti na določene politične cilje, kot so med drugim učinkovite naložbe v izobraževanje in usposabljanje, s katerimi lahko bolj učinkovito zasledujejo strategije in politike VKO.

Slovenija delno sledi evropskim usmeritvam in ciljem na področju VKO, vendar to področje bolj podrobno obravnava le Zakon o urejanju trga dela. Ključni cilji in vsebine, ki zasledujejo strategijo ter politiko VKO, so pomoč pri vključevanju v izobraževanje in učenje; pomoč pri organiziranju in izpeljavi izobraževanja/učenja; pomoč pri ovrednotenju znanja, spretnosti in kompetenc ter pomoč pri načrtovanju in razvoju kariere, povezano z vključevanjem v vseživljenjsko učenje. Projekti, ki smo jih obravnavali v tej študiji, odlično zasledujejo cilje in vsebine, ki so podane tako na evropskem kot tudi slovenskem nivoju. Projekti spodbujajo vseživljenjsko razvijanje veščin in vodenja kariere, preko njih pa je bil državljanom omogočen dostop do svetovalnih dejavnosti in vodenja s strani kariernih in ostalih svetovalcev. Sodelovanje med ključnimi akterji se je izkazalo za izjemno učinkovito, predvsem sodelovanje z NSS, ki je skrbelo, da so bili projekti usmerjeni v potrebe uporabnikov.

V prihodnosti je potrebno zagotoviti nadaljnje izvajanje projektov, ki bodo sledili potrebam uporabnikov in spreminjajočim se potrebam na trgu dela ter zasledovali strategijo in politike VKO. Eden izmed ključnih izzivov, ki se pri tem pojavlja, je odsotnost ustreznega sistemskega financiranja, ki bi omogočil nemoteno

delovanje in zasledovanje ciljev VKO. Zaradi tega bi bilo potrebno uvesti takšno sistemsko financiranje, ki na letni ravni omogoča nemoteno delovanje projektov in posameznih skupin, ki se osredotočajo na delovanje VKO, saj bo zgolj tako omogočeno zasledovanje ciljev večje učinkovitosti trga dela, vseživljenjskega učenja, socialnega vključevanja, socialne pravičnosti in gospodarskega razvoja. Poleg pomembnosti zagotovitve ustreznega vira financiranja, je ključnega pomena tudi zagotovitev zadostnega kadra, od katerih bi številni potrebovali specializirana usposabljanja za usmerjeno naslavljanje potreb na trgu dela. Nadalje je potrebno pri izvajanju VKO zagotoviti tudi zaobjem trenutno bolj zapostavljenih skupin (odrasle zaposlene osebe, visokošolske ustanove). Na ravni države pa je potrebno nadaljnje opolnomočenje NSS pri oblikovanju in usmerjanje politik VKO.

Projekt 1: Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev NKT za VKO (projekt NKT VKO)

- **učinkovitost izvajanja projekta**

- Izvedba projekta NKT VKO se je izkazala za izjemno učinkovito. Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila, analiz in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno izveden in kazalniki rezultata doseženi v celoti pri 5 od 6 podaktivnostih. Končno poročilo za Podaktivnost 3 – razvoj storitev in pripomočkov VKO kaže, da so bili kazalniki učinka doseženi, nekateri pripomočki so bili nadomeščeni z drugimi, neizvedene aktivnosti pa niso vplivale na učinkovito naslavljanje ciljne publike. Ovire, s katerimi se je soočal projekt, niso povzročile večjih težav pri izvajanju in vsi cilji so bili uspešno doseženi.
- Učinkovitost projekta je potrjena tudi glede na agregirano analizo terenskega dela, kjer so udeleženci v fokusnih skupinah, ki so projekt poznali, soglasno pohvalili uspešnost in učinkovitost projekta, predvsem pa izpostavljali visoko mero zadovoljstva z izobraževanji, predavatelji, tematikami in priložnostmi za povezovanje deležnikov in izmenjavo dobrih praks.

- **vpliv projekta na učinkovitost svetovanja brezposelnim in iskalcem zaposlitve**

- Učinkovito svetovanje brezposelnim in iskalcem zaposlitve je projekt zasledoval predvsem s podaktivnostjo 3 (razvoj storitev in pripomočkov VKO) in podaktivnostjo 4 (Izvedba usposabljanj in izobraževanj za izvajalce VKO).
 - Kljub temu, da dva načrtovana pripomočka zaradi previsoke cene oziroma prehitrega zastaranja nista bila razvita, je bila ciljna publika naslovljena preko drugih, že razvitih pripomočkov. V študiji nismo mogli pridobiti povratnih informacij končnih uporabnikov, svetovalci pa so v fokusnih skupinah pojasnili, da so pripomočke redno uporabljali pri svojem delu in poročali, da so bili za uporabnike koristni.
 - Usposabljanja so imela pozitiven vpliv na usposobljenost svetovalcev, ki so nato poročali o bistveno izboljšanih zmožnostih svetovanja, usmerjanja in priprave končnih uporabnikov na zaposlitev.

- **ustreznost metod in tehnik**

- Projekt je bil zasnovan z jasno postavljenimi cilji, ki so bili razčlenjeni na šest podaktivnosti. Vsaka podaktivnost je vključevala načrtovane rezultate oziroma učinke, meritve pa so potekale na letni ravni in predstavljene v končnem poročilu. Upoštevani so bili tudi elementi finančne realizacije, izpostavljene težave pri implementaciji projekta in podani zaključki glede na celotno izvedbo.

- Metode in tehnike projekta so na podlagi rezultatov in postopka izvedbe ocenjene kot ustrezne.
- **prepoznavnost in uporabnost razvitih pripomočkov VKO med uporabniki**
 - Pripomočki so bili izvedeni predvsem s poudarkom na šolajoči mladini, pri čemer se izpostavlja spletno mesto *VKO točka*, spletni test eMFBT in portal eVKO.
 - Povratne informacije kariernih, šolskih in visokošolskih svetovalcev izkazujejo, da so razviti pripomočki kvalitetni, visoko uporabni in redno uporabljeni pri njihovem delu. Nekateri pripomočki so dostopni zgolj svetovalcem (eVKO), ti pa nato vprašalnike dodelijo svojim strankam.
 - Med končnimi uporabniki so pripomočki vedno bolj prepoznani. Svetovalci bolj samoiniciativne uporabnike usmerjajo k raziskovanju in uporabi nekaterih pripomočkov, objavljenih na spletnih mestih. Uporabniki se glede obstoja pripomočkov večinoma seznanijo takrat, ko prepoznajo svojo potrebo po VKO, večinoma preko kariernih svetovalcev.
- **vpliv izvedenih usposabljanj za izvajalce VKO na ustrezno usposobljenost kariernih svetovalcev in preveriti usposobljenost novih svetovalcev**
 - Izvedba MUKS je prinesla izjemno pozitivne odzive med udeleženci, predvsem iz vidika kvalitete in relevantnosti usposabljanj/izobraževanj, primernosti predavateljev in dviga strokovnosti udeležencev. Udeleženci se tudi po končanem projektu še vedno povezujejo, številni pa so izpostavili tudi interni prenos znanja udeležencev na svetovalce, ki se usposabljanj niso mogli udeležiti, vključno z novimi svetovalci, ki bi sicer imeli manko iz vidika usposobljenosti. Izvlečki fokusnih skupin potrjujejo, da karierni svetovalci opazijo občutno vpliv izvedenih usposabljanj na njihovo usposobljenost.

Projekt 2: Učinkovitejša usklajevanje ponudbe in povpraševanja na trgu dela (projekt UPP)

- **učinkovitost izvajanja projekta**
 - Izvedba projekta UPP se je izkazala za učinkovito. Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno realiziran in v nekaterih kazalnikih presežen. Razviti so bili trije instrumenti za napovedovanje potreb na trgu dela, vzpostavljen je bil kompetenčni model zaposlovanja, poklicni barometer in večkanalni storitveni model. Težave projekta so se pojavila predvsem glede kadrov, kjer so bile vsakoletne menjave, kar je predstavljalo tveganje za nemoten potek aktivnosti. Poznal se je vpliv covid-19, zaradi katerega so bila potrebna nova orodja, kjer je prišlo tudi do nekaterih zamikov pri razvoju elektronskih rešitev. Glede na celosten pregled, je bil ne glede na ovire projekt uspešno zaključen in cilji večinoma uspešno doseženi.
- **ustreznost metod in tehnik**
 - Projekt je bil zasnovan z jasno postavljenimi cilji, ki so bili razčlenjeni na pet podaktivnosti. Vsaka podaktivnost je vključevala načrtovane rezultate oziroma učinke, meritve pa so potekale na letni ravni in predstavljene v končnem poročilu. Upoštevani so bili tudi elementi finančne realizacije, izpostavljene težave pri implementaciji projekta in podani zaključki glede na celotno izvedbo.
 - Metode in tehnike projekta so na podlagi rezultatov in postopka izvedbe ocenjene kot ustrezne.

- **vpliv večkanalnega komuniciranja s strankami na zmanjšanje obremenitev strokovnih delavcev (svetovalcev za zaposlitve)**
 - V okviru projekta razvit večkanalni storitveni model je imel tekom izvedbe projekta že viden vpliv, predvsem pa je ob vse večjem tehnološkem opismenjevanju pričakovati povečanje uporabnosti tovrstnih storitev.
 - Večkanalne izvajanje storitev je bilo med uporabniki dobro sprejeto. Vpliv na razbremenitev strokovnih delavcev (predvsem tudi v povezavi s projektom BO) je bil občutneje zaznan predvsem iz vidika časovnih prihrankov iz naslova informiranja in podajanja splošnih informacij. Ker so uporabniki tovrstne podatke lahko prejeli preko drugih platform, je to svetovalcem omogočilo več časa za individualna svetovanja.
- **ustreznost izdelanih instrumentov in orodij za kvalitetno napovedovanje zaposlovanja in potrebnih kompetenc**
 - Analiza terenskega dela izpostavlja višjo uporabnost nekaterih od razvitih orodij (npr. poklicni barometer) in nižje koriščenje drugih orodij (Napovednik).
 - Poklicni barometer je uporabnikom (svetovalcem) v veliko pomoč iz vidika informiranja o dogajanju na trgu dela ter nudenja uporabnih informacij (deficitarni poklici, štipendije, itd.). Svetovalci barometer uporabijo tudi v delavnicah, ter tako pri otrocih kot tudi starših.
 - Delodajalci Napovednik zaposlovanja poznajo in se jim zdi uporaben, vendar so izpostavili večjo korist neposrednega sodelovanja z Zavodom (ena na ena).
- **vpliv napovednika zaposlovanja na oblikovanje ukrepov APZ**
 - Udeleženci fokusnih skupin niso neposredno naslovili vpliva Napovednika na oblikovanje ukrepov APZ, izražena pa je bila želja enega od udeležencev po razvoju novih APZ ukrepov.

Projekt 3: Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce (projekt svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem)

- **učinkovitost izvajanja projekta**
 - Izvedba projekta svetovanje BO, iskalcem zaposlitve in delodajalcem, se je izkazala za učinkovito. Analiza rezultatov letnih poročil, končnega poročila, analiz in drugih gradiv glede izvajanja projekta izkazuje, da je bil projekt uspešno realiziran. Večina ciljev je bila dosežena v celoti, med njimi je bila uspešno vzpostavljena Centralna pisarna za delodajalce, zmanjšano povprečno število posvetovanj na svetovalca, vključena visoka stopnja zaposlenih v usposabljanja, Napovednik zaposlovanja, izvajanje storitev preko različnih komunikacijskih kanalov, itd. Pred letom 2020 se projekt ni soočil s težavami, s pojavom covid-19 pa so nastopile projektne težave, ki glede na to, da so bili vsi razvojni cilji projekta doseženi, niso povzročile negativnega vpliva. Ne glede na ovire je bil projekt uspešno zaključen in cilji uspešno doseženi.
 - Izsledke potrjuje tudi agregirana analiza terenskega dela, kjer so udeleženci izpostavili, da je bil projekt učinkovito izpeljan, predvsem iz vidika izvajanja bolj intenzivnih svetovanj za brezposelne.
- **vpliv projekta na učinkovitost svetovanja brezposelnim in iskalcem zaposlitve**
 - Izraženo zadovoljstvo s koristnostjo usposabljanj za svetovalce, ki so v okviru projekta izvajali bolj intenzivna svetovanja za brezposelne (pogosto zahtevnejše stranke, npr. brez primerne izobrazbe, ipd.)

- Potreba po večji informiranosti (obvestilih o projektih, pripomočkih in izobraževanjih). Trenutno je relevantne informacije/pripomočke potrebno poiskati po portalu, kar je lahko zahtevno. Spletna stran je sicer posodobljena, vendar iskanje po njej terja veliko časa za nepoznavalce, saj je tudi za svetovalce to časovno zahtevno.
- **ustreznost metod in tehnik**
 - Projekt je bil zasnovan z jasno postavljenimi cilji, ki so bili razčlenjeni na tri podaktivnosti. Vsaka podaktivnost je vključevala načrtovane rezultate oziroma učinke, meritve pa so potekale na letni ravni in predstavljene v končnem poročilu. Upoštevani so bili tudi elementi finančne realizacije, izpostavljene težave pri implementaciji projekta in podani zaključki glede na celotno izvedbo.
 - Metode in tehnike projekta so na podlagi rezultatov in postopka izvedbe ocenjene kot ustrezne.
- **vpliv novo razvitih storitev v okviru projektov na delo svetovalcev, kariernih svetovalcev**
 - Večkanalno izvajanje storitev je razbremenilo svetovalce predvsem iz vidika splošnega informiranja kandidatov, kar jim je omogočilo več časa za individualna svetovanja s kandidati.
 - Pomemben vpliv novo razvitih storitev, ki so bila v pomoč tudi v času covid-19.
- **vpliv centralne pisarne za delodajalce na zagotavljanje ustreznih iskalcev zaposlitve glede na potrebe delodajalcev**
 - Delodajalci so izrazili seznanjenost s centralno pisarno za delodajalce. Eden od udeležencev fokusne skupine za delodajalce je izpostavil, da imajo v podjetju osebo, ki je aktivno vpeta v centralno pisarno.
 - Uspešna ustanovitev in delovanje centralne pisarne za delodajalce predstavlja pomembnejši dosežek projekta in je namenjena kot osrednji vir informacij in svetovanja za delodajalce.
 - Vpliv centralne pisarne na zagotavljanje ustreznih iskalcev zaposlitve vseeno ni velik - udeleženci fokusne skupine z delodajalci so izpostavili, da je najučinkovitejši način zagotavljanja ustreznih iskalcev zaposlitve neposredno sodelovanje z Zavodom.
- **vpliv svetovanja brezposelnim, drugim iskalcem zaposlitve z vidika učinkovitejšega nastopa na trgu dela in delodajalcem z vidika učinkovitejšega iskanja oz. pridobivanja kadrov**
 - Udeleženci fokusnih skupin so poudarili, da obstaja velika razlika med kandidati, ki so izkoristili priložnost za delo s kariernim svetovalcem, in temi, ki tega niso storili oziroma imeli na voljo.
 - Karierni svetovalci so izpostavili številne zgodbe, kjer so kandidatom pomagali pri usmeritvi na karierno oziroma izobraževalno pot, kakor tudi pri samem procesu zaposlitve, do uspešnega začetka na novem delovnem mestu.

Pregled drugih ugotovitev

- **zadovoljstvo udeležencev z delom svetovalcev ZRSZ in vsebino svetovanja**
 - Odzivi predstavnikov fokusnih skupin so izrazili, da so bili udeleženci zadovoljni z delom svetovalcev ZRSZ in vsebino svetovanja.
 - Dobro odzivnost in delo svetovalcev ZRSZ so pohvalili tudi delodajalci, šolski svetovalci in karierni svetovalci za mlade.
- **vpliv tovrstnih svetovanj na večjo zaposljivost brezposelnih**
 - Opazna je razlika v pripravi na zaposlitev tistih, ki so bili deležni kariernega svetovanja (ki je pogosto vključevalo tudi aktivno udeležbo kariernega svetovalca pri iskanju priložnosti za

zaposlitev za kandidata, vključno z dogovorom z ZRSZ za napotitev), pogosto tudi glede same prijave brezposelnosti na ZRSZ in drugih administrativnih opravil.

- Tovrstna svetovanja pomembno vplivajo tudi na veščine brezposelnih pri predstavitvi bodočemu delodajalcu. V okviru projekta BO je bila obvezna priprava na razgovor, izpopolnjevanje veščin predstavitve in prijave na delo (življenjepis, motivacijsko pismo itd.). Večja pripravljenost kandidata posledično vodi v večjo zaposljivost.
- **uporabnost razvitih storitev in pripomočkov za svetovanje, ki so na voljo svetovalcem ZRSZ, ki delajo z brezposelnimi in drugim uporabnikom storitev ZRSZ (šolajoči mladini, svetovalcem VKO v izobraževalnih ustanovah, NVO ipd)**
 - Povratne informacije kariernih, šolskih in visokošolskih svetovalcev izkazujejo, da so razviti pripomočki kvalitetni, visoko uporabni in redno uporabljeni pri njihovem delu. Nekateri pripomočki so dostopni zgolj svetovalcem (eVKO), ti pa nato vprašalnike dodelijo svojim strankam.
 - Uporabniki so postali bolj ozaveščeni in bolje informirani, kar je povečalo njihovo pripravljenost za trg dela. Orodja za napovedovanje potreb na trgu dela so izstopala kot koristna, saj so pripomogla k boljšemu usklajevanju med ponudbo in povpraševanjem na trgu dela.
 - Med končnimi uporabniki so pripomočki vedno bolj prepoznani. Svetovalci bolj samoiniciativne uporabnike usmerjajo k raziskovanju in uporabi nekaterih pripomočkov, objavljenih na spletnih mestih. Uporabniki se glede obstoja pripomočkov večinoma seznanijo takrat, ko prepoznajo svojo potrebo po VKO, večinoma preko kariernih svetovalcev.
- **vpliv učinkov na trg dela (z vidika posameznika in družbe)**
 - Posamezniki postajajo bolj ozaveščeni in informirani glede možnosti, ki jih imajo pri vključitvi na trg dela. Zavedajo se, da se zanje ne odloča svetovalec, temveč sami.
 - Z vidika družbe je pomembno, da imamo specializirane svetovalce, saj je evalvacija svetovalcev za mlade pokazala, da so se mladi, ki so bili deležni dela s specializiranimi svetovalci, vrnili na trg dela prej, kot tisti, ki svetovanja niso bili deležni
 - Prav tako se je pokazala potreba po stalnem prilagajanju storitev na trgu dela, saj se dinamika na trgu in potrebe po kompetencah hitro spreminjajo. To je ključno za ohranjanje ustreznosti in konkurenčnosti kariernih storitev v prihodnosti.
 - Svetovanje ima pozitiven učinek na trg dela tudi z vidika prekvalifikacije nezaposljivih/težje zaposljivih posameznikov. Nezaposleni, ki že dlje časa neuspešno iščejo zaposlitev, lahko s pomočjo svetovalcev identificirajo trenutne potrebe na trgu dela in začnejo pridobivati znanja s potrebnega področja.

7. Viri in literatura

1. Center Republike Slovenije za poklicno izobraževanje, 2015, *Politike na področju vodenja kariere s priporočili*, Dostopno na: <https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/09/Politike-na-podro%C4%8Dju-vodenja-kariere-s-priporo%C4%8Dili.pdf> (zadnji dostop: 10.05.2023)
2. ESS, 2022, *Projekt NKT VKO*, Dostopno na: <https://www.ess.gov.si/partnerji/projekt-no-sodelovanje/projekt-nkt-vko/> (zadnji dostop: 10.05.2023)
3. ESS, 2022, *Projekt Učinkovitejše usklajevanje ponudbe in povpraševanja*, Dostopno na: <https://www.ess.gov.si/partnerji/projektno-sodelovanje/ucinkovitejse-usklajevanje-ponudbe-in-povprasevanja/> (zadnji dostop: 10.05.2023)
4. ESS, 2022, *Projekt Izvajanje storitev za brezposelne, druge iskalce zaposlitve in delodajalce*, Dostopno na: <https://www.ess.gov.si/partnerji/projektno-sodelovanje/zakljuceni-projekti/izvajanje-storitev/> (zadnji dostop: 10.05.2023)
5. European lifelong guidance policy network, 2014, *Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij*, Dostopno na: <https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2018/09/Razvoj-politike-za-vse%C5%BEivljenjsko-karierno-orientacijo-evropski-nabor-orodij.pdf> (zadnji dostop: 10.05.2023)
6. MDDSZ, 2015, *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*, Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Smernice-aktivne-politike-zaposlovanja-za-obdobje-2016-2020.doc> (zadnji dostop: 10.05.2023)
7. MDDSZ, 2016, *Starejši in trg dela v Sloveniji*, Dostopno na: <https://www.utzo.si/wp-content/uploads/2018/05/Starejsi-in-trg-dela-v-Sloveniji.pdf> (zadnji dostop: 10.05.2023)
8. MDDSZ, 2020, *Smernice za izvajanje ukrepov aktivne politike zaposlovanja za obdobje 2016–2020*, Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Smernice-APZ-2021-2025.docx> (zadnji dostop: 10.05.2023)
9. MDDSZ, 2021, *Mladi in trg dela*, Dostopno na: https://www.ess.gov.si/fileadmin/user_upload/Trg_dela/Dokumenti_TD/Analize/Analiza_Mladi_in_trg_dela_2021.pdf (zadnji dostop: 10.05.2023)
10. MDDSZ, 2022, *Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2021*, Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Letno-porocilo-o-izvajanju-ukrepov-drzave-na-trgu-dela-za-leto-2021.docx> (zadnji dostop: 10.05.2023)
11. MDDSZ, 2021, *Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2020*, Dostopno na: <https://www.gov.si/assets/ministrstva/MDDSZ/APZ/Letno-porocilo-o-izvajanju-ukrepov-drzave-na-trgu-dela-2020.docx> (zadnji dostop: 10.05.2023)
12. Pugelj T., 2022, *Interpretacija učinkov projekta Razvoj storitev VKO in nadaljnja krepitev NKT za VKO na področju dejavnosti VKO*, Dostopno na: <https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2022/12/Interpretacija-ucinkov-projekta-NKT-VKO-na-podrocju-VKO.pdf> (zadnji dostop: 10.05.2023)
13. The Inter-Agency Working Group on Career Guidance, *Investing in career guidance*, Dostopno na: https://www.vkotocka.si/wp-content/uploads/2021/07/investing_in_career_guidance.pdf (zadnji dostop: 10.05.2023)
14. Uradni list, 1996, *Zakon o gimnazijah*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO450> (zadnji dostop: 10.05.2023)

16. Uradni list, 2018, *Zakon o izobraževanju odraslih*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7641> (zadnji dostop: 10.05.2023)
17. Uradni list, 1996, *Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO445> (zadnji dostop: 10.05.2023)
18. Uradni list, 1996, *Zakon o osnovni šoli*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO448> (zadnji dostop: 10.05.2023)
19. Uradni list, 2006, *Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO4325#> (zadnji dostop: 10.05.2023)
20. Uradni list, 2010, *Zakon o urejanju trga dela*, Dostopno na: <http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5840> (zadnji dostop: 10.05.2023)
21. VKO Točka, 2023, Dostopno na: <https://www.vkotocka.si/> (zadnji dostop: 10.05.2023)

8. Priloge

8.1. Priloga 1: Podrobnejši pregled pravne podlage

Zakon o urejanju trga dela (ZUTD)

Zakon določa in opisuje aktivnosti vseživljenjske karijerne orientacije, ter hkrati določa dostopnost do le-teh aktivnosti. Aktivnosti vseživljenjske karijerne orientacije so:

- informiranje o trgu dela;
- samostojno vodenje kariere;
- osnovno karierno svetovanje;
- poglobljeno karierno svetovanje;
- učenje veščin vodenja kariere.

Namen zakona je s hitrejšim ukrepanjem države na trgu dela povečati varnost iskalcev zaposlitve, zlasti brezposelnih oseb in oseb, katerih zaposlitev je ogrožena. Cilj zakona je vzpostaviti mrežo izvajalcev vseživljenjske karijerne orientacije in posredovanja zaposlitve, ki bo omogočala svobodno izbiro zaposlitve oziroma poklica, skladnega s posameznikovimi kompetencami in možnostmi zaposlitve, ter doseganje čim višje stopnje zaposlenosti.

Informiranje o trgu dela

Informiranje o trgu dela zajema različne oblike informiranja o možnostih zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja, finančnih pomočeh in drugih temah trga dela v Sloveniji in ostalih državah EU, EGP in v Švicarski konfederaciji (storitve omrežja javnih služb za zaposlovanje – storitve EURES). Informiranje o trgu dela se izvaja kot splošno informiranje in kot informiranje o možnostih zaposlovanja.

Splošne informacije o trgu dela so:

- stanje in spremembe na trgu dela;
- vsebine, roki in pogoji za pridobitev storitev in vključitev v ukrepe trga dela;
- roki in pogoji za pridobitev denarnih nadomestil.

Vse informacije se zagotavljajo brezplačno in so lahko posredovane v pisni obliki kot informativno gradivo, osebno, telefonsko ali po spletnih straneh. Informacije so dostopne brezposelnim osebam in drugim iskalcem zaposlitve, za dostop do informacij pa so se iskalci zaposlitve dolžni prijaviti pri zavodu, razen za pridobitev informacij o možnostih zaposlovanja zunaj Slovenije.

Samostojno vodenje kariere

Samostojno vodenje kariere zajema pripomočke, s katerimi posameznik načrtuje in vodi svojo kariero tako, da ga ti pripomočki vodijo skozi ključne točke, ki jih je treba pri tem upoštevati. Samostojno vodenje kariere se zagotavlja vsem osebam.

Osnovno karierno svetovanje

Osnovno karierno svetovanje vključuje individualno svetovanje in pomoč pri izdelavi zaposlitvenega načrta. Sama pomoč pri iskanju zaposlitve vključuje tudi aktivnosti za pridobivanje veščin iskanja nove

zaposlitve. Osnovno karierno svetovanje se zagotavlja vsem brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.

Poglobljeno karierno svetovanje

Poleg osnovnega kariernega svetovanja, poglobljeno karierno svetovanje vsebuje še ocenjevanje kompetenc posameznika in izdelavo kariernega načrta. Poglobljeno karierno svetovanje vključuje pomoč pri:

- Postavljanju kariernih ciljev
- Ocenjevanju interesov, lastnosti, sposobnosti in kompetenc
- Raziskovanju trga dela
- Spoznavanju možnosti in priložnosti v okolju
- Sprejemanju odločitev o svoji karieri
- Izdelavi in uresničevanju kariernega načrta, ki vključuje zaposlovanje, izobraževanje in usposabljanje.

Poglobljeno karierno svetovanje se zagotavlja brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, ali za katere se domneva, da utegnejo imeti težave pri sprejemanju odločitev o svoji poklicni karieri in nadaljnjem zaposlovanju. Storitve se zagotavlja na podlagi prijave pri zavodu in izdelanega zaposlitvenega načrta.

V okviru poglobljenega kariernega svetovanja se zagotavlja tudi zdravstveno zaposlitveno svetovanje kot pomoč brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju ustrezne in primerne zaposlitve ali kot pomoč in svetovanje pri vključitvi v ustrezen ukrep APZ. Zdravstveno zaposlitveno svetovanje izvajajo zdravniki medicine dela ali druge specialistične smeri, izbrani skladno z določili zakona, ki ureja zaposlovanje in zaposlitveno rehabilitacijo invalidov.

Učenje veščin vodenja kariere

Učenje veščin vodenja kariere vključuje oblike, katerih namen je pridobivanje veščin za spoznavanje lastnih interesov in kompetenc, možnosti v okolju, učenja odločanja in uresničevanja zaposlitvenih in kariernih ciljev. Zagotavlja se brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena, prav tako pa mora biti oseba prijavljena pri zavodu in imeti izdelan zaposlitveni načrt.

Storitve VKO za učence, dijake, študente in njihove starše

Storitve vseživljenjske karierne orientacije se hkrati po tem zakonu kot preventivno zagotavljajo tudi učencem, dijakom in študentom ter njihovim staršem kot podpora programu karierne orientacije šole oziroma fakultete.

Storitve VKO za učence, dijake, študente in njihove starše vključujejo naslednje aktivnosti:

- informativna gradiva, kot so pisne in računalniške informacije o poklicih, perspektivah zaposlovanja in drugih značilnostih trga dela;
- storitve, ki mladim omogočajo spoznavanje poklicev in trga dela, kot so obiski pri delodajalcih, predstavitve poklicev, predavanja, karierni in zaposlitveni sejmi;
- pripomočki za vodenje kariere, kot so tiskani in elektronski pripomočki za samostojno načrtovanje in vodenje kariere;
- preventivna timska obravnava učencev in dijakov, pri katerih je večja verjetnost, da bodo imeli težave pri zaposlovanju;

- individualno karierno svetovanje za učence, dijake in študente, ki vključuje ugotavljanje interesov, sposobnosti in drugih osebnostnih lastnosti;
- skupinske oblike učenja veščin vodenja kariere, kot so delavnice veščin iskanja zaposlitve, postavljanja kariernih ciljev, načrtovanja poti za doseganje kariernih ciljev itd.

Zaposlitveni načrt

Zaposlitveni načrt je pisni dogovor med brezposelno osebo (ali prijavljenim iskalcem zaposlitve, katerega zaposlitev je ogrožena) in zavodom ali drugim izvajalcem ukrepov, v katerem skupaj:

- opredelita zaposlitvene cilje;
- časovno opredelita potrebne aktivnosti brezposelne osebe pri iskanju zaposlitve in vključevanju v ukrepe APZ z namenom čim hitrejši zaposlitvi brezposelne osebe;
- opredelita migracijsko območje iskanja zaposlitve.

Zaposlitveni načrt je veljaven samo za čas med dvema svetovalnima obravnavama, zato se mora na vsaki obravnavi s svetovalcem zaposlitve spremljati in dopolnjevati. Prvi zaposlitveni načrt za brezposelno osebo ali iskalca zaposlitve, katerega zaposlitev je ogrožena, se pripravi najpozneje v 15 dneh od prijave v evidenco brezposelnih oseb oziroma evidenco iskalcev zaposlitve. Z njim se opredelijo ustrezna zaposlitev za osebo, način njenega aktivnega iskanja in druge obveznosti. Ob tem se tudi oceni, ali je treba poglobljeni zaposlitveni načrt zanj pripraviti takoj ali pozneje, v obdobju, predvidenem z doktrino dela iz 79. člena tega zakona, najpozneje pa v štirih mesecih po prijavi. Oseba ima tri dni da načrt podpiše, v kolikor oseba odkloni podpis načrta se z dnem odklonitve neha voditi v evidenci brezposelnih oseb.

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI)

Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja je zakon, ki ureja organizacijo in financiranje sistema vzgoje in izobraževanja na področjih:

- predšolske vzgoje,
- osnovnošolskega izobraževanja,
- vzgoje in izobraževanja otrok, mladostnikov in mlajših polnoletnih oseb s posebnimi potrebami,
- osnovnega glasbenega izobraževanja,
- nižjega in srednjega poklicnega izobraževanja,
- srednjega strokovnega in tehniškega izobraževanja,
- srednjega splošnega izobraževanja,
- višjega strokovnega izobraževanja,
- vzgoje in izobraževanja v domovih za učence in v dijaških domovih ter
- izobraževanja odraslih.

Glavni cilji zakona vključujejo vzpostavitev učinkovitega upravljanja vzgoje in izobraževanja, razvoj kakovostnih izobraževalnih programov, spodbujanje inkluzivnosti in enakih možnosti ter zagotavljanje trajnostnega financiranja. Eden izmed ciljev zakona je tudi spodbujanje vseživljenjskega izobraževanja, vendar zakon VKO ne omenja eksplicitno.

Zakon o osnovni šoli (ZOsn)

Zakon o osnovni šoli je zakon, ki ureja osnovnošolsko izobraževanje, ki ga izvajajo javne in zasebne osnovne šole ali pa se izvaja kot izobraževanje na domu. Zakon določa pravila in standarde za zagotavljanje kakovostnega izobraževanja na ravni osnovne šole ter skrbi za enake možnosti in pravice vseh učencev.

Zakon VKO eksplicitno ne omenja, vendar med cilji izpostavlja pridobivanje zmožnosti za nadaljnjo izobraževalno in poklicno pot s poudarkom na usposobljenosti za vseživljenjsko učenje.

Zakon o gimnazijah (ZGim)

Ta zakon ureja izobraževanje v splošnih in strokovnih gimnazijah, ki omogoča po opravljeni maturi nadaljevanje izobraževanja v visokem šolstvu. Zakon VKO eksplicitno ne omenja, vendar spodbuja vseživljenjsko in poklicno izobraževanje.

Po zakonu ima gimnazija nalogo posredovati znanje za nadaljnje izobraževanje v visokem šolstvu ter razvijati samostojno kritično presojanje, znanje jezikov, zavest o integriteti posameznika, državni pripadnosti, kulturni tradiciji in vrednotam ter vzgajati za odgovorno varovanje svobode, strpnost, spoštovanje in trajnostni razvoj. Poleg tega spodbuja umetniško izražanje, izbiro poklica, inovativnost ter vseživljenjsko učenje in karierno načrtovanje.

Zakon o izobraževanju odraslih (ZIO)

Zakon ureja javni interes na področju izobraževanja odraslih in način uresničevanja javnega interesa na področju izobraževalnih programov za odrasle. Z izobraževanjem po izobraževalnih programih za odrasle v skladu s tem zakonom, razen po programu osnovne šole za odrasle, se ne pridobi javnoveljavna izobrazba ne poklicna ali dodatna kvalifikacija. Izobraževanje odraslih po programih poklicnega, srednjega strokovnega, gimnazijskega, višjega strokovnega in visokošolskega izobraževanja se ureja z zakoni in drugimi predpisi, ki urejajo ta področja. Zakon ne omenja VKO eksplicitno, vendar spodbuja vseživljenjsko učenje.

Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju (ZPSI)

S tem zakonom se ureja izobraževanje za pridobitev nižje in srednje poklicne ter srednje strokovne izobrazbe. Prav tako pa tudi izpopolnjevanje po pridobljeni izobrazbi ter usposabljanje, ki ni urejeno s predpisi s področja nacionalnih poklicnih kvalifikacij. Zakon ne omenja VKO eksplicitno, vendar spodbuja vseživljenjsko učenje, načrtovanje in vodenje kariere. Prav tako določa organizacijo poklicnega izobraževanja.

8.2. Priloga 2: Podrobnejši pregled obstoječih analiz in študij

Politike na področju vodenja kariere s priporočili

Dokument obsega pregled politik VKO v Evropski uniji in Sloveniji, pregled stanja VKO v Sloveniji in priporočila za razvoj in vodenja VKO politik.

Dokument trdi, da se je paradigma VKO v zadnjih desetletjih premaknila od izhodišča, da mora družba koordinirati in načrtovati izobrazbo in zaposlitev posameznika, k ideji, da mora biti posameznik sam odgovoren za svojo izobrazbo in zaposlitev skozi svoje življenje. VKO se pa nanaša na sklop dejavnosti, ki državljanom omogočajo:

- da znajo v vseh starostnih obdobjih in kadarkoli v svojem življenju ugotoviti, kakšne so njihove sposobnosti, kompetence in interesi;
- da sprejemajo pomembne odločitve na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica ter se usmerjajo v izobraževanje ter delovna in druga okolja, kjer lahko te sposobnosti in kompetence pridobijo in ali jih uporabljajo.

V zadnjih letih je trg dela vse bolj spremenljiv in nepredvidljiv, vse manj je primerov, kjer posameznik izbere poklic in ga opravlja do konca svojega delovnega življenja in vse več dela za čas projekta ali začasnega dela. Posameznik v sodobni družbi, mora zato izkazati veliko mero odzivnosti in prilagodljivosti, da lahko krmari med različnim stopnjami izobraženosti in kariere. Politike VKO morajo biti oblikovane na način, da lahko posamezniku pri tem krmarjenju pomagajo in mu olajšajo delo.

V Sloveniji obstaja več organizacij in služb, ki zagotavlja VKO storitve uporabnikom v vseh starostnih obdobjih. Dokument izpostavlja pomembnost oblikovanja smernic VKO na ravni države, zaradi vse manjšega financiranja tovrstnih storitev.

Pregled politik VKO v EU

Evropska strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo (EGLG)

Evropska komisija je ustvarila EGLG decembra 2002 in opredelila prednostna področja s katerimi se ukvarja:

- skupno razumevanje osnovnih konceptov in načel karierne orientacije;
- kakovost storitev karierne orientacije;
- evropska dimenzija orientacije v sistemih izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja;
- vprašanja socialne vključenosti, povečanja dostopnosti do vseživljenjskega učenja in povezovanja izobraževanja, usposabljanja in delovnega življenja.

Strokovna skupina je obravnavala rezultate študij in vrsto ključnih dokumentov politike EU ter oblikovala predloge, kako naj bo VKO umeščena v te dokumente.

Resolucija o karierni orientaciji, 2004

Resolucija sveta in predstavnikov držav članic za povečevanje vpliva in moči politik, sistemov in praks v okviru vseživljenjskega svetovanja v Evropi, ki jo je sprejel Svet Evropske unije maja 2004, je pomembna, ker je karierno orientacijo postavila v kontekst vseživljenjskega učenja in ker je v okvirih Evropske unije definirala koncept VKO. Opredeli jo kot:

»Orientacija se v kontekstu vseživljenjskega učenja nanaša na vrsto aktivnosti, ki državljanom v vseh starostnih obdobjih in na katerikoli točki njihovega življenja omogočajo identifikacijo njihovih sposobnosti, kompetenc in interesov za sprejemanje odločitev na področju izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica. Poleg tega jim omogoča vodenje svojih življenjskih poti v učenju, delu in drugih okoljih, v katerih se teh kompetenc in sposobnosti naučijo in/ali jih uporabljajo.«

Program skupnih akcij

Slovenski nacionalni forum za karierno orientacijo je bil ustanovljen leta 2006 v okviru projekta NGPF (angl. Developing National Guidance Forums for Guidance in Six Member States, 2006), ki ga je financiral evropski program Skupnih akcij (Joint Actions: Socrates, Leonardo and Youth). V manj kot enoletnem delovanju foruma so predstavniki večine ustanov in drugih deležnikov, povezanih s politiko karierne orientacije prepoznali ter sprejeli nujnost povezovanja in sodelovanja na področju politik karierne orientacije.

Evropska mreža za politike v VKO (ELGPN)

Mreža oblikovalcev oziroma nosilcev politik iz 31 držav združuje predstavnike ministrstev, ki so odgovorni za področje karijerne orientacije. V tej mreži sodelujejo dva ali trije predstavniki iz vsake države članice, pri čemer je eden uradni zastopnik. Njen namen je oblikovanje smernic za prihodnji razvoj karijerne orientacije na ravni Evropske unije ter pospeševanje uvedbe skupne politike v državah članicah s pomočjo nacionalnih forumov.

Slovenija sodeluje v tej mreži od samega začetka. Predstavniki Slovenije, zdaj sodelujejo v sklopu, ki se ukvarja z veščinami vodenja kariere, in v sklopu za kakovost karijerne orientacije. Kot najpomembnejši rezultat mreže v zadnjem obdobju dokument predstavi dokument Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij (ELGPN, 2014), ki je prav tako analiziran v tej študiji in je podlaga za oblikovanje pregleda ponudbe storitev VKO za uporabnike vseh starosti, ki so objavljeni v knjižici Moja kariera (2014).

Resolucija o boljši integriranosti vseživljenjske karijerne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja, 2008

Leta 2008 je Evropska komisija sprejela Resolucijo o boljši integriranosti vseživljenjske karijerne orientacije v strategije vseživljenjskega učenja (angl. Better Integrating Lifelong Guidance Into Lifelong Learning Strategies). Ta resolucija identificira ključna področja karijerne orientacije, ki so se med dosedanjim sodelovanjem izkazala kot najbolj kritična. Ta prednostna področja so:

- vzpodbujanje vseživljenjskega razvijanja veščin vodenja kariere,
- omogočanje dostopa svetovalnim dejavnostim vsem državljanom,
- razvijanje sistemov kakovosti v svetovanju ter
- spodbujanje koordinacije in sodelovanja med nacionalnimi, regionalnimi in lokalnimi akterji.

Navaja tudi, da je mreža ELGPN - mreža nosilcev politik - prostor za izmenjavo izkušenj med državami.

Sporočilo iz Bruggeja, 2010

Pomemben dokument na področju izobraževanja je Sporočilo iz Bruggeja (Evropska komisija: The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020, 2010b). Ta dokument poudarja okrepljeno evropsko sodelovanje na področju poklicnega izobraževanja in usposabljanja ter postavlja strateške cilje za obdobje od 2011 do 2020. Med pomembna področja izpostavlja tudi karierno orientacijo. Dokument izpostavlja pomen visokokakovostnih informacij, kariernega svetovanja, spoznavanja različnih poklicnih področij, integriranih storitev kariernega svetovanja ter razvoja veščin za načrtovanje in vodenje kariere, tako za mlade kot tudi odrasle.

Evropa 2020: Strategija za pametno, trajnostno in vključujočo rast, 2010

Strategija Evropa 2020 navaja dva cilja, ki implicitno omenjata VKO:

- »mladi in mobilnost« za povečanje uspešnosti izobraževalnih sistemov in olajšanje vstopa mladih na trg dela;
- »program za nova znanja in spretnosti in nova delovna mesta« za posodobitev trgov dela ter okrepitev vloge in položaja ljudi z razvijanjem njihov znanj in spretnosti v vsem življenjskem obdobju, da bi povečali

vključevanje delavcev in bolje uskladili povpraševanje po delovni sili in njeno ponudbo, tudi z mobilnostjo delavcev.

Pregled politik vseživljenjske karijerne orientacije v Sloveniji

Dokument navaja, da Slovenija delno sledi evropskim usmeritvam in ciljem in da področje VKO podrobno obravnava le Zakon o urejanju trga dela, medtem ko ga bolj splošno in z zastarelo terminologijo obravnavajo Zakon o organiziranju in financiranju vzgoje in izobraževanja, Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju ter Zakon o osnovni šoli.

Smernice za delo šolskih svetovalnih služb

Dejavnost poklicne orientacije v osnovnih in srednjih šolah je opredeljena v Programske smernice iz leta 1999 in 2008 (Programske smernice: Svetovalna služba v osnovni šoli, 1999 in Programske smernice: Svetovalna služba v srednji šoli, 2008). Smernice vključujejo področje poklicne orientacije kot enega od osnovnih elementov svetovalnega dela z učenci in dijaki. Vendar pa smernice temeljijo na zastarelem razumevanje konceptov VKO ter uporabljajo neustrezne časovne standarde. Poleg tega se izvaja v okviru nesistematičnih svetovalnih ur.

Strategija vseživljenjskosti učenja v Sloveniji, 2007

Strategija v skladu s priporočili evropske politike postavlja VKO ob bok vseživljenjskemu izobraževanju. Strategija ugotavlja, kot že vse prej omenjene študije, da je treba v naših šolah razviti poklicno vzgojo in drugačno usposabljanje kadra, ki bo to dejavnost izvajal. Prav tako pa poudarja potrebo po koordinaciji med institucijami, ki izvajajo te dejavnosti. Koordinacija teh institucij omogoča večjo preglednost in učinkovitost delovanja ter zagotavlja ustrezne standarde kakovosti.

Strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo

Strokovna skupina je naslednica slovenskega nacionalnega foruma za karierno orientacijo in je bila prvič imenovana leta 2008 in ob izteku mandata 2014 bila imenovana do leta 2020 (po izidu tega dokumenta in pred pričetkom študije je bila skupina potrjena za nov mandat od 2021 do 2025).

Namen skupine je spodbujati povezovanje in učinkovito sodelovanje med uporabniki, politiko in stroko na področju karijerne orientacije v Sloveniji. Naloge skupine vključujejo koordinacijo politik in spremljanje članstva Slovenije v mednarodnih povezavah ter mrežah, pripravo projektov, izvajanje usposabljanj za različne ciljne skupine, pripravo priporočil in predlogov za upravljavce procesov, svetovalno vlogo pri pripravi sistemskih rešitev, oblikovanje izhodišč za nacionalno strategijo, pregled obstoječih in nastajajočih sistemov kakovosti ter letno poročanje o stanju na področju institucijam, ki jih zastopajo člani skupine.

Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju v RS, 2011

V nacionalnem strateškem dokumentu Bela knjiga o vzgoji in izobraževanju (ur. Krek in Merljak, 2011) je med strateškimi izzivi zagotavljanje pogojev posamezniku za vseživljenjsko vodenje kariere v vseh za to primernih obdobjih človekovega življenja. Izpostavi tudi pomembnost seznanjanje učencev in dijakov s poklici na prehodu iz osnovnega v srednje šolstvo.

V poglavju o poklicnem in strokovnem izobraževanju za učinkovitejše informiranje in svetovanje dijakom za načrtovanje in vodenje kariere je predlaganih več rešitev: uvedba sistematiziranega časa namenjenega

svetovalni aktivnosti, uvedba vsebin, povezanih s poklicno vzgojo v obvezne predmete, uvedba poklicne vzgoje kot posebnega predmeta ali v kombinaciji z drugim predmetom, obvezno dodatno izobraževanje učiteljev in svetovalnih delavcev za izvajanje predmeta, vključitev vsebin, povezanih z informiranjem in svetovanjem za načrtovanje in vodenje kariere v univerzitetno izobraževanje učiteljev in svetovalnih delavcev ter uvedba novega študijskega programa (podiplomski študij) iz vsebin svetovanja za načrtovanje in vodenje kariere.

Resolucija o Nacionalnem programu visokega šolstva 2011-2020

V resoluciji (2011) je zapisano, da je ena od temeljnih vlog visokošolskega izobraževanja v družbi krepitev in opolnomočenje državljanov za osebni razvoj in poklicno kariero.

Nacionalni reformni program 2013-2014

Gre za načrt RS, ki je usmerjen k doseganju ciljev iz Strategije Evropa 2020. Eden od priporočil Evropske komisije, ki se nanaša na izobraževanje in kvalifikacije, vključuje projekt Karierno svetovanje. Za doseg uspeha tega projekta je potrebno dodati kakovostne vsebine ter ga ustrezno vključiti v sistem izobraževanja.

Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v RS za obdobje od 2013 do 2020 (ReNPIO 13-20)

Ta Resolucija (2013) določa prednostne cilje razvoja na področju izobraževanja odraslih v letih 2013 in 2020. Med prednostnimi nalogami je zapisano, da bo zagotovljeno »[...] izvajanje motivacijskih programov, informativne in svetovalne dejavnosti, skupaj s poklicno orientacijo« (2013: 36). Tako med spremembami v sistemskem okolju nova ReNPIO predvideva tudi zagotavljanje informiranja in svetovanja za odrasle ter pomoči pri kariernem načrtovanju. Med dejavnostmi, potrebnimi za izvajanje izobraževanja odraslih, pa je posebej opredeljena tudi svetovalna dejavnost.

Zaključek

Politike predstavljene v dokumentu se poleg splošnih dejavnosti VKO, osredotočajo na poklicno izobraževanje med šolanjem, svetovalne dejavnosti na področju VKO in koordinacijo med različnimi organizacijami, ki sodelujejo v VKO dejavnostih.

Pregled stanja vseživljenjske karijerne orientacije v Sloveniji po ciljnih skupinah

Predšolski otroci

VKO je del javno veljavnega kurikulumu za vrtce (MIZŠ, 2011). Vrtci ga izvajajo v skladu z lastnimi razvojnimi in letnimi načrti dela.

Učenci in dijaki

V okviru svojega osnovnega dela z učenci in dijaki, svetovalni delavci izvajajo tudi karierno orientacijo. Podlago in standarde za to delo določajo Programske smernice za svetovalno delo 1999 in 2008. Za te dejavnosti so na voljo številna informacijska gradiva in didaktični pripomočki s področja kariernega svetovanja. Izvajalci karijerne orientacije v šolah so svetovalni delavci in učitelji.

Strokovnjaki opozarjajo, da je treba zaradi paradigatskega premika razumevanja kariere VKO močnejše in drugače vključiti v kurikulum (Wats, 2011 v: Sentočnik 2012). Sentočnik (2012) je naredila analizo osnovnošolskih in gimnazijskih učnih načrtov za obvezne predmete z vidika vključenosti VKO v posamezne elemente. Ugotovila je, da VKO ni sistematično in ciljno umeščena v vse predmete.

Študenti

Dokumenta omenja da so se v zadnjih letih na nekaterih samostojnih visokošolskih zavodih razvili različni modeli izvajanja kariernе orientacije, med katerimi so prevladujoče svetovalne službe, tako imenovani karierni centri, katerih prednostne naloge so predvsem:

- organizacija in izvedba aktivnosti, v okviru katerih osveščajo študente o pomenu pravočasnega načrtovanja kariernе poti za uspešen prehod v zaposlitev;
- izvajanje kariernega informiranja in svetovanja;
- spodbujanje sodelovanja študentov s potencialnimi delodajalci;
- širjenje prepoznavnosti profilov diplomantov samostojnih visokošolskih zavodov

Evropska unija financira in s tem zagotavlja brezplačne storitve, ki študentom omogočajo:

- prepoznavanje lastnih potencialov, kariernih interesov, prednosti in priložnosti, kar jim bo omogočilo odgovorno, pravočasno in aktivno načrtovanje kariere;
- dostop do informacij o zaposlitvenih možnostih, delovnih nalogah, ki jih lahko opravljajo po koncu študija (na primer v obliki predstavitve kariernih poti uspešnih diplomantov, predstavitve izsledkov zadnjih raziskav in podobno);
- razvoj funkcionalnih znanj in spretnosti, ki so pomembna za boljšo zaposljivost, na primer, kako se dobro predstaviti delodajalcu; kako si lahko pri tem pomagamo s sodobno komunikacijsko in drugo tehnologijo; kako raziskati delovanje podjetij ali institucij, s katerimi želimo sodelovati;
- pridobivanje informacij o možnostih študijskih izmenjav, praks, projektnega dela ter aktualnih dogajanj na področju trga dela v EU in drugje;
- vzpostavljanje stikov in povezav s predstavniki delodajalcev ter aktivno vključevanje v različne mreže in skupnosti.

Karierni centri samostojnih višješolskih in visokošolskih zavodov pokrivajo predvsem področje kariernega svetovanja študentom, nekateri pa tudi bodočim študentom in diplomantom.

Izobraževanje odraslih

Dokument zapisuje, da je izobraževanje odraslih namenjeno vsem odraslim ne glede na starost ali status, v zadnjih letih pa je največ pozornosti namenjene različnim ranljivim skupinam odraslih, kot so manj izobraženi (z manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo), priseljenci, pripadniki romske skupnosti, zaporniki, odrasli z različnimi oblikami oviranostmi, kot so gluhi in naglušni, slepi in slabovidni, invalidi in drugi.

Ključni cilji in vsebine VKO so:

- pomoč pri vključevanju v izobraževanje in učenje;
- pomoč pri organiziranju in izpeljavi izobraževanja/učenja;
- pomoč pri ovrednotenju znanja, spretnosti in kompetenc;
- pomoč pri načrtovanju in razvoju kariere, povezano z vključevanjem v vseživljenjsko učenje.

Androgoški center Slovenije se posveča strokovnemu razvoju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Njihovi cilji vključujejo umeščanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v sistemske in strateške dokumente ter zagotavljanje strokovnega usposabljanja in izpopolnjevanja za svetovalno delo v izobraževanju odraslih. Poleg tega se aktivno povezujejo z drugimi nosilci svetovalne dejavnosti v različnih omrežjih, tako na nacionalni, regionalni kot tudi mednarodni ravni.

Na izvedbeni ravni imajo odrasli na voljo informiranje in svetovanje v različnih organizacijah:

- v 14 regionalnih svetovalnih središčih za izobraževanje odraslih (središčih ISIO: <http://isio.acs.si/sredisca/>), kjer posebej za to delo usposobljeni svetovalci nudijo brezplačno svetovalno pomoč za katerokoli vprašanje ali problem, povezan z izobraževanjem, učenjem, pa tudi z razvojem kariere v najširšem pomenu te besede;
- v specializiranih organizacijah za izobraževanje odraslih, kot so ljudske univerze, enote za izobraževanje odraslih na srednjih in višjih šolah, v zasebnih izobraževalnih organizacijah za odrasle (večina teh je objavljena v letnem spletnem pregledu ponudbe izobraževanja odraslih: <http://www.acs.si/pregled>);
- v nevladnih organizacijah, v katerih je del dejavnosti namenjen tudi izobraževanju in učenju odraslih, kot so slovenska univerza za tretje življenjsko obdobje je (<http://www.slovenskauniverza3.si/>), različna društva in organizacije za višjo kakovost življenja in zdravja odraslih, za medgeneracijsko sodelovanje in drugo.

Razvoj svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih se srečuje z različnimi ovirami od teh sta največji:

- nezadostno sistemsko in zakonsko umeščenost področja,
- nezadosten obseg finančnih sredstev ter stabilnost financiranja svetovalne dejavnosti.

Zaposleni odrasli

Ustanovitev Sklada za razvoj kadrov in štipendije je bila zasnovana z namenom spodbujanja razvoja človeških virov in kadrov za izboljšanje zaposljivosti, spodbujanje vseživljenjskega učenja, povečanje konkurenčnosti ter prenos znanja. Od leta 2011 Sklad izvaja program Vseživljenjska karierna orientacija za delodajalce in zaposlene (program je potekal do leta 2014), ki ga je financiralo Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti preko sredstev Evropskega socialnega sklada. Namen programa je bil okrepiti službe za razvoj kadrov v mikro, malih in srednje velikih podjetjih.

Sklad je na tem področju opazil naslednje pomanjkljivosti:

- storitve VKO so na voljo le majhnemu številu podjetij, kar glede na potrebe gospodarstva ni ustrezno, pri razvoju karier zaposlenih je vedno bolj izražena potreba po podpori in strokovni pomoči malim in srednje velikim podjetjem, saj ta sama največkrat ne razpolagajo z ustreznimi kadri in znanjem ali pa ne morejo najti ustrezne pomoči;
- omejen dostop do storitev VKO za določene skupine zaposlenih; do kariernega svetovanja imajo dostop le določene skupine zaposlenih, to so po navadi ključni in perspektivni kadri, za preostale zaposlene pa se pričakuje, da bodo za svojo kariero poskrbeli sami;
- zaposleni nimajo informacij oziroma imajo pomanjkljive informacije o tem, na koga se lahko obrnejo v primeru potrebe po kariernem svetovanju;
- pri izvedbi storitev se vedno pojavlja vprašanje, kako zagotoviti visoko kakovost storitev, prilagojeno potrebam podjetja in posameznika; v Sloveniji za zdaj še ne obstajajo standardi kakovosti za storitve svetovalcev VKO, ki delajo v podjetjih z zaposlenimi, na trgu tako obstaja veliko izvajalcev VKO, v podjetjih pa imajo premalo informacij, da bi lahko izbrali najustreznejšega;

- zaradi odvisnosti programa od sredstev Evropskega socialnega sklada sklad ne more zagotoviti kontinuitete storitev, ki pa je nujna.

Brezposelni odrasli in iskalci zaposlitve

Za to skupino skrbi Zavod RS za zaposlovanje (ZRSZ), ki zagotavlja VKO storitve preko uradov za delo in kariernih središč. Tam svetovalci strankam nudijo informacije, svetujejo ter izvajajo različne delavnice za razvijanje veščin vodenja kariere in iskanja zaposlitve. Poleg tega Zavod razvija tudi orodja za samostojno vodenje kariere. Naloge ZRSZ vključujejo zmanjševanje strukturnih neskladij na trgu dela, posredovanje zaposlitev ter zagotavljanje VKO.

Splošna priporočila za razvoj in vodenje politik VKO

V dokumentu je zapisanih nekaj priporočil za razvoj in vodenje politik VKO:

- Nosilci politik naj pripravijo jasno in dolgoročno vizijo razvoja. Oblikujejo naj strategijo implementacije VKO s poudarkom na trajnostni razvoj. Vključiti je potrebno tudi lažji prehod iz izobraževanja v zaposlovanje in izkazati skrb ljudem iz ranljivih skupin.
- Izrednega pomena je uresničevanje dogovorov iz podpisanih mednarodnih dokumentov, ki se nanašajo na enakost na področju šolanja in zaposlovanja ter spodbujajo vseživljenjsko učenje. VKO je treba dosledno vključiti v temeljne zakone in podzakonske akte prav tako je potrebno posodobiti terminologijo.
- Predlagamo vzpostavitev posebne organizacijske enote na Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport, ki bo odgovorna za razvoj VKO na področju izobraževanja.
- Predlagamo vzpostavitev enotne metodologije za kontinuirano in sistematično zbiranje podatkov, ki služijo za spremljanje izobraževalnih in zaposlitvenih trendov.
- Strokovna skupina za VKO, sestavljena iz predstavnikov vseh javnih zavodov s tega področja, koordinira politike na področju VKO. Nosilci politik naj pri oblikovanju strateških dokumentov upoštevajo ugotovitve in priporočila te skupine.
- Nacionalna koordinacijska točka (NKT) sodeluje z vsemi nacionalnimi ustanovami, ki delujejo na tem področju, z namenom koordinirane izvedbe programov in zagotavljanja kakovosti, ki ji je treba dati več veljave.
- Urediti bi bilo treba področje dodiplomskega in podiplomskega izobraževanja svetovalcev za izvajanje storitev VKO

Od priporočil je bil uresničena večja veljava NKT z projektom NKT VKO, ki je okrepil NKT in ustvaril spletno stran vkotocka.si.

Posebna priporočila za posamezne ciljne skupine

V dokumentu so prav tako podana posebna priporočila za specifične ciljne skupine

Predšolski otroci

Priporočitev je osredotočena na utrditev izvajanja kurikulumov z vidika VKO vrtcev, s sodelovanjem z zunanjimi in notranjimi deležniki. Prav tako priporoča pripravo programov za stalno strokovno spopolnjevanje strokovnih delavcev za izvajanje vsebin VKO.

Učenci in dijaki

Priporočitve so osredotočene na učitelje, svetovalne delavce in vodstvene delavce. Prav tako so predlagane naslednje aktivnosti:

- sistematična in načrtna vključitev VKO v učne načrte obveznih predmetov osnovne in srednje šole;
- v predmetnik za osnovno in srednje šole vključiti izbirno vsebino karijerne orientacije;
- prenoviti Programske smernice (1999 in 2008) za svetovalno službo v osnovni in srednji šoli na področju karijerne orientacije ter uvesti sistematiziran čas, namenjen tej svetovalni aktivnosti;
- oblikovati smernice za vključitev VKO v razvojne načrte in izvedbene kurikule osnovnih in srednjih šol (mrežni načrt);
- pripraviti ustrezne izobraževalne programe za strokovne delavce (učitelje, svetovalne delavce, vzgojitelje in druge) za izvajanje VKO;
- pripraviti ustrezno usposabljanje vodstvenih delavcev (ravnateljev) za vodenje VKO na ravni zavodov;
- izkoristiti infrastrukturo tekmovanj v poklicnih spretnostih, ki ne služijo samo informiranju o poklicih, ampak so lahko tudi pomemben dejavnik v kariernem razvoju posameznika;
- vzpostaviti sistem za preverjanje in vrednotenje kakovosti dela na področju karijerne orientacije v šolskem sistemu.

Vsak zavod bi pod vodstvom ravnateljev cilje in vsebine VKO vključiti v svojo vizijo in razvojni načrt.

Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport mora zagotoviti naslednje sistemske podlage:

- zakonske podlage za posodobitev učnih načrtov osnovne in srednje šole;
- podlage za umestitev VKO kot obveznega izbirnega predmeta in obvezne izbirne vsebine v kurikulum osnovne in srednje šole;
- ustrezna finančna sredstva za kakovostno izvajanje dejavnosti;
- možnost stalnega strokovnega izpopolnjevanja za izvajalce karijerne orientacije;
- delovanje mehanizmov za razvoj kakovosti dela.

Študenti

Priporočitve so osredotočene na pedagoško osebje, karijerne svetovalce, koordinatorje praktičnih usposabljanj in druge strokovne delavce. Prav tako so predlagane naslednje aktivnosti:

- VKO sistematično in načrtno vključiti v študijske programe terciarnega izobraževanja;
- oblikovati smernice za izvajanje VKO v terciarnem izobraževanju za pedagoško osebje in zaposlene v kariernih centrih/svetovalnicah;
- pripraviti kompetenčni profil kariernih svetovalcev;
- zagotoviti ustrezne programe izobraževanj in usposabljanj zaposlenih, vključenih v izvajanje vsebin VKO;
- zagotoviti trajno financiranje dejavnosti kariernih centrov v visokem šolstvu;
- vzpostaviti sistem za preverjanje in vrednotenje kakovosti dela na področju karijerne orientacije v terciarnem izobraževanju.

Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport mora zagotoviti:

- sistemske podlage za vključitev vsebin VKO v študijske programe,
- finančna sredstva za kakovostno izvajanje dejavnosti,
- možnost stalnega strokovnega izpopolnjevanja za izvajalce karijerne orientacije,
- delovanje mehanizmov za razvoj kakovosti dela.

Izobraževanje odraslih

V nadaljnjem razvoju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih je treba:

- zagotoviti odraslim v različnih življenjskih obdobjih, zaradi različnih potreb, večjo dostopnost do vseživljenjskega učenja;
- povečati motiviranost in dejansko vključenost odraslih v izobraževanje in učenje;
- prispevati k večji kakovosti, uspešnosti in učinkovitosti izobraževanja odraslih ter s tem tudi k uspešnejšemu razvoju kariere vsakega posameznika; posredno pa tudi k večji socialni vključenosti;
- odraslim zagotoviti pravico do brezplačnega informiranja in svetovanja pred, med in po končanem izobraževanju;
- širiti pestrost svetovanja v različnih omrežjih (izobraževanje, zaposlovanje, nevladni sektor in drugi);
- nameniti posebno pozornost ranljivim skupinam odraslih: brezposelni, starejši od 50 let, zaposleni, starejši od 45 let, z dokončano manj kot štiriletno srednjo šolo, manj izobraženi in druge ranljive skupine odraslih, ki imajo omejene možnosti dostopa do socialnih, kulturnih in ekonomskih dobrin.

Andragoški center Slovenije naj ohrani osrednjo vlogo pri strokovnem razvoju in spremljanju svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih. Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport pa mora zagotavljati ustrezne pogoje, in sicer:

- sistemske in zakonske podlage za delovanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih,
- opredeljene standarde in normative za delovanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih,
- finančna sredstva za delovanje na izvedbeni ravni,
- podpora razvoju stroke in usposabljanju kadrov,
- razvoj in delovanje mehanizmov presojanja in razvijanja kakovosti.

Predlagana je ohranitev regionalnega izvajanja storitev s poudarkom na brezplačno svetovanje in lokalno dostopnost. Izvajalci naj v svetovalno delo vključujejo tudi postopke ugotavljanja, vrednotenja in priznavanja na različne načine pridobljenega znanja in izkušenj odraslih, k čemur države Evropske unije zavezujejo tudi Priporočila sveta o potrjevanju neformalnega in priložnostnega učenja (Evropska komisija, 2012).

Zaposleni odrasli

Za uresničevanje ciljev je treba izpeljati naslednje aktivnosti:

- ponuditi kakovostne programe karierni orientacije;
- informirati delodajalce in zaposlene o možnostih izobraževanja in usposabljanja na področju VKO ter hkrati povečati ozaveščenost delodajalcev o pomenu vlaganj v razvoj človeških virov;
- povečati prilagodljivost in konkurenčne prednosti podjetij.

Predlog je da pristojna ministrstva okrepijo vlogo Javnega sklada za razvoj kadrov in štipendije kot osrednje ustanove na področju spodbujanja razvoja kadrov. Na izvedbeni ravni mora biti zagotovljena kontinuiteta ukrepov, kar je možno le z ustreznimi in stalnimi finančnimi sredstvi.

Brezposelni odrasli in iskalci zaposlitve

Za uresničevanje ciljev bi bilo treba izpeljati v okviru nalog Zavoda RS za zaposlovanje naslednje aktivnosti:

- pripraviti obvladljivo število kompetenc, ki bodo lahko osnova za ugotavljanje kompetenčnega profila prijavljenih na Zavodu in za posredovanje kandidatov delodajalcem;
- pripraviti orodja za čim enostavnejše ocenjevanje in samoocenjevanje kompetenc oseb, prijavljenih na Zavodu;

- poiskati vire in okrepiti storitve, ki bodo dolgotrajno brezposelnim pomagali in jih spremljali do uspešne zaposlitve, izobraževanja oziroma postavljenega kariernega cilja;
- storitve prilagajati različnim skupinam brezposelnih;
- posodobiti normative obravnave strank.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve naj tudi v prihodnje tesno sodeluje pri urejanju področja VKO in pripravi novih projektov z Ministrstvom za izobraževanje, znanost in šport, Ministrstvom za gospodarski razvoj in tehnologijo ter drugimi pomembnimi akterji. Ministrstva naj zagotovijo:

- oblikovanje in uporabo metodologije za pravočasno napovedovanje potreb gospodarstva;
- zmanjšanje strukturnih neskladij, saj delodajalci povprašujejo po izobrazbi ali kompetencah, ki jih brezposelni nimajo;
- kadrovske vire, ki bodo izvajali ustrezne storitve in njihovo strokovno rast.

Razvoj politike za vseživljenjsko karierno orientacijo: evropski nabor orodij

Ta dokument je bil oblikovan s strani evropske mreže za politike v VKO (ELGPN) z namenom olajšati uresničiti cilje držav članic na področju VKO.

Uvod

Dokument vsebuje nabor orodij, ki pokrivajo VKO področje, ki je bil zasnovan tako da bi oblikovalcem politike in drugim zainteresiranim akterjem pomagal preučiti obstoječe storitve VKO v njihovi državi ali regiji ter opredeliti vprašanja, ki jim je treba nameniti pozornost, in vrzeli, ki jih je treba zapolniti, pri čemer črpa iz praks drugih evropskih držav.

Dokument poudarja pomembnost VKO za socialne in gospodarske cilje, prav tako izpostavijo da je Svet za izobraževanje je v dveh resolucijah (iz leta 2004 in leta 2008) poudaril, da državljani v vseh življenjskih obdobjih potrebujejo močne storitve karierne orientacije, da so opremljeni z znanji in spretnostmi, s katerimi upravljajo svoje učenje in kariere, ter obvladujejo prehode med izobraževanjem/usposabljanjem in delom ter znotraj izobraževanja/usposabljanja in dela. Izpostavljena so štiri prednostna področja: razvoj veščin vodenja kariere, dostopnost storitev, zagotavljanje kakovosti in poročila in podatki za razvoj politike in sistemov ter usklajevanje storitev.

Oblikovalcem politik dokument predlaga usmeritev pozornosti na določene politične cilje kot so:

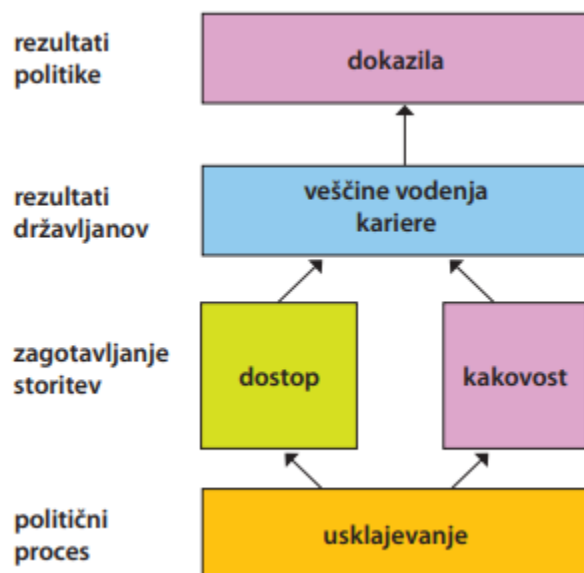
- **Učinkovite naložbe v izobraževanje in usposabljanje:** povečati stopnje udeležnosti v izobraževanju in usposabljanju ter dokončanja izobraževanja in usposabljanja.
- **Učinkovitost trga dela:** izboljšati delovno storilnost in motivacijo, ohranjanje delovnih mest, skrajšati čas iskanja zaposlitve in brezposelnosti
- **Vseživljenjsko učenje:** olajšati osebni razvoj in zaposljivost državljanov vseh starosti s trajno zavezo k izobraževanju in usposabljanju
- **Socialno vključevanje:** pomagati pri izobraževalnemu, socialnemu in gospodarskemu vključevanju ter ponovnem vključevanju vseh državljanov in skupin, vključno z osipniki in državljani tretjih držav.
- **Socialna pravičnost:** pomagati državljanom, da premostijo ovire glede spola, narodnosti, starosti, invalidnosti in družbenega položaja ter zakonske ovire pri učenju in delu.
- **Gospodarski razvoj:** podpirati višjo stopnjo udeležbe pri delu in spodbujati nadgradnjo veščin delovne sile za gospodarstvo in družbo, ki temeljita na znanju.

Nabor orodij je dopolnitev in nadgradnja priročnik, ki sta ga pripravili Evropska komisija in OECD leta 2004, za priročnik so bile zbrane pridobljene izkušnje OECD držav in Evropske unije na podlagi katerih je strokovna skupina Evropske komisije za VKO razvila več različnih orodij. Analiziran dokument vsebuje tudi orodja iz priročnika, vendar so ta bila dopolnjena in nadgrajena.

Dokument obravnava štiri glavne teme iz resolucij iz let 2004 in 2008 in sicer:

- veščine vodenja kariere,
- dostop, vključno s priznavanjem predhodnega izkustvenega učenja („accreditation of prior experiential learning“ – APEL),
- načini sodelovanja in usklajevanja pri razvoju politike in sistemov karijerne orientacije,
- zagotavljanje kakovosti ter zbirka dokazil o razvoju politike in sistemov.

Razmerje med temami je razvidno tudi iz spodnjega diagrama:



Razvoj VKO je tesno povezan z razvojem sektorske politike na šestih glavnih področjih in sicer:

- obvezno in splošno izobraževanje,
- poklicno izobraževanje in usposabljanje,
- visokošolsko izobraževanje,
- izobraževanje odraslih,
- zaposlovanje,
- socialna vključenost.

Dokument opozarja, da kadar so storitve VKO umeščene v sektorje (kar je pogosto), ukvarjajo s tem, da posamezniku olajšajo prehod med sektorji.

Nabor orodij se lahko uporablja na različne načine:

- V nacionalnih, regionalnih ali lokalnih forumih za karierno orientacijo za pregled zagotavljanja VKO v državi/regiji/pokrajini,

- oblikovalci politik in/ali zainteresirani v posameznih sektorjih, da pregledajo politike, storitve ali programe karijerne orientacije v kontekstu VKO,
- oblikovalci politik in/ali zainteresirani, da pregledajo razvoj politike v drugih državah,
- v programih usposabljanja za izvajalce storitev karijerne orientacije, za boljše razumevanje vpliva politike pri svojem delu.

Cilji in načela

To poglavje predstavi cilje in načela VKO in opredeli pomen VKO.

Z VKO naj bi:

- **državljeni** upravljali in načrtovali svoje izobraževalne in delovne poti v skladu z življenjskimi cilji, tako da svoje kompetence in interese povežejo z izobraževanjem, usposabljanjem in priložnostmi na trgu dela ter s samozaposlitvijo, s čimer prispevajo k osebni izpolnitvi;
- pomagali **izobraževalnim ustanovam in ustanovam za usposabljanje** v prizadevanjih za motivirane učence, študente in udeležence usposabljanja, ki prevzemajo odgovornost za svoje učenje ter si zastavljajo lastne cilje;
- pomagali **podjetjem in organizacijam** v prizadevanjih za motivirane, zaposljive in prilagodljive sodelavce, ki bi bili sposobni na delovnem mestu in zunaj njega najti dostop za možnosti izobraževanja ter jih izkoristiti;
- **oblikovalcem politik** zagotovili potrebna sredstva za uresničevanje široke palete ciljev javne politike;
- podpirali lokalno, regionalno, nacionalno in evropsko **gospodarstvo** z razvojem delovne sile ter njenim prilagajanjem na spreminjajoče se gospodarske potrebe in družbene razmere;
- pomagali razvijati **skupnosti**, v katerih državljani dejavno prispevajo k družbenemu, demokratičnemu in trajnostnemu razvoju.

Zagotavljanje VKO pa naj bi temeljilo na naslednjih načelih:

Osrednji pomen uporabnika:

- **Neodvisnost** – pri karierni orientaciji se upoštevata svoboda pri izbiri poklica in osebni razvoj državljan/a uporabnika.
- **Nepriistranskost** – na karierno orientacijo naj ne vplivajo izvajalec, institucionalni ali denarni interesi, temveč se zagotavlja samo v skladu z interesi državljan/a, prav tako ni prostora za diskriminacijo zaradi spola, starosti, narodnosti, družbenega položaja, kvalifikacij, sposobnosti itd.
- **Zaupnost** – državljani imajo pravico do zasebnosti osebnih podatkov, zagotovljenih v postopku karijerne orientacije.
- **Enake možnosti** – s karierno orientacijo se spodbujajo enake možnosti pri učenju in delu za vse državljane.
- **Celostni pristop** – pri karierni orientaciji je pomemben osebni, družbeni, kulturni in gospodarski okvir, v katerem državljan sprejema svoje odločitve.

Povečanje usposobljenosti državljanov:

- **Dejavna udeležba** – pri karierni orientaciji dejavno sodelujejo državljan in izvajalec storitve ter drugi pomembni akterji (npr. ponudniki izobraževanja, podjetja, družinski člani, interesne skupnosti), saj temelji na aktivni udeležbi državljan/a.
- **Krepitev vloge državljanov** – državljani so s pomočjo karijerne orientacije zmožni načrtovati in upravljati svojo pot učenja in karierno pot ter prehode med njimi

Boljši dostop

- **Preglednost** – državljan lahko takoj prepozna lastnosti storitev karijerne orientacije.
- **Prijaznost in empatija** – izvajalci karijerne orientacije vzpostavijo prijazno vzdušje za državljane.
- **Stalnost** – karierna orientacija zagotavlja državljanom podporo pri vseh načrtnih in naključnih prehodih na izobraževalnem, delovnem, družbenem in osebnem področju.
- **Razpoložljivost** – vsi državljani imajo pravico, da kadar koli v življenju dostopajo do storitev karijerne orientacije.
- **Dostopnost** – karierna orientacija je dostopna na prožen in uporabniku prijazen način, kot je osebni stik, pogovor po telefonu, elektronski pošti ali na terenu, ter je na voljo, kadar in kjer jo državljani potrebujejo.
- **Odzivnost** – zagotavlja se na številne načine, ki omogočajo uresničitev različnih potreb državljanov.
- **Nenehno izboljševanje** – storitve karijerne orientacije se nenehno izboljšujejo, kar vključuje analizo rednih povratnih informacije državljanov, za zaposlene pa zagotavljajo priložnosti stalnega usposabljanja.
- **Pravica do uporabe pravnih sredstev** – državljani imajo pravico, da se s pomočjo uradnega postopka pritožijo, če menijo, da niso prejeli zadovoljive karijerne orientacije.
- **Usposobljeno osebje** – izvajalci, ki zagotavljajo karierno orientacijo, imajo nacionalno priznane kompetence za karierno orientacijo, da ugotovijo in obravnavajo potrebe državljanov ter jih po potrebi napotijo na ustreznejše ukrepe ali storitve.

Zagotavljanje kakovosti

- **Ustreznost metod karijerne orientacije** – uporabljene metode karijerne orientacije imajo teoretično in/ali znanstveno podlago, ki ustreza namenu, za katerega se uporabijo.

Bistvene značilnosti sistema VKO

Ta poglavje predstavi vzorčni model sistema VKO, ki ga lahko oblikovalci politik in deležniki uporabijo kot kontrolni seznam pri samo pregledu svojega sistema.

Splošne značilnosti sistema

- V razvoju politik, sistemov in praks VKO sta osrednja načelna okvira vseživljenjsko učenje in trajna zaposljivost.
- Vseživljenjsko učenje predstavlja pomemben del politik in programov, ki so povezani z izobraževanjem, usposabljanjem, zaposlovanjem ter socialnim vključevanjem. Vključuje tudi številna druga vprašanja, kot so enakost med spoloma, razvoj človeških virov, aktivno staranje, regionalni razvoj in razvoj podeželja ter izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev.
- Sistem vseživljenjske orientacije obsega storitve orientacije, ki se izvajajo v osnovnih in srednjih šolah, univerzah, usposabljanjih agencijah, zavodih za zaposlovanje, delovnih mestih ter drugih ustanovah v skupnosti.
- Prav tako vključuje zagotavljanje storitev karijerne orientacije v javnem sektorju, zasebnem ter v prostovoljskem sektorju in v skupnosti
- Ker je dostop do kakovostne karijerne orientacije javno in zasebno dobro, ima vlada pomembno vlogo ne le kot izvajalec, ampak tudi pri pospeševanju karijerne orientacije na širšem področju ter zagotavljanju, da je preverjeno kakovostna.
- Politike VKO se razvijajo usklajeno na vseh ravneh - nacionalni, regionalni, lokalni in institucionalni. Te politike so povezane z ustrezno finančno podporo in pristojnostmi, ki se nanašajo na različne sektorje in strukture, v katerih se izvajajo.

Značilnosti veščin vodenja kariere

- Državljeni imajo priložnosti za pridobivanje veščin odločanja v izobraževanju, izbiri poklica in upravljanju napredka pri učenju in delu.
- Vsi mladi imajo dostop do programov za razvoj veščin vodenja kariere kot del obveznega šolanja.
- Razvoj veščin vodenja kariere ključen tudi pri vseh nadaljnjih storitvah karierne orientacije.

Značilnosti razpoložljivost

- Državljeni imajo v katerikoli točki življenja dostop do karierne orientacije, še posebej pa ob ključnih prehodih v svojem življenju.
- Karierna orientacija vključuje celovite in povezane informacije o izobraževanju, poklicih ter trgu dela.
- Karierna orientacija se zagotavlja prilagojeno in na različnih mestih ter načinih, tako da zadovoljuje različne potrebe posameznikov. Dostop do storitev je zagotovljen neodvisno od interesov posameznih ustanov ali podjetij.
- Velika pozornost je namenjena zagotavljanju dostopa do karierne orientacije za skupine, ki so v nevarnosti socialne izključenosti. To vključuje osebe, ki niso dokončale obveznega šolanja ali so ga zapustile brez pridobljenih kvalifikacij, pripadnike jezikovnih ali drugih manjšin, invalide, delavce migrante ter brezposelne osebe.
- V sisteme poučevanja in svetovanja so vključeni procesi, ki spodbujajo redne preglede in načrtovanje karierne orientacije. Preverjajo se pridobljene kompetence udeležencev pri neformalnem in priložnostnem učenju ter pred končno izbiro raziskujejo možnosti za nadaljnje učenje in delo ter jih preizkušajo.
- V svetovalnem procesu se prilagodi raven osebne pomoči, ki sega od kratke do obsežne, glede na osebne potrebe in trenutni položaj uporabnika.
- Storitve karierne orientacije se uspešno integrirajo s sodobno tehnologijo, kar omogoča širši dostop in povečuje učinkovitost karierne orientacije.
- Upravičenost državljanov do karierne orientacije je jasno in transparentno določena.

Značilnosti kakovosti in dokazil

- Za izvajalce storitev karierne orientacije so jasno opredeljena poklicna merila, ki se uporabljajo v različnih sektorjih in vlogah.
- Poklicna merila za izvajalce storitev karierne orientacije so prilagojena glede na poklicno napredovanje in vključujejo različne vidike in kompetence, ki so potrebne za napredovanje v teh poklicih.
- Standardi izvajalcev karierne orientacije se dopolnjujejo z merili organizacijske kakovosti.
- Za spodbujanje nenehnega izboljševanja modela in izvajanja storitev karierne orientacije ter razvoja orodij in izdelkov karierne orientacije se aktivno vključujejo državljani/uporabniki. Uporabljajo se postopki zagotavljanja kakovosti, ki omogočajo sodelovanje in povratne informacije uporabnikov za stalno izboljševanje.
- Politični odločevalci prejema poročila in dokazila o karierne orientaciji, ki vsebujejo pomembne podatke, kot so finančna sredstva in človeški viri za karierne orientacije, vključno s stroški in koristmi za vlade in posameznike, potrebe in zahteve strank ter njihovo zadovoljstvo z izvajanjem karierne orientacije, značilnosti in rezultati različnih oblik karierne orientacije, vključno s spletnimi in drugimi storitvami, ter njihova stroškovna učinkovitost. Ti podatki so ključni za informiranost političnih odločevalcev in jim omogočajo sprejemanje premišljenih odločitev glede razvoja in izboljšanja politik ter ukrepov na področju karierne orientacije.

Značilnosti usklajevanja in sodelovanja

- Usklajeno se razvijajo politike in programi karierne orientacije v izobraževanju, usposabljanju, zaposlovanju ter skupnosti.
- Jasno so opredeljene vloge in odgovornosti vseh, ki razvijajo politike, sisteme in programe VKO.
- Politike in programi VKO se oblikujejo in izvajajo z aktivno udeležbo deležnikov v forumih ali drugih načinih usklajevanja na nacionalni, regionalni in lokalni ravni. Med deležnike spadajo ministrstva, socialni partnerji, ponudniki storitev, izobraževalne ustanove, zavodi za usposabljanje, izvajalci storitev karierne orientacije ter uporabniki storitev, kot so starši in mladi.
- Na lokalni ravni se vzpostavljajo uradna omrežja in partnerstva med ponudniki storitev karierne orientacije.
- Organi, odgovorni za urejanje javno financiranih storitev karierne orientacije, vključujejo predstavnike socialnih partnerjev in drugih deležnikov.

Študija primerov

V dokumentu sta predstavljena dva primera: Razvoj madžarskega sistema VKO in Pravica državljanov do VKO v Franciji.

Madžarska je leta 2008 s finančno podporo EU začela sistematično razvijati sistem VKO, junija 2011 je končala s prvo fazo. V prvi fazi so oblikovali temeljno omrežje strokovnjakov s področja VKO, oblikovali širše omrežje za poučevanje VKO, ustvarili nov spletni portal z vsebinami povezanimi z VKO, izpeljali kratke tečaje za učitelje, socialne delavce in druge, da se usposobijo in pridobijo osnovna znanja in veščine karierne orientacije (2000 udeležencev) in prek nacionalnega sveta za VKO razvijali v zvezi z zakonsko ureditvijo karierne orientacije, učinkom in stroškovno učinkovitostjo VKO.

Od leta 2009 ima po francoskem zakonu vsak državljan francije pravico do VKO. Na podlagi zakona so organizacijam ali agencijam, ki zagotavljajo individualno svetovanje in ki so potrdile, da bodo delovale v povezanem omrežju, se podeli znak kakovosti „orientation pour tous“ (karierna orientacija za vse), ustvarili so brezplačno spletno storitev z materiali za VKO, in ustvarili nacionalno telefonsko številko, kjer so na voljo brezplačne informacije ter podpora glede izobraževalne in karierne orientacije.

Veščine vodenja kariere

Dokument v tem poglavju obravnava vprašanja politike povezane z razvojem veščin kariere. Poglavje je razdeljeno na štiri podpoglavja: vprašanja politike, vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike, morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike ter posledice za zgoraj omenjenih šest področij politike.

Vprašanja politike

Državljeni potrebujejo dobro razvite veščine vodenja kariere, še posebej v obdobjih visoke brezposelnosti in negotovosti zaposlitve. Vendar mnoge države ne poudarjajo teh veščin v svojih učnih programih ali jih ne poučujejo na ustrezen način. Le redke države imajo jasno opredeljene potrebe po učenju veščin vodenja kariere in prilagojen program za različne starostne in ciljne skupine.

V obveznem šolanju se programi veščin vodenja kariere poučujejo na več načinov, bodisi kot samostojen predmet v urniku ali kot del različnih predmetov in interesnih dejavnosti. Toda politike se soočajo z izzivi glede usposobljenosti izvajalcev, izbire pedagoških pristopov za učinkovito učenje ter razvoja ocenjevalnih strategij. Pomembno je razviti politike, ki omogočajo učencem prepoznavanje pomena teh veščin pri različnih predmetih in njihovo uporabo v različnih življenjskih situacijah.

V univerzitetnem izobraževanju se je zaradi zahtev po karierne orientacije in povečanja zaposljivosti razvilo številne dejavnosti in modele na centralni in fakultetni ravni. Izziv je preseganje fragmentacije in povezovanje procesov ter vključevanje usmerjenega poučevanja, podpore študentom, spodbujanja zaposljivosti ter uporabe veščin vodenja kariere za izboljšanje kakovosti poučevanja in učenja.

Mladi pričakujejo veščine vodenja kariere tudi v neobveznem izobraževanju in usposabljanju, vendar redke ustanove ponujajo posebne storitve v tem pogledu in pogosto brez uradnega potrdila. To zmanjšuje pomembnost veščin vodenja kariere v teh programih.

Delodajalci igrajo pomembno vlogo pri spodbujanju in pridobivanju veščin vodenja kariere, še posebej pri izobraževanju, pripravništvih in delovnih praksah. Otroci, mladi in odrasli se pogosto naučijo obvladovati zahteve poklicnega in zasebnega življenja zunaj formalnega izobraževanja in usposabljanja. Zato je pomembno, da imajo tudi starši, nevladne organizacije in prostovoljske organizacije razvite veščine karierne orientacije, ki vplivajo na učenje teh veščin v neformalnih okoljih.

Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kakšne kompetence potrebujejo državljani, da skozi vse življenje učinkovito vodijo svoje kariere? Kako se lahko take kompetence umestijo v okvir, ki je smiseln glede njihove vsebine in razvoja?
- Kako se je mogoče v izobraževanju in v drugih okoliščinah priučiti teh kompetenc, da so uporabne za vse državljane, obenem pa so primerne za različne izzive v življenjskem razvoju? Kakšne so pri tem zahteve skupin in posameznikov z raznovrstnimi družbenimi, gospodarskimi, kulturnimi in drugimi potrebami?
- Kako lahko sodelujejo različni ponudniki pri učinkovitejšem izvajanju programov o veščinah vodenja kariere, da najbolje uporabijo svoje specializirano znanje s področja izobraževanja, usposabljanja in zaposlovanja?
- Kdo naj zagotavlja usposabljanje za razvoj veščin vodenja kariere ter kakšno vlogo naj pri razvoju in poučevanju teh veščin v različnih okvirih imajo zaposleni, ki izvajajo karierno orientacijo?
- Kakšne strateške politične odločitve je treba sprejeti, da se razširi dostop do zagotavljanja veščin vodenja kariere, da se zagotovi kakovost in vsem državljanom ponudi priložnost za učinkovito uporabo ključnih kompetenc vodenja kariere?
- S katerimi pedagoškimi/andragoškimi strategijami in sredstvi se najučinkoviteje omogoči uporabo kompetenc vodenja kariere ter kako se lahko oceni in potrdi, da se v različnih obdobjih življenja podpira razvoj kariere? Kako se lahko usposobi zaposlene, ki izvajajo veščine vodenja kariere, da bodo državljanom učinkoviteje pomagali pri razvoju njihovih veščin vodenja kariere?
- Kako lahko zagotovimo, da so državljani zmožni doumeti svet okoli sebe, kar krepi njihovo moč za razvoj ključnih kompetenc, ki podpirajo razvoj kariere, obenem pa se kritično zavedajo gospodarskih ovir, ki omejujejo njihove možnosti in sposobnosti, ter pri tem ne sprejemajo, da so osebno odgovorni za strukturni in sistemski neuspeh?
- Kako lahko v okviru javnih zavodov za zaposlovanje veščine vodenja kariere razvijajo zaposleni in brezposelni, da omogočijo različne prehode ter so pozorni na posebne potrebe in pomisleke skupin različnih starosti ter z različnim družbenim, gospodarskim, kulturnim in drugim ozadjem?
- Kako bi morali državljanom pri razvoju kompetenc za vodenje kariere pomagati delodajalci in socialni partnerji ter jim s tem olajšati prehode v življenju?
- Po katerih merilih bi bilo treba ocenjevati kakovost programov o veščinah vodenja kariere?
- Katere podatke je treba pridobiti, da se izmeri učinek programov o veščinah vodenja kariere?

Ukrepi politike

Vsako okolje ima svoje značilnosti, zato je težko ugotoviti, kako so se razvijale politike za izvajanje programov o veščinah vodenja kariere v različnih okvirih ali sektorjih v istem okviru. Kljub temu, da

programi, ki spodbujajo učenje veščin vodenja kariere, prinašajo koristi, je primerno pregledati različne vidike razvoja.

Vidiki razvoja so v dokumentu prikazani v razpredelnici, ciljno stanje je:

- organizirana, obvezna vsebina
- osredotočenost na razvoj, prilagajanje
- usposobljeno osebje, v partnerstvih
- pedagoško/andragoško stimulatивно in podprto z ustreznimi viri in sredstvi
- spremljanje in nadzorovanje programa
- učenje veščin vodenja kariere kot sestavni del kompetenc državljanov
- verodostojno ocenjevanje, ustreza namenu
- redno poročanje

Dostop

Dokument v tem poglavju obravnava vprašanja politike, povezana z dostopom do storitev VKO. Poglavje je razdeljeno na štiri podpoglavja: vprašanja politike, vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike, morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike ter posledice za zgoraj omenjenih šest področij politike.

Vprašanja politike

Dostop do VKO za različne skupine državljanov zahteva razvoj trdnejših političnih okvirov, ki zagotavljajo ustrezne storitve in spodbujajo uporabo teh storitev v različnih življenjskih obdobjih.

Storitve karierne orientacije na določenih lokacijah in ob omejenih urah ter osredotočene na določena življenjska obdobja bi bilo treba razširiti za večjo dostopnost vsem skupinam.

V vsaki državi so edinstveni pogoji za pripravo kariernih sredstev in svetovanje. Vendar sedem bistvenih značilnosti dostopa (skladnost, doslednost, usmerjanje, razlikovanje, prodornost, ciljna usmerjenost, trženje in soustvarjanje) predstavlja izziv za politiko in izvajalce pri razširitvi dostopa za vse.

Nove tehnologije omogočajo lažji in stroškovno učinkovit dostop ter prijazen odnos do uporabnikov, ne glede na pomen osebnega stika. Kljub temu večina držav še vedno sooča s izzivi pri ustvarjanju inovativnih in prilagodljivih svetovalnih storitev, ki omogočajo samostojen dostop in pomoč. Potrebni so novi institucionalni okviri, miselnost in kultura, da se razvijejo celoviti modeli storitev za vse starostne skupine ter pospešijo obsežne storitve za ciljne skupine.

Pomembno vprašanje politike je, ali se pri razvoju proaktivnih storitev VKO v vseh sektorjih uporablja sistemski pristop. To vključuje procese, kot so vzpostavljanje stikov z ljudmi, oblikovanje kulture učenja z dvigom ozaveščenosti ter spodbujanje posameznikov k razvoju lastnih znanj, veščin, motivaciji in samozavesti. Pravica do prostega dostopa do karierne orientacije je ključna sestavina takšnih storitev.

V mnogih državah se karierna orientacija razvija v okviru procesa potrjevanja neformalnega in priložnostnega učenja. Vloga potrjevanja učnih dosežkov je splošno priznana, vendar se razlikuje obseg izvajanja potrjevanja učenja. Kljub jasni potrebi po storitvah karierne orientacije se zdi, da podpora karierni orientaciji v okviru procesa potrjevanja učenja napreduje največkrat le omejeno.

Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kako razdeliti denarne vire med različne izvajalce za izpolnitev potreb različnih prednostnih skupin?
- Katere strategije razvijati, da se učinkoviteje podpre obstoj kakovostnih svetovalnih struktur in izvajalcev karijerne orientacije? Kako ovrednotiti svetovalno dejavnost in svetovalne pripomočke v perspektivi VKO?
- Kako naj se razvijajo kompetence izvajalcev storitev karijerne orientacije kot odziv na spreminjajoče se družbene razmere in za posamezne ciljne skupine?
- V kakšni meri temeljijo zagotovljene storitve karijerne orientacije na zakonodaji in predpisih?

Ukrepi politike

Dokument podaja pripomoček za samooceno, ki omogoča preučijo politike in izvajanje ukrepov za razširitev dostopa do VKO, pri tem pa upoštevajo resoluciji Sveta Evropske unije o vseživljenjski orientaciji (iz let 2004 in 2008). Ključni cilj resolucij je da bi morale biti storitve VKO zlahka dostopne vsem državljanom, ne glede na njihov družbeni in poklicni položaj ter geografsko lokacijo.

Kakovost in dokazila

Dokument v tem poglavju obravnava vprašanja politike povezana s kakovostjo storitev VKO ter zbiranjem dokazil/ evidenc o njihovi uspešnosti in učinku. Poglavje je razdeljeno na štiri podpoglavja: vprašanja politike, vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike, morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike ter posledice za zgoraj omenjenih šest področij politike.

Vprašanja politike

Potrebno je izboljšati znanje in razumevanje sistemov za zagotavljanje kakovosti ter okvirov odgovornosti. Naložbe v sisteme in storitve VKO morajo bolj jasno prikazati dodano vrednost za posameznike, skupnosti in družbe. Zagotavljanje kakovosti naj bi izboljšalo učinkovitost storitev, povečalo finančno odgovornost ustanov in omogočilo preglednost za uporabnike. Ta razvoj ni osamljen proces, temveč zahteva celovit pristop, ki zajema več sektorjev, vključno z izobraževanjem, usposabljanjem, zaposlovanjem in socialno vključevanjem.

Informacijske in komunikacijske tehnologije (IKT) omogočajo vzpostavljanje stikov z državljani na različnih mestih in ob različnih časih, kar prinaša nove možnosti in izzive pri zagotavljanju kakovostnih storitev. IKT omogoča uvedbo novih sistemov upravljanja odnosov z uporabniki ter izboljšuje dostop do informacij o trgu dela. Pri načrtovanju strategij in operativnih postopkov je pomembno upoštevati raznolikost posameznikov, njihove pravice in dostop do storitev, vključno z možnostjo osebnih spletnih ali fizičnih pogovorov. Pomembno je doseči ravnovesje med osebnimi in spletnimi storitvami, ki omogoča pozitivne rezultate, stroškovno učinkovitost in visoko kakovost. Prav tako je pomembno razmisliti o digitalni pismenosti uporabnikov in izvajalcev storitev.

S tanjšanjem davčnih blagajn se vlade vse bolj osredotočajo na upravičevanje storitev VKO glede na konkurenčne zahteve. Doslej se je večina držav osredotočala na izboljšanje kakovosti storitev in poudarjala usposobljenost izvajalcev. Nekatere države so se odločile vključiti državljane in uporabnike kariernih storitev pri pripravi in zagotavljanju storitev. Statistično modeliranje podatkov za analizo takojšnjih, srednjeročnih in dolgoročnih prihrankov v javni blagajni zaradi gospodarskega in/ali socialnega donosa kariernih naložb se redko uporablja, razen nekaterih javnih zavodov za zaposlovanje.

Potrebno je razviti skupno terminologijo za zagotavljanje kakovosti in dejavnosti, ki se merijo in podpirajo z dokazi, da bi se izboljšala primerljivost ponudb in spodbudilo skupno razumevanje in učenje med državami članicami ELGPN. V prihodnosti bi morali temeljiti na majhnem številu skupaj dogovorjenih elementov, meril in kazalnikov kakovosti za merjenje, ki bi se lahko preizkusili in uporabili v praksi, podprti s pridobljenimi podatki.

Od samega začetka bi moralo biti sistematično zbiranje podatkov podprto z dokazi in z načrtovano politiko, z uporabo razpoložljivih virov in novih zbirnih podatkov ter raziskav. Potrebno je vlagati v razvoj delovne sile in gradnjo zmogljivosti, da bi se zagotovilo, da imajo izvajalci in upravitelji storitev dovolj znanja in veščin za zbiranje dokazov in oblikovanje ustreznih podatkovnih zbirk, ki so lahko podlaga za politične odločitve in ki vzdržijo javni nadzor. V sistemu VKO bi morali biti prožni okvir za zagotavljanje kakovosti in zbirka dokazil ter orodij za merjenje, ki se lahko uporabijo v praksi in imajo otipljive rezultate iz pilotnih in inovativnih pristopov.

Povečuje se potreba po karierni podpori različnim posameznikom, obenem pa se pojavljajo številni novi ponudniki in med-sektorska partnerstva. Potrebni so novi pristopi zaradi pritiskov na javno blagajno, starajočega se prebivalstva in potreb po spodbujanju večjih naložb z dodano vrednostjo pri učenju in delu.

Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- S katerimi političnimi vzvodi lahko zagotovimo, da so izvajalci storitve usposobljeni in zmožni zagotavljati učinkovite in kakovostne karierne storitve prek različnih kanalov?
- Kakšna je strateška vloga vlad pri oblikovanju (ali preoblikovanju) strukture, oblike in funkcije zaposlenih na področju VKO, njihovih kvalifikacij in možnosti za nadaljnji strokovni razvoj?
- Kaj je treba še storiti za vključitev državljanov in socialnih partnerjev v proces izboljšav in bolj kakovostnega zagotavljanja VKO?
- Kako lahko državljanom zagotovimo, da so storitve visoke kakovosti, ter, da njihovih individualnih potreb in interesov izvajalci ne bodo podcenili? Kakšno vlogo, če sploh kakšno, bi morali imeti oblikovalci politik v zvezi z nacionalnimi seznamami izvajalcev kariernih storitev ali bolj formalnimi ureditvami s certifikati, določenimi z zakonodajo?
- Kakšno vlogo imajo pri oblikovanju in zagotavljanju visokokakovostnih kariernih storitev zasebne, javne in prostovoljske ustanove ter interesi skupnosti?
- Kako lahko s sodobno tehnologijo izboljšamo izmenjavo podatkovnih baz in analiz gospodarskih koristi in storitev VKO, kot tudi socialne koristi investicij v karierno orientacijo v sektorjih in med njimi?
- V kakšni meri se s spletnimi stranmi o VKO izboljšujejo veščine vodenja kariere posameznika ter kakšni so neposredni, srednje- in dolgoročni obeti za karierno napredovanje?
- S kakšnimi nameni se zbirajo podatki o zagotavljanju kakovosti, kakšne vrste zbiranja podatkov potrebujemo ter kako bi lahko uporabili izsledke pri oblikovanju z dokazili podprtih politik in praks?
- Kako lahko ob omejitvah proračunov v javnem sektorju dosežemo ravnovesje med spletnim in običajnim dostopom državljanov do VKO? Kdo bi moral storitve VKO plačevati?
- Kakšni so resnični stroški in koristi za vlade in posameznike ter kako jih najučinkoviteje oceniti in izmeriti?
- Kako lahko oblikovalci politike zagotovijo, da so dovolj dobro obveščeni o razvoju z argumenti podprte politike in o razvoju zagotavljanja kakovosti?

Ukrepi politike

Kljub napredku v karierne storitve po Evropi in izven nje zaradi pomanjkljivosti še vedno trpijo v številnih državah članicah. Pomemben izziv je utemeljitev javnofinančnih vlaganj v sisteme VKO s konkretnimi

dokazi o njihovi učinkovitosti. Za doseg tega je potrebno premišljeno zbiranje podatkov in med-sektorsko sodelovanje, ki omogočata določanje dolgoročnih učinkov in prihrankov za vlade in posameznike. Vsak sistem in okvir zagotavljanja kakovosti ima svoje značilnosti, zato ni priporočljivo, da bi se le-ti preprosto zamenjali.

Dokument prilaga razpredelnico z elementi kakovostni nacionalnega sistema VKO, s ciljnimi stanjem:

- ureditve s strogimi predpisi za „registre“ ali „licence za opravljanje poklica“
- visoko organizirani z dokazi podprti sistemi zagotavljanja kakovosti, ki uporabnike dejavno vključujejo v zasnovo in razvoj storitev
- vzpostavljen celoten sistem upravljanja kakovosti, ki zajema tudi podatke o veščinah vodenja kariere, stopnjah naložb in donosih z dodano vrednostjo
- takojšnji, srednje- in dolgoročni izračuni prihrankov v javni blagajni v obliki gospodarskega in/ali družbenega donosa naložb
- dokazi o celostnem spremljanju in študije, s katerimi se meri učinek različnih ukrepov karijerne pomoči v različnih okoljih

Usklajevanje in sodelovanje

Dokument v tem poglavju obravnava vprašanja politike, povezana s sodelovanjem in usklajevanjem pri storitvah VKO. Razlog za oblikovanje nacionalnih, regionalnih in/ali lokalnih forumov v karierni orientaciji, je v združevanju različnih zainteresiranih strani za izvedbo skupnih nalog, s čimer dosežemo sinergijo skupnih prizadevanj. Poglavje je razdeljeno na štiri podpoglavja: vprašanja politike, vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike, morebitno neprekinjeno razvijanje ukrepov politike ter posledice za zgoraj omenjenih šest področij politike.

Vprašanja politike

Poudarek je na spodbujanju usklajevanja in sodelovanja med različnimi akterji na nacionalni, regionalni in lokalni ravni za doseg učinkovitih in usklajenih storitev karijerne orientacije prek med-sektorskega povezovanja.

Večina evropskih držav se sooča s problemom razdrobljenosti in "sektorizacije" pri usklajevanju in povezovanju politik ter sistemov za zagotavljanje karijerne orientacije. Različne storitve karijerne orientacije delujejo ločeno z lastnimi cilji, metodami in proračuni. Kljub temu bi morale zagotavljati karierno orientacijo v celoviti in usklajeni vseživljenjski perspektivi. Trenutno je to vizija za prihodnost, ki še ni uresničena v večini držav.

VKO je ključna za strategije vseživljenjskega učenja na vseh ravneh - nacionalni, regionalni, lokalni in evropski. V družbi znanja, ki je cilj Evropske unije, je sistem karijerne orientacije za vse starostne skupine in državljane ključen za njihov uspeh pri napredovanju na njihovi življenjski poti. Pomemben vidik teh prizadevanj je vzpostavitev lokalnih, regionalnih in nacionalnih forumov za karierno orientacijo ter sorodnih mehanizmov usklajevanja, ki povezujejo izvajalce in deležnike v partnerstvih. Regionalni forumi lahko dopolnjujejo nacionalne in jih podpirajo ali pa, v primeru držav z decentralizirano vlado, delujejo kot posebni mehanizmi z nacionalnimi povezavami.

Pri vzpostavljanju nacionalnih forumov/mehanizmov za karierno orientacijo je Cedefop opredelil deset „ključnih sporočil“:

1. narediti jasno povezavo med vseživljenjskim učenjem in strategijami zaposlitvenih možnosti;
2. vzpostaviti skupna pojmovna orodja in terminologijo;
3. biti selektiven pri izboru sodelujočih;
4. imeti jasno določene naloge in vloge;
5. imeti močne zagovornike in močno zavezo ključnih udeležencev;
6. jasno opredeliti povezavo z vlado;
7. imeti neodvisno tajništvo;
8. zagotoviti izvajanje ključnih nalog;
9. zavedati se tveganja konflikta vlog;
10. prizadevati si delovati s stališča posameznega državljana.

Glede na intenzivnost povezav ločimo tri ravni:

- **kommunikacija**, ki lahko vključuje izmenjavo informacij ter raziskovanje možnosti za sodelovanje in usklajevanje;
- **sodelovanje** partnerjev v okviru obstoječih struktur. Po naravi je lahko večinoma neformalno in temelji na sporazumu o sodelovanju, pri čemer vsak partner ohrani pristojnosti za sprejemanje odločitev;
- **usklajevanje**. Za to je običajno potrebna struktura za usklajevanje z operativnimi pristojnostmi in finančnimi sredstvi (ter po možnosti pogodba ali pravno pooblastilo).

Po dokumentu je večina forumov/mehanizmov na ravni komunikacije.

Vprašanja, ki jih morajo obravnavati politike

- Kakšno vlogo imajo forumi/mehanizmi za karierno orientacijo? Razlikujemo štiri vloge, ki jih je treba natančneje opredeliti, saj niso izključevalne. Mnogi forumi/mehanizmi imajo več vlog, in sicer: dialog, posvetovanje, razvoj politike, razvoj sistemov.
- Kdo odloča o članstvu v forumih/mehanizmi na nacionalni/regionalni in lokalni ravni?
- Kakšne funkcije imajo forumi/mehanizmi? Ločimo lahko šest glavnih funkcij: Izboljšanje kakovosti, spodbujanje sodelovanja, opredelitev potreb državljanov, izboljšanje zasnove storitev in njihova izpopolnitev, vključno s kakovostjo, vpliv na politiko, koristi mednarodnega sodelovanja
- Kakšen status in mandat ima forum/mehanizem?
- Kako je opredeljen sektorski pristop forumov/mehanizmov?
- Kakšen je cilj regionalnih forumov/mehanizmov?
- Kako so organizirani odnosi med forumi/mehanizmi na različnih ravneh? Ločimo različna sodelovanja in sicer: znotraj regionalna, med regionalna, trans regionalna in čez nacionalna
- Kako bi lahko delovala podpora za sodelovanje in usklajevanje kariernih orientacij med regijami prek nacionalnih meja?
- Kakšne vrste medregionalnih pristopov bi lahko bile koristne in učinkovite?

Ukrepi politike

Forum in sorodni mehanizmi imajo različne oblike na nacionalni, regionalni in lokalni ravni, odvisno od državne ureditve, stopnje centralizacije ali decentralizacije, profesionalizacije ter drugih dejavnikov. Za pregled obstoječih mehanizmov in preučevanje prihodnjih smeri razvoja ima dokument na voljo tri orodja za samoocenjevanje:

- Referenčne točke za razvoj politike in sistemov VKO: Deležniki, kot so ministrstva, socialni partnerji, civilna družba in združenja izvajalcev storitev karijerne orientacije, morajo aktivno sodelovati pri razvoju in spodbujanju politik in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije. Orodje omogoča razvrščanje obstoječega stanja glede na stopnjo razvitosti in sistematičnosti mehanizmov sodelovanja in usklajevanja pri razvoju politik in sistemov vseživljenjske karijerne orientacije na nacionalni, regionalni in/ali lokalni ravni.
- Referenčne točke za forume ali sorodne mehanizme politike VKO: Ta del orodja za samoocenjevanje temelji na ugotovitvah in ključnih sporočilih priročnika Cedefopa (leto 2010). Pojem „forum“ lahko zajema vrsto različnih mehanizmov sodelovanja in usklajevanja, med obema poloma pa je vrsta različnih možnosti politike.
- Ravni delovanja foruma ali sorodnega mehanizma: Kot je navedeno v razdelku 7.2, lahko forumi za vseživljenjsko karierno orientacijo delujejo na eni od treh stopenj: obveščanje, sodelovanje in usklajevanje. Prva stopnja (obveščanje) je lahko, na primer, delovna skupina, mreža ali pa skupina strokovnjakov, druga stopnja (sodelovanje), lahko obsega dogovore za sodelovanje v zvezi s posebnimi nalogami, tretja stopnja (usklajevanje) pa praviloma potrebuje bolj formalno in trajnostno strukturo.

8.3. Priloga 3: Podrobnejši pregled obvezne literature

Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2020

Letno poročilo opisuje rezultate izvajanja ukrepov države na trgu dela za leto 2020. Leto 2020 je zaznamovalo prizadeto gospodarstvo, zaradi posledic pandemije covid – 19.

Gospodarska gibanja v letu 2020 so se po začetnem ugodnem obdobju obrnila v negativno smer zaradi pandemije covid-19. To je močno vplivalo na svetovno in domače gospodarstvo, še posebej na storitvene sektorje, kot so gostinstvo, turizem in transport. Država je odločno ukrepala za ohranitev delovnih mest s subvencijami in nadomestili plač delavcem na čakanju. Kljub temu se je delovna aktivnost zmanjšala, še posebej v dejavnostih poslovanja z nepremičninami, gostinstvu in drugih poslovnih sektorjih.

Registrirana brezposelnost se je povečala, zlasti med presežnimi delavci in tistimi z iztekajočimi se pogodbami. Kljub temu se je s postopnim okrevanjem in intervencijskimi ukrepi države povečalo tudi zaposlovanje brezposelnih oseb.

Delodajalci so prijavili veliko število prostih delovnih mest, pri čemer so največ potreb izrazili za delavce v predelovalnih dejavnostih, gostinstvu, čiščenju, strežbi, voznike in gradbene delavce. Število zaposlenih se je na letni ravni zmanjšalo, medtem ko se je število samozaposlenih povečalo.

Največji upad delovne aktivnosti se je pojavil v dejavnostih poslovanja z nepremičninami, gostinstvu, finančnih dejavnostih, kulturnih dejavnostih in rudarstvu. Rast delovne aktivnosti so beležile gradbeništvo, izobraževanje, zdravstvo, kmetijstvo ter oskrba z vodo, energijo in promet.

Stopnja registrirane brezposelnosti, izračunana s strani Zavoda RS za zaposlovanje, je decembra 2020 znašala 8,9%. Anketna stopnja brezposelnosti, izračunana s strani Statističnega urada RS, je bila petodstotna. Sezonsko prilagojena stopnja anketne brezposelnosti, izračunana s strani Eurostata, je decembra 2020 v Sloveniji znašala 4,7%, kar je pod povprečjem Evropske unije.

Povprečno je bilo v letu 2020 mesečno brezposelnih 85.003 oseb, kar je 14,6% več kot v letu 2019.

Za izvajanje storitev VKO v letu 2020 MDDSZ ni podelil koncesij za opravljanje storitev za trg dela. Storitve VKO je v letu 2020 izvajal samo zavod.

Informiranje o trgu dela

Zavod je zagotavljal dostop do teh informacij prek različnih komunikacijskih kanalov, vključno z elektronsko pošto, telefonom in osebnim svetovanjem.

Zavod je spodbujal iskalce zaposlitve, da uporabljajo spletno platformo PoiščiDelo.si in druge e-storitve, saj je želel povečati njihovo samostojnost pri iskanju zaposlitve in upravljanju kariere. Ob koncu leta 2020 je bilo že 89.237 registriranih uporabnikov portala PoiščiDelo.si.

Zaradi epidemije covid-19 in sprejetih ukrepov za omejevanje stikov so se osebni stiki z uporabniki omejili, kar je privedlo do večje uporabe elektronskih storitev zavoda. V primerjavi z letom 2019 se je število registriranih uporabnikov portala povečalo za 51,3 odstotka.

Kontaktni center zavoda je zagotavljal pomoč pri uporabi spletnih storitev in splošno informiranje o storitvah zavoda uporabnikom. V letu 2020 je Kontaktni center opravil 180.545 telefonskih klicev, odgovoril na 51.880 vprašanj prek elektronskih sporočil ter izvedel 193 telefonskih priprav na zaposlitveni razgovor. Interaktivna zavodova asistentka IZA je odgovorila na 74.925 spletnih vprašanj.

Število telefonskih klicev se je v primerjavi z letom 2019 povečalo za 91 odstotkov, elektronsko informiranje pa za 448 odstotkov. Veliko število elektronskih sporočil se je nanašalo na registracijo podjetij na Portalu za delodajalce in oddajo vlog za povračilo nadomestil plače.

Spremenjeno poslovanje zavoda, večje število klicev in elektronskih sporočil ter izvajanje ukrepov interventnih zakonov so zahtevali dodatno osebje in tehnične nadgradnje sistema Kontaktnega centra. Prilagajanje organizacije dela je bilo nenehno potrebno zaradi izrednih razmer.

Samostojno vodenje kariere

Zavod za zaposlovanje v Sloveniji spodbuja samostojno vodenje kariere in ponuja različne pripomočke ter podporo pri njihovi uporabi. Preko Portala za iskalce zaposlitve www.PoiščiDelo.si omogočajo enoten in individualiziran dostop do številnih storitev, vključno z elektronsko oddajo vlog, naročilom potrdil iz evidenc zavoda in storitvami za elektronsko sodelovanje.

Zaradi omejitve osebnih stikov zaradi epidemije so se spremenili poslovni procesi, kar je povzročilo znatno povečanje števila elektronskih vlog. V letu 2020 so prejeli 66.829 elektronskih vlog, kar je 343,4 % več kot leto prej. Elektronsko sodelovanje s strankami se je prav tako povečalo, pri čemer je 31,9 % registriranih brezposelnih oseb uporabljalo storitve za elektronsko sodelovanje na portalu PoiščiDelo.si. Poleg tega so svetovalci prejeli veliko sporočil in dokumentov preko storitve Moj svetovalec.

Zavod omogoča tudi predstavitev brezposelnih oseb delodajalcem preko Portala za delodajalce in portala EURES. Za spodbujanje samostojnega vodenja kariere so v letu 2020 uvedli nov iskalnik prostih delovnih mest na portalu PoiščiDelo.si. Karierna središča so nudila pomoč in informacije za iskanje zaposlitve ter organizirala delavnice. Računalniški program "Kam in kako" je bil uporabljen s strani več kot 16.000 uporabnikov.

Osnovno karierno svetovanje

V letu 2020 je Zavod za zaposlovanje kljub epidemiji izvedel 225.352 kariernih svetovanj in izdelal 220.784 zaposlitvenih načrtov. Zaradi omejitev osebnih stikov so za novo prijavljene brezposelne izvajali svetovanja po telefonu, kar je bilo zahtevnejše in ni ustrezalo vsem brezposelnim. Vendar so v najkrajšem možnem času po prijavi oblikovali individualne zaposlitvene načrte. V času epidemije so se osredotočili na napotitve na prosta delovna mesta in ukrepe aktivne politike zaposlovanja, sodelovanje s domovi za starejše in podjetjem Gorenje.

Za dolgotrajno brezposelne so opravili 3.886 kariernih svetovanj za oceno stanja in določitev ukrepov za integracijo na trg dela. Krepitev večšin svetovalcev je prispevala k izboljšanju napotovanja na prosta delovna mesta. Elektronsko sodelovanje prek portala PoiščiDelo.si je omogočilo brezposelnim osebam informiranje, svetovanje, dogovarjanje zaposlitvenih ciljev ter komunikacijo s svetovalci. Konec leta 2020 je preko tega portala poslovalo 27.821 brezposelnih oseb, kar je predstavljalo 31,9% vseh brezposelnih.

Poglobljeno karierno svetovanje

Zavod za zaposlovanje v letu 2020 je izvajal storitve poglobljenega kariernega svetovanja, rehabilitacijskega svetovanja in zdravstvenega zaposlitvenega svetovanja za brezposelne osebe s kompleksnejšimi težavami pri vstopu na trg dela. Poglobljeno karierno svetovanje je bilo opravljeno v manjšem obsegu zaradi omejitev zaradi epidemije covid-19. Svetovalci so uporabljali posebne pripomočke in psihodiagnostična sredstva za prepoznavanje potreb strank. V letu 2020 je bilo opravljenih 12.911 poglobljenih kariernih svetovanj.

Rehabilitacijsko svetovanje je zajemalo informiranje in svetovanje o pravicah invalidov, ugotavljanje smiselnosti za začetek postopka za ugotavljanje invalidnosti, napotovanje in spremljanje izvajanja storitev zaposlitvene rehabilitacije ter izdelavo ocene zaposlitvenih možnosti invalidnih oseb. Zaradi epidemije je bilo delo rehabilitacijskih svetovalcev omejeno, vendar je bilo v letu 2020 opravljenih 6.090 rehabilitacijskih svetovanj.

Zavod je ponujal tudi zdravstveno zaposlitveno svetovanje za brezposelne osebe z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju zaposlitve ali vključevanju v ustrezne programe. Zaradi epidemije so bile storitve omejene, vendar so v letu 2020 izvedli 1.215 zdravstveno zaposlitvenih svetovanj.

Poleg tega je zavod izvajal tudi ugotavljanje začasne nezaposljivosti za brezposelne osebe, katerih nezmožnost za delo zaradi bolezni je trajala več kot 60 dni. V letu 2020 je bilo 2.836 brezposelnih oseb razvrščenih v evidenco začasno nezaposljivih.

Učenje veščin vodenja kariere

Z vključevanjem brezposelnih oseb v delavnice za pridobivanje veščin iskanja zaposlitve želimo aktivirati brezposelne osebe za samostojno, učinkovito in odgovorno iskanje zaposlitve in vodenje lastne kariere ter jih opremiti s sodobnimi oblikami in kompetencami za vstop na trg dela.

Brezposelne osebe so se v skupinske oblike vključevale v kariernih središčih, in sicer v času, ko je bilo zaradi epidemije covid-19 to mogoče. Skupaj se je v letu 2020 kratkih modularnih delavnic udeležilo 4.726 brezposelnih oseb.

Delo v skupinah je bilo v letu 2020 zaradi epidemičnih razmer zelo omejeno.

Letno poročilo o izvajanju ukrepov države na trgu dela za leto 2021

Letno poročilo obravnava ukrepe države na trgu dela za leto 2021. Leta 2021 je bila Slovenija soočena z drugim letom epidemije covid-19, vendar so bili pogoji poslovanja nekoliko ugodnejši kot leto prej.

Gospodarska aktivnost se je postopoma okrepila, še posebej v predelovalnih dejavnostih in prometu. Kljub težavam v dobavnih verigah in pomanjkanju energentov ter materialov se je bruto domači proizvod (BDP) v 4. četrtletju 2021 povečal za 10,4% v primerjavi z istim obdobjem prejšnjega leta. Na letni ravni je bil ocenjen porast BDP-ja za 8,1% v realnem in 10,9% v nominalnem smislu.

Razmere na trgu dela so se izboljšale, registrirana brezposelnost se je zmanjšala, in delovna aktivnost je presegla raven pred koronakrizo. V decembru 2021 je bilo delovno aktivnih skoraj 916.800 oseb, kar je najvišja vrednost v zadnjem letu dni. Kljub temu so nekatere dejavnosti, kot so rudarstvo, kmetijstvo in finančne ter zavarovalniške dejavnosti, še vedno zaznale zmanjšanje zaposlenosti. Vendar pa so se v gradbeništvu, gostinstvu, zdravstvu in socialnem varstvu ter drugih panogah zaposlitve povečale v primerjavi s predhodnim letom.

Stopnja registrirane brezposelnosti se je v decembru 2021 znižala na 6,7%, kar je za 2,2 odstotne točke manj kot v decembru 2020. Anketa o delovni sili je pokazala, da je bila stopnja anketne brezposelnosti v 4. četrtletju 2021 enaka kot v prejšnjem četrtletju, vendar je bila nižja v primerjavi z enakim obdobjem leta 2020. Povprečna sezonsko prilagojena stopnja anketne brezposelnosti je bila v decembru 2021 4,4%, kar je nižje od povprečja EU (6,3%) in manj kot v decembru 2020.

Zakonsko določeni izvajalci VKO: Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljnjem besedilu: MDDSZ), Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (v nadaljevanjem besedilu: zavod), koncesionarji in Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije (v nadaljnjem besedilu: sklad).

MDDSZ v letu 2021 ni podelilo koncesij za opravljanje storitev za trg dela. V letu 2021 je zavod edini izvajal dejavnosti VKO.

Glavne dejavnosti VKO, ki jih je izvajal zavod:

- **Informiranje o trgu dela** je ena temeljnih storitev zavoda. Storitve zajema različne oblike obveščanja o možnostih zaposlovanja, izobraževanja in usposabljanja ter finančnih pomočeh in drugih temah o trgu dela v Sloveniji, drugih državah EU, EGP in Švicarski konfederaciji.
- **Samostojno vodenje kariere** je storitev, ki zajema pripomočke, s katerimi posameznik načrtuje in vodi svojo kariero.
- **Osnovno karierno svetovanje** vključuje individualno svetovanje, pomoč pri izdelavi zaposlitvenega načrta in pomoč pri iskanju zaposlitve. Namenjeno je določanju zaposlitvenih ciljev. Zagotavlja se brezposelnim osebam in iskalcem zaposlitve, katerih zaposlitev je ogrožena.
- **Poglobljeno karierno svetovanje** je storitev za brezposelne osebe, pri katerih so zaznane dodatne potrebe za motivacijo, pridobitev ustreznih poklicnih kvalifikacij in odpravljanje različnih ovir pri zaposlovanju ter za preprečevanje prehoda med dolgotrajno brezposelne in socialno prikrajšane. Zagotavlja se tudi **zdravstveno zaposlitveno svetovanje** (pomoč brezposelnim invalidom in drugim brezposelnim osebam z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju ustrezne in primerne zaposlitve ali kot pomoč in svetovanje pri vključitvi v ustrezen ukrep APZ).

- **Učenje veščin vodenja kariere** vključuje različne skupinske oblike pridobivanja veščin za spoznavanje lastnih zanimanj in kompetenc, možnosti v okolju, učenje odločanja ter načinov uresničevanja zaposlitvenih in kariernih ciljev

Informiranje o trgu dela

Dostop do informacij je omogočen prek različnih komunikacijskih kanalov, vključno z elektronskim, telefonskim in osebnim svetovanjem.

Zavod spodbuja uporabo spletnega portala PoiščiDelo.si in drugih e-storitev, s čimer želi povečati samostojnost iskalcev zaposlitve pri iskanju in upravljanju kariere. Portal je uporabljalo 82.752 registriranih uporabnikov ob koncu leta 2021. Za pomoč pri uporabi spletnih storitev in splošno informiranje o zavodovih storitvah skrbi kontaktni center, ki je v letu 2021 opravil 124.113 telefonskih storitev in odgovoril na 25.927 vprašanj v elektronski obliki. Prav tako je izvedel 217 telefonskih priprav na zaposlitvene razgovore. Zavodova interaktivna asistentka IZA je odgovorila na 55.050 spletnih vprašanj v istem obdobju.

Samostojno vodenje kariere

Zavod spodbuja brezposelne osebe in iskalce zaposlitve k samostojnemu vodenju kariere. Na portalu PoiščiDelo.si so v letu 2021 omogočili enostaven dostop do storitev, kot so elektronska oddaja vlog, elektronsko sodelovanje in predstavitev delodajalcem. Prejeli so 38.755 elektronskih vlog.

Elektronsko sodelovanje s zavodom se je povečalo, saj je 32,4% brezposelnih oseb uporabljalo te storitve ob koncu leta 2021. Zavod je uvedel nov iskalnik prostih delovnih mest, ki je bil zelo uporaben, saj je bilo aktivnih 26.814 naročil za obveščanje o delovnih mestih.

Zavod je razvil pilotno aplikacijo za ujemanje ponudbe in povpraševanja pri zaposlovanju, ki je bila testirana s svetovalci in se je izkazala za uspešno pri izboru kandidatov za prosta delovna mesta. Karierna središča so nudila podporo in informacije za aktivno iskanje zaposlitve ter organizirala individualna svetovanja in delavnice.

Računalniški program "Kam in kako" je bil v letu 2021 uporabljen s strani 22.980 uporabnikov, ki so iskali informacije o zaposlitvi.

Osnovno karierno svetovanje

Zavod je v letu 2021 izvedel veliko število kariernih svetovanj (210.953) ter pripravil zaposlitvene načrte (199.801) za brezposelne osebe. V času epidemije covid-19 so dajali prednost napotitvam na primerna prosta delovna mesta in vključevanju v programe aktivne politike zaposlovanja. V letu 2021 so izvedli manj ocen dolgotrajne brezposelnosti (2.877) v primerjavi z letom 2020.

Zavod je na portalu PoiščiDelo.si ponujal storitve spletne svetovalnice, pripomočke za načrtovanje kariere in iskanje zaposlitve, ter omogočal komunikacijo s svetovalci in dostop do informacij o napotitvah.

V letu 2021 je Zavod nadaljeval s prenovo elektronskih storitev in omogočil elektronsko podpisovanje vlog ter zaposlitvenih načrtov prek portala PoiščiDelo.si. Elektronski podpis je bil na voljo registriranim uporabnikom s digitalnim potrdilom, kot tudi tistim brez digitalnega potrdila, ki so lahko uporabili osebni e-naslov in mobilno številko.

Zavod namerava nadgraditi storitve portala PoiščiDelo.si tudi v letu 2022 ter spodbujati uporabo elektronskega poslovanja. S tem želijo izboljšati digitalno pismenost brezposelnih oseb in iskalcev zaposlitve ter prispevati k njihovi večji zaposljivosti in hitrejši aktivaciji na trgu dela.

Poglobljeno karierno svetovanje

V letu 2021 je Zavod prednostno ponujal poglobljeno karierno svetovanje brezposelnim osebam s kompleksnejšimi težavami pri vstopu na trg dela. Namen teh storitev je odpraviti morebitne ovire in preprečiti prehod v dolgotrajno brezposelnost. Pri poglobljenem kariernem svetovanju svetovalci uporabljajo posebne pripomočke, kot so VKO (Vprašalnik kariernih interesov), in po potrebi različna psihodiagnostična sredstva, ki jim pomagajo prepoznati potrebe strank.

V letu 2021 se je izvajanje poglobljenega kariernega svetovanja povečalo. Zavod je opravil skupno 15.902 poglobljena karierna svetovanja, kar je 23,2 % več kot leta 2020. Kljub temu je to število še vedno manjše v primerjavi z obdobjem pred epidemijo covid-19. To je deloma posledica obdobja v začetku leta 2021, ko je zavod storitve izvajal na daljavo. Poglobljeno karierno svetovanje zahteva neposreden stik med svetovalcem in brezposelno osebo, saj je ključnega pomena nebesedna komunikacija za gradnjo sodelovalnega odnosa.

Pri poglobljenem kariernem svetovanju svetovalni proces zajema kompleksnejše potrebe, kot so motivacija, oblikovanje zaposlitvenih ciljev, karierna odločanja, identifikacija ovir, ki zmanjšujejo stopnjo zaposljivosti, ter oblikovanje ukrepov za povečanje zaposljivosti. Storitve pomaga brezposelnim osebam pri prepoznavanju poklicnih kompetenc, zanimanj, sposobnosti, ovir in prepričanj, ki so pomembna za uspešen nastop na trgu dela. Karierni svetovalci podpirajo posameznika pri spoznavanju možnosti in priložnosti v okolju, sprejemanju odločitev o karieri, premagovanju omejujočih prepričanj ter izbiri aktivnosti za doseg zaposlitvenih ali kariernih ciljev.

Leta 2021 je bilo izvedenih 7.383 kariernih svetovanj za brezposelne osebe z večjimi težavami pri vključevanju na trg dela, kar je 32 % več kot prejšnje leto. Vendar pa potreba po poglobljenem kariernem svetovanju še naprej narašča v skladu z rastjo dolgotrajne brezposelnosti in večjimi ovirami, s katerimi se srečujejo brezposelni pri vključevanju na trg dela. Zavod je za spodbujanje izvajanja poglobljenega kariernega svetovanja organiziral predstavitve učinkovitosti te storitve za direktorje območnih služb in vodje uradov za delo. Svetovalcem, ki izvajajo to storitev, je omogočeno sodelovanje v supervizijskih procesih.

Poleg poglobljenega kariernega svetovanja zavod zagotavlja tudi zdravstveno zaposlitveno svetovanje za brezposelne osebe z zdravstvenimi omejitvami pri iskanju ustrezne zaposlitve ali pri vključevanju v ustrezne programe aktivne politike zaposlovanja. Leta 2021 je bilo izvedenih 1.537 zdravstvenih svetovanj. Del teh storitev je bil izveden na daljavo.

Rehabilitacijsko svetovanje vključuje informiranje in svetovanje o pravicah invalidov, postopkih za ugotavljanje invalidnosti in/ali pravice do zaposlitvene rehabilitacije, napotovanje in spremljanje izvajanja zaposlitvene rehabilitacije ter izdelavo ocene zaposlitvenih možnosti invalidnih oseb. V letu 2021 je bilo opravljenih 6.982 rehabilitacijskih svetovanj.

Zavod za zaposlovanje tudi ugotavlja začasno nezaposljivost v skladu z zakonom. Leta 2021 je bilo 4.878 brezposelnih oseb razvrščenih v evidenco začasno nezaposljivih, od tega 1.167 na podlagi obravnave pri

medinstitucionalnih komisijah uradov za delo in centrov za socialno delo, 3.711 oseb pa je postalo začasno nezaposljivih zaradi začasne zdravstvene nezmožnosti za delo nad 60 dni. Ob koncu decembra 2021 je bilo skupno 11.344 oseb vpisanih v evidenco začasno nezaposljivih.

Učenje veščin vodenja kariere

V letu 2021 je Zavod za zaposlovanje izvajal kratke modularne delavnice za brezposelne osebe, namenjene pridobivanju veščin iskanja zaposlitve. Cilj delavnic je bil aktivirati brezposelne osebe za samostojno, učinkovito in odgovorno iskanje zaposlitve ter jih opremiti s sodobnimi oblikami in kompetencami za uspešen vstop na trg dela.

Zaradi razmer, povezanih z epidemijo covida-19, Zavod ni izvajal skupinskih oblik delavnic do konca decembra 2021. Namesto tega so karierna središča prilagodila svojo ponudbo in delavnice izvajala na daljavo, nekatere pa tudi v živo. Skupaj se je v kratke modularne delavnice v letu 2021 vključilo 3.086 brezposelnih oseb.



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 utrpíte 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.