

EXPRAK

AT.SI

Österreichisch-Slowenische ExpertInnenakademie
Avstrijsko-slovenska strokovna akademija

Modeli dobre prakse pri ugotavljanju tveganja v Evropi in Avstraliji

KAZALO

1	Uvod	3
2	Modeli dobre prakse	7
3	Povzetek različnih vrst ugotavljanja tveganja v državah z izbranimi modeli	22
4	Izbrani postopkovniki	25

1 Uvod

V številnih primerih zavodi za zaposlovanje strank ne morejo takoj posredovati na trg dela, ampak morajo prestati različno dolgi postopek svetovanja, oskrbe in izbire. To seveda velja enako za obmejno regijo med Avstrijo in Slovenijo. Ta proces je možno skrajšati s pomočjo metod kot so ocenjevanje kvalifikacijskih profilov ter z ugotavljanjem rizičnih skupin. Naloga pričujoče študije je podpora DP 1 (Ugotavljanje parametrov uspeha za načrtovanje in uporabo integracijskih ukrepov) v okviru projekta EXPAK AT.SI in sicer s pomočjo znanstvenega strokovnega znanja iz tega področja ter z izdelavo skupnega osnovnega znanja za vse udeležene strokovnjake. Ta dokument predstavlja ugotavljanje tveganja oz. izdelavo profila na področju zavoda za zaposlovanje na osnovi evropskih modelov dobre prakse in iz primera iz Avstralije. Ti primeri dobre prakse so nadalje povzeti in predstavljeni v tabeli.

Ugotavljanje tveganja v tem poročilu definiramo kot ocena možnosti iskalcev zaposlitve na trgu dela. Ta ocena možnosti poteka praviloma pri zavodih za zaposlovanje in se lahko izdelava tekom (statističnih) modelov profiliranja (navedbe o prednostih in slabostih strank z različnim ponderiranjem). Posredovalci naredijo takšno oceno iz njihovega vidika ali kombinirajo obe metodi. Ugotavljanje tveganja, ki se izvede na osnovi te ocene možnosti, nadalje opisuje postopek diferenciranja strank na ravni politike trga dela. V številnih primerih se s pomočjo ugotavljanja tveganja naredi ocena trajanja dolgotrajne brezposelnosti. V tem poročilu torej ugotavljanje tveganja razumemo kot izdelava profila brez uporabe statističnih pripomočkov. Ustvarjanje profila in tveganja imajo v vseh državah cilj hitre ponovne integracije iskalcev zaposlitve na trg dela, ki je pogosto povezan s strogimi zahtevami za iskalce zaposlitve (npr. v Avstraliji, v Združenem kraljestvu, na Nizozemskem).

Metoda za pripravo poročila je prednostno obsegala raziskave po literaturi in na spletu ter njihove analize.

2 Primeri v Avstriji in Sloveniji

2.1 Avstrija model 3 con

Avstrijski model segmentacije strank je primer, ki se odpoveduje profiliranju.

Predhodne osnovne informacije: V Avstriji poteka obravnava iskalcev zaposlitve na osnovi modela 3 con (informacijska, storitvena in svetovalna cona, ki je bil uvedena na osnovi anket med strokovnjaki). Začetek izvajanja je bil med letoma 2001 in 2003.¹

Cilji:

- **Segmentacija skupin strank** avstrijskega zavoda za zaposlovanje na stranke za informiranje, storitve in svetovanje
- Združevanje sistemov državnih pomoči, svetovanja in posredovanja po načinu »vse na enem mestu - one-stop-shop«²

Opis modela treh con za obravnavo strank pri AMS-u:

Info-cona: ob prvem stiku iskalcev zaposlitve z AMS-om se določi pristojnost svetovalca pri AMS-u. To poteka ali na info-coni ali servisni coni, nadaljnja možnost bi bila vzpostavitev stika po telefonu na linijo ServiceLine ali pisno po elektronski poti ali faksu.³ Na voljo so informacije o trgu dela, prostih delovnih mestih, poklicih in izobraževalnih poteh, hkrati so na voljo možnosti za samopostrežbo (spletni dostop do iskanja delovnih mest, osebni računalniki s programi za obdelavo besedil za pripravo dokumentacije za razgovore, samopostrežni računalniki s informacijami o prostih delovnih mestih, informacijski material v obliki brošur, seznamom delovnih mest itd.).

Storitvena cona: pri prvem pogovoru se ugotavljajo želje stranke, zakonski pogoji za prijavo se obrazložijo ter osebni podatki se vnesejo. Poleg tega obravnavamo osebna problematična stanja in pripravimo posredovalne strategije. Možnosti posredovanja ugotavljamo preko takojšnjega ugotavljanja »matchinga« ter se zedinimo o svetovalnih strategijah. To pomeni, da o dodelitvi cone pri posameznem svetovalcu odloča posamični uradnik.⁴

Svetovalna cona: vse brezposelne osebe, ki so več kot 3 mesece brezposelne, prejmejo nadaljnjo obravnavo v svetovalni coni. Določene skupine oseb prav tako takoj dodelimo tej skupini: npr. osebe, ki imajo bistvene omejitve (telesne, duhovne, psihične omejitve), pomanjkljivo poklicno orientacijo in kvalifikacijo; z pomanjkanjem potenciala za samopomoč, nerešene obveznosti oskrbe, mladi z nezadostno šolsko izobrazbo.⁵

Evalvacija: Ta model s conami so uvedli po uspešni pilotni fazi. Kot pozitivno se je izkazalo zmanjšanje povprečnega bivanja v brezposelnosti, kljub nespremenjenim osebnim resursom in vedno višji brezposelnosti.⁶

¹ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

² Vir: http://www.ub.uni-konstanz.de/kops/volltexte/2008/7218/pdf/Diss_Tobisch_1_Text.pdf

³ Vir: <http://www.ams.or.at/sfa/14392.html>

⁴ Glej tam, vir 49

⁵ Glej vir 49

⁶ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

2.2 Slovenija - Aktivnosti ZRSZ⁷

Prijava na zavodu za zaposlovanje (ZRSZ)⁸

Ob prijavi na ZRSZ ter ob vpisu na seznam iskalcev zaposlitve najprej razlikujejo, ali iskalec zaposlitve išče prvo zaposlitev, ali je bilo delovno razmerje zaključeno in se izvrši prijava za iskanje nove zaposlitve.

Za prijavo ponuja zavod sledeče možnosti:

- **elektronska prijava** je omogočena za prijavljene uporabnike, vendar se je potrebno prej registrirati na spletni strani. Takšna prijava omogoča dodajanje osnovnih podatkov oz. življenjepisa v bazo podatkov, do katere imajo dostop delodajalci, ki se tudi registrirajo. Prav tako je na voljo pomoč pri izdelavi standardiziranega Europass-življenjepisa.
- **osebna prijava** na izpostavi ZRSZ

Pri obeh možnostih prijave je potrebno izpolniti obrazec, ki ga je treba ali oddati osebno, ali poslati po pošti, ali ga posredovati preko elektronske prijave na spletni strani. Nadalje se določi **svetovalni sestanek**, kjer se opravi dogovor

- ali bo oseba, ki je prijavljena kot brezposelna, samo vpisana na seznam iskalcev zaposlitve ali
- so potrebni nadaljnji svetovalni razgovori oz. ali bo oseba vključena v program za iskalce zaposlitve.

Splošno svetovanje in informiranje za brezposelne osebe⁹

Opis: informacije in osnovno svetovanje z namenom spodbujanja aktivnega in uspešnega iskanja zaposlitve.

Ciljna skupina: osebe, ki so pri ZRSZ prijavljene kot brezposelne

Aktivnosti in cilji:

- iskanje novih možnosti zaposlitve
- določitev zaposlitvenih ciljev
- iskanje aktualnih odprtih delovnih mest
- izdelava in načrtovanje poklicne kariere
- morebitna udeležba na enem izmed zaposlitvenih programov z namenom izboljšanja in širitve zaposlitvenih možnosti

Poleg tega ponujajo svetovanje v elektronski obliki (e-svetovanje), kjer so na voljo različne informacije, pripomočki in navodila za poklicno načrtovanje.

⁷ ZRSZ - Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje

⁸ Vir: <http://www.ess.gov.si/www.mojazaposlitev.si> (03.11.2010)

⁹ Prav tam

CIPS – Center za informiranje in poklicno svetovanje¹⁰

Opis: stranke prejmejo svetovanje glede možnih poklicnih izbir. Nadalje izvajajo načrtovanje (predhodnih in novih) poklicnih poti ter rednega, izrednega ali dodatnega izobraževanja.

Ciljna skupina: brezposelne osebe, zaposleni s tveganjem izgube delovnega mesta, udeleženci programa za izobraževanje in usposabljanje brezposelnih oseb, osipniki, zaposleni v izobraževalnih ustanovah znotraj ZRSZ, itd.

Programi za iskalce zaposlitve¹¹

Izobraževalni programi za iskalce zaposlitve

- Pomoč pri načrtovanju poklicne kariere in iskanju zaposlitve
- Trening uspeha
- Projektno učenje za mlade odrasle idr.

Programi poklicnega izobraževanja

- Formalna izobrazba (splošna, poklicna in strokovna izobrazba)
- Različna izobraževanja
- Delavnice
- Nacionalna in osnovna poklicna kvalifikacija idr.

Programi za spodbujanje zaposlovanja

- Program za spodbujanje dolgotrajno brezposelnih oseb
- Program „zaposli.me“ (zagotavljanje zaposlovanja za najmanj eno leto)
- Spodbujanje zaposlovanja za prejemnike socialne pomoči ipd.

Programi za izvajanje samostojne dejavnosti

¹⁰ Vir: <http://www.mojazaposlitev.si/> (03.11.2010)

¹¹ Vir: <http://www.ess.gov.si/www.mojazaposlitev.si> (03.11.2010)

3 Modeli dobre prakse

Sledi predstavitev modelov dobre prakse za ugotavljanje skupin z ovirami v izbranih evropskih državah. Nato bo predstavljen avstralski model profiliranja, ki sedaj že dvanajst let uporablja številne instrumente za ugotavljanje skupin z ovirami na trgu dela. Te instrumente so večkrat izboljšali z namenom večje diferenciacije strank.

3.1 Danska – koncept profiliranja

Danski koncept profiliranja uporabljajo od konca leta 2004 in vsebuje sledeče instrumente:¹²

Instrumenti	Anketa za stranke služi kot priprava stranke na pogovor s posrednikom (vključuje ambicije in namere stranke)
	Strankin račun s podatki o času uporabe javnih transfernih storitev
	Zaposlitveni barometer (statistični model, ki izračuna sposobnosti zaposlitve v naslednjih šestih mesecih); pred kratkim so ga ukinili (prav tako glej evalvacijo)
	Priročnik za dialoge za posrednika ¹³

Predhodne osnovne informacije: danski koncept profiliranja velja tako za osebe, ki spadajo v sistem zavarovanja za čas brezposelnosti (približno 80% danskih zaposlenih ljudi), kot tudi za tiste delavce, ki niso zavarovani in spadajo v sistem socialne pomoči (okoli 20% aktivnega prebivalstva, vendar so v povprečju pogostejše brezposelni). Za osebe z zavarovanjem za čas brezposelnosti je pristojen **javni zavod za zaposlovanje**, za osebe brez zavarovanja pa regionalne upravne enote/**lokalne skupnosti**. Celotni koncept profiliranja upošteva te različne sisteme. Upravni seznam Statističnega urada Danske je tvoril podatkovno osnovo za razlagalne spremenljivke zavodov za zaposlovanje pri izračunu zaposlitvenega barometra. Lokalne skupnosti, javni zaposlitveni uradi ter drugi (zasebni) akterji so bili obvezani k uporabi koncepta za profiliranje.

Cilji tega koncepta za profiliranje¹⁴:

- Sistematična in kvalificirana ocena zaposljivosti iskalcev zaposlitve .
- Razporeditev resursov usmerjena na potrebe (pri podpornih ukrepih).
- Enaka obravnava zavarovanih in nezavarovanih brezposelnih (bistven cilj pri uvedbi takšnega koncepta profiliranja).

¹² Opomba: Izraz izdelava profila se pogosto uporablja zelo različno, pogosto pomeni predvsem oceno tveganja za dolgotrajno brezposelnost (primerjaj: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf)

¹³ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf;
<http://www.upjohninst.org/fdss/denmarkmodel.pdf>

¹⁴ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Glynstrup_Rosholm_DK_pres.pdf

Profiliranje zaposljivosti lahko razdelimo na **tri procesne faze**:

1. Pripravljalna faza: Priprava posrednikov s pomočjo strankinega računa, (zaposlitvenega barometra) in vprašalnika za stranke
2. Podroben intervju z iskalcem zaposlitve: priročnik za dialoge za posrednike
3. Ocena: tukaj v petih stopnjah predstavijo usklajenost značilnosti kandidatov s potrebami trga dela. Takšno razporeditev ponavljajo pri stalnem profiliranju.

Opis posameznih faz postopka profiliranja:

1. faza:

Anketa med strankami nudi individualne podatke o osebi ter služi kot priprava iskalca zaposlitve na pogovor o profiliranju in posredniku kot osnovna informacija. Anketo lahko vsi iskalci zaposlitve uporabljajo kot digitalni instrument na „portalu trga dela“. Ta portal je spletna baza podatkov, ki jo uporabljajo upravni organi, zaposlitvene iniciative države, lokalnih skupnosti ter skladi zavarovanja za brezposelnost kot pripravo na intervju. Anketa za stranke obravnava sledeče teme: ambicije stranke, socialne spretnosti, socialno okolje.

Strankin račun podaja pregled o času uporabe transfernih storitev v zadnjih petih letih (npr. mesečna denarna izplačila, nadomestilo za bolniški stalež, porodniški dopust, subvencije za študente). Informacije o tem so na voljo na portalu trga dela www.jobinsats.dk. Ta račun lahko kot pomoč za pripravo na pogovor uporabi tako stranka kot posrednik.

Zaposlitveni barometer je statistični model, ki izračuna verjetnost sprejema dela v naslednjih šestih mesecih. Ta model je bil zasnovan na osnovi zgodovinsko ocenjenih podatkov – dotok brezposelnih v letih 1999-2003 – in je bil pred kratkim ukinjen (glej evalvacijo). Izračun verjetnosti je bil izveden ob prvem intenzivnem pogovoru s posrednikom. Zaposlitveni barometer se opira na približno 120 kriterijev, razporejenih glede na starost, stalno bivališče, zahteve, zakonski stan, državo rojstva, lokalno stopnjo brezposelnosti itd. Barometer so strankam javnih zavodov za zaposlovanje oz. lokalnih skupnosti ponudili v obliki grafičnega prikaza. Rdeča barva je prikazovala visoko tveganje za dolgotrajno brezposelnost, rumena srednje tveganje za dolgotrajno brezposelnost in zelena nizko tveganje za dolgotrajno brezposelnost.¹⁵

2. faza: Priročnik za dialog je kontrolni seznam za pogovor o profiliranju (poglobljeni intervju) ter služi kot pomoč posredniku. Tekom intervjuja posrednik z iskalcem obravnava sledeče teme: zaznava lastnih perspektiv na trgu dela, poklicna kvalifikacija in izkušnje, osebne in socialne sposobnosti, finančni položaj, socialna omrežja, zdravje. Na tej osnovi se izvede evalvacija možnosti stranke na trgu dela, kjer prav tako upoštevajo potrebe in zahteve trga dela.¹⁶

3. faza: Ocena zaposljivosti poteka na osnovi predhodnih faz s pomočjo individualne razporeditve na pet kategorij, ki jo naredi posrednik: od popolne sposobnosti zaposlitve do izrecne nesposobnosti zaposlitve. Ta razporeditev se ponavlja v rednih presledkih. Ocena se izvede na osnovi uskladitve značilnosti kandidata z zahtevami trga dela. Teh pet kategorij za oceno zaposljivosti iskalcev zaposlitve so pred kratkim zmanjšali na tri.¹⁷

¹⁵ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Glynstrup_Rosholm_DK_pres.pdf

¹⁶ Vir: <http://www.seor.nl/media/files/screening-unemployed-reintegration-experiences-sev.pdf>

¹⁷ Vir: MITIGATING THE EFFECTS OF THE ECONOMIC CRISIS ON THE LABOUR MARKET: 7th – 8th October 2009, Stockholm, Sweden; Meeting of MISEP Correspondents. Hosted by the Swedish Presidency of the European Union and the Europe an Employment Observatory (EEO).

Ta koncept profiliranja služi predvsem novim brezposelnim osebam (čas brezposelnosti krajši od 26 ali 30 tednov) kot podpora pri oceni lastne zaposljivosti.

Evalvacija 2006: Izračun verjetnosti se je dokazal kot pravilen bolj pri moških in močneje pri mlajših iskalcih zaposlitve kot pa pri starejših. Med načrtovane izboljšave med drugim spada upoštevanje informacij pridobljenih iz pogovora s stranko¹⁸, saj je instrument zaposlitvenega barometra (= statistični del profiliranja) lahko sicer pravilno napovedal kariero pri 82% kratkotrajno brezposelnih (manj kot 26 tednov), vendar samo pri 55% dolgotrajno brezposelnih.¹⁹ Tekom nadaljnjih evalvacij se je pokazalo, da svetovalci ne uporabljajo dovolj zaposlitvenega barometra, zaradi česar so se odločili za ukinitev. Trenutno delajo na novem statističnem sistemu za ciljno usmerjenost (targeting²⁰).

¹⁸ Vir: <http://www.upjohninst.org/fdss/denmarkmodel.pdf>

¹⁹ Vir glej vir 7

²⁰ Sistemi ciljne usmerjenosti (targeting) omogočajo oceno učinkov ukrepov in programov znotraj politike trga dela za posameznike. Targeting pomeni pripravo prirojenih „programov aktivnosti“, da bi pospešili integracijo iskalcev zaposlitve na trgu dela. To je statistični model, ki poskuša napovedati morebitne rezultate na trgu dela za posamezni ukrep za vsakega posameznika.

3.2 Nizozemska²¹ – Preprečevanje in ugotavljanje tveganja

Primer za samopostrežne instrumente ter preventivo pred tveganjem:

Instrumenti	Mobilnostni centri kot preventiva pred brezposelnostjo
	Kvalitativni preizkusi za ugotavljanje uporabnikovih sposobnosti, da bi s tem morebiti celo lahko uskladili izobraževanja
	„Kansverkenner“ (raziskovalec možnosti) = Instrument za oceno možnosti zaposlitve, če se vnese posebno delovno področje (dejavnost)
	Sistem iskanja ustreznic (matching) = (baza podatkov, ki je sestavljena iz iskalcev zaposlitve z aktualnimi življenjepisi ter se usklajuje z javnimi uradi, kjer so registrirani delodajalci)
	Delovna mapa za brezposelne

Predhodne osnovne informacije: V EU-primerjavi ima Nizozemska najdaljše izkušnje s profiliranjem. Podobno kot zaposlitveni barometer na Danskem so tudi tukaj že leta 1999 uvedli sistem profiliranja. Instrument se je imenoval **Kansmeter** (točkovni sistem) in je prvotno meril oddaljenost iskalcev zaposlitve od trga dela, vendar so bili tukaj upoštevani predvsem novi prihodi med brezposelne²². Kansmeter so ukinili leta 2007. V zadnjem obdobju se predvsem posvečajo preventivnim ukrepom v okviru centrov mobilnosti (primerjaj 1. fazo). Če ti preventivni ukrepi ne bi bili uspešni, je dodatno možno izvesti preizkuse ugotavljanja kompetenc ter uporabiti samopostrežne aktivnosti na spletu (raziskovalec možnosti (chance-explorer), delovna mapa). Lastno aktivnost iskalcev zaposlitve krepiti tudi UWV Werkbedrijf (javni zavod za zaposlovanje). Te samopostrežne aktivnosti uporabljajo tudi delodajalci in agencije za posredovanje delavcev.

Zavod za zaposlovanje je kontaktna točka za tiste, ki želijo prejemati nadomestilo za brezposelnost ter tudi zanje skrbi. Za tiste, ki nimajo pravice do prejemanja nadomestila, so pristojne regionalne skupnosti²³. Bistveno je, da zavod za zaposlovanje številne dejavnosti prenaša na svetovalne agencije (potem ko je bilo izkoriščeno zavarovanje ali v primeru neupravičenosti, torej na primer za prejemnike socialne pomoči). Večje regionalne izpostave zavoda za zaposlovanje ponujajo enako kot lokalne skupnosti „celovito storitev“, od profiliranja preko posredovanja pa vse do izobraževalnih programov. Manjše regionalne izpostave ponujajo samo osnovne storitve (npr. posredovanje), preostale storitve zagotavljajo zasebni ponudniki iz storitvenega sektorja²⁴. Tako nizozemski kot tudi avstralski model sta močnejše spodbujala privatizacijo storitev za reintegracijo kot druge države.²⁵ Kdor po šestih mesecih

²¹ Vir : Komunikacija po elektronski poti s Corine Peeters iz UWV.NL in e-komunikacija s CWI Service.

²² Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf;
[http://www.oelis.oecd.org/olis/2008doc.nsf/LinkTo/NT000034FA\\$FILE/JT03248679.PDF](http://www.oelis.oecd.org/olis/2008doc.nsf/LinkTo/NT000034FA$FILE/JT03248679.PDF)

²³ Vir: <http://www.seor.nl/media/files/reforms-dutch-active-labour-policy-during-last-20-.pdf>

²⁴ Vse agencije za posredovanje so na žalost samo na voljo v nizozemščini: <http://uitzendbureau.startpagina.nl/>

²⁵ Vir: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/22/37848464.pdf>

brezposelnosti ne najde zaposlitve, ga napotijo zasebnim ponudnikom za posredovanje zaposlitve. Od julija 2009 naprej velja, da morajo iskalci zaposlitve po enem letu neuspešnega iskanja sprejeti vsako ponudbo za delo.

Instrumenti za ponovno integracijo se na splošno ponujajo samo takrat, če to pripomore h konkretnemu delu²⁶. Nadalje je nizozemska vlada predvidela, da se proračun za reintegracijo predvsem uporabi za dolgotrajno brezposelne ljudi. Poleg tega je možno pravila v posameznih fazah ugotavljanja tveganja prilagoditi glede na pomen za trg dela.

Cilji:

- Preprečevanje dragih aktivnih ukrepov na trgu dela za tiste iskalce zaposlitve, ki lahko relativno lahko najdejo novo zaposlitev.
- Transparentnost glede položaja iskalcev zaposlitve na trgu dela

Faze znotraj ugotavljanja tveganja:

1. Preventivna faza ob odpovedi, vendar še pred prejemom nadomestila za brezposelnost (mobilnostni centri)
2. Izdelava profila, podpora pri posredovanju in kvalificiranju s strani delovnih trenerjev; oni pripravijo profile na osnovi uporabnikovih informacij ter preizkusa kompetenc. Oni so referenti pri zavodu za zaposlovanje.
3. Po treh mesecih delovni trenerji svojo storitev (ob pričakovani dolgotrajni brezposelnosti) okrepijo in pričnejo razmišljati o instrumentih za reintegracijo.
4. Po šestih mesecih brezuspešnega iskanja zaposlitve se storitve še okrepijo in ukrepi za ponovno integracijo postanejo verjetnejši. Od tega trenutka naprej prevzamejo nalogo reintegracije zasebne posredniške agencije.
5. Po 12 mesecih sledijo nadaljnji ukrepi za reintegracijo.

Opis:

1. faza: Preden lahko iskalci zaposlitve uveljavljajo svoje zahteve po storitvah na zavodu za zaposlovanje, morajo izraziti pripravljenost do dela. Da bi to dokazali lahko uporabijo samopostrežne možnosti pri zavodu ali preko spleta. Na teh mestih lahko podjetja in pa agencije za začasno posredovanje delavcev objavijo svoja prosta delovna mesta (glej tudi 2. fazo, chance-explorer, delovna mapa).²⁷ Istočasno se lahko iskalec zaposlitve obrne tudi na mobilnostne centre, da bi poiskal novega delodajalca, preden začne prejemati nadomestilo za brezposelnost. Ti centri so servisne točke za javno-zasebna partnerstva. Nahajajo se na 30 regionalnih izpostavah in delujejo po naročilu podjetij ter za podjetja. Njihova naloga je, da podpirajo podjetja pri izvajanju ukrepov skrajšanega delovnega časa in delne brezposelnosti. Storitve so ciljno usmerjene v preprečevanje brezposelnosti in na skrajšanje statusa brezposelne osebe.

2. faza: Če preventivna faza ne vodi do začetka dela, so iskalcem zaposlitve na voljo tako imenovani delovni trenerji. Ti sestavijo profil stranke na osnovi informacij o izobrazbi, delovnih izkušenj in osebnih

²⁶ Vir: E-sporočilo od gospe Corine Peeters UWV Werkbedrijf

²⁷ Vir: <http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/British%20welfare%20market.pdf>

podatkih o iskalcu zaposlitve. Nadalje je možno kot instrumente uporabiti tudi kompetenčne teste, da bi tako spoznali kompetence strank in bi ta znanja morebiti uporabili za nadaljnja izobraževanja. Statistične informacije na tej ravni prehajajo preko spleta skozi „chance-explorer“. Na voljo so trenutna stanja pri prostih delovnih mestih, informacije o kandidatih in število brezposelnih, ki so v času enega leta našli podobna delovna mesta. Prav tako so na voljo informacije o najbolj obetajočih kanalih iskanja dela.²⁸ Dodatno k „chance-explorer“ so razvili tudi delovno mapo za iskalce zaposlitve, ki vsebuje profile iskanja, integracijske načrte in življenjepise.²⁹

Na tej osnovi svetovalci zavoda za zaposlovanje (UWV WERKbedrrijf) naredijo oceno zaposljivosti. Po zaključku teh preizkusov so svetovalci na voljo za podporo pri posredovanju in kvalificiranju. Glede na presojo delovnih trenerjev iskalcem zaposlitve ponudijo več delavnic (trajanje 0-3 mesece).

3. faza: Po trimesečnem iskanju zaposlitve začnejo razmišljati o ukrepih ponovne integracije, v kolikor je možno napovedati dolgotrajno brezposelnost pri osebi, ki jo to zadeva. Krajša izobraževanja (npr. izpit za upravljanje z viličarjem) vodijo takoj po zaključku do ponudbe delovnega mesta.

4. faza: Če po šestih mesecih iskanja ne najdejo novega delovnega mesta, so možni ukrepi ponovne integracije in so tudi že bolj verjetni.

5. faza: Po enem letu brezuspešnega iskanja zaposlitve so na voljo specifični programi za ponovno integracijo (npr. subvencionirane zaposlitve, delavnice za invalide) s posebej za to zadolženimi trenerji. Podpora poteka v skupinah ali posamično³⁰. Ti trenerji za reintegracijo niso na voljo samo za tiste osebe, ki so brezposelne 12 mesecev ali več, ampak tudi za tiste, ki iščejo delo že več kot 6 mesecev, pri osebah mlajših od 25 let. Trenerji lahko sami odločajo o potrebnih podporah iskalcem zaposlitve (večinoma preko formalnih ocenjevalnih sistemov načrtov za dejavnosti). Od udeležencev teh ukrepov za ponovno integracijo se zahteva redna udeležba pri reintegracijskih programih, večinoma več ur na dan, včasih tudi vse dni v tednu. Ti programi v povprečju trajajo eno leto. Trenerji prejmejo od udeležencev poročila, nadzorujejo napredek pri iskanju zaposlitve ter tudi pomagajo pri posredovanju službe. Udeležencem v programih grozijo 10-20% nižji prejemki iz naslova zavarovanja v času brezposelnosti, če pri programih ne sodelujejo ali manjkajo. Po enem letu neuspešnega iskanja zaposlitve morajo iskalci sprejeti vsako delo, ki jim je ponujeno.³¹

Evalvacija in spremembe: kritika zaradi prehitre napotitve v integracijski program je vodila do tega, da so prvotno razdelitev na štiri profilne skupine v letu 2007 opustili in so uvedli razlikovanje med uporabniškimi tokovi A in B. S pomočjo teh dveh kategorij so se izognili takojšnji kategorizaciji in svetovalci so pridobili več fleksibilnosti in so lahko iskalce zaposlitve na novo ocenili, če so ugotovili ovire pri iskanju dela. Tako iskalce več niso prezgodaj dodelili določenemu integracijskemu programu ter so lahko celo presedlali na drug program.³² Samo pri 60% primerov so pravilno ocenili trajanje brezposelnosti. Na koncu so tudi opustili razdelitev na uporabniške tokove A in B, kar pomeni, da lahko delovni trenerji po lastni presoji določajo programe za ponovno integracijo.

²⁸ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

²⁹ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

³⁰ Vir: <http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/British%20welfare%20market.pdf>

³¹ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2009-2010/rrep616.pdf>

³² Glej vir 14

3.3 Avstralija – Job Seeker Classification Instrument (Instrument za klasifikacijo iskalcev zaposlitve)

Primer za sistem, ki je bil uveden že 1998 in uporablja sledeči instrument:

Instrument	<p>Job Seeker Classification Instrument (JSCI):</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 18 faktorjev – merjenje tveganja za dolgotrajno brezposelnost ■ 49 vprašanj z različnim ponderiranjem ■ Točkovni izračun => razdelitev na uporabniške tokove 1-3 ■ Job Capacity Assessment (JCA) – sprožilec – določitev uporabniškega toka 4
-------------------	--

Predhodne osnovne informacije: Avstralija ima že 12 let izkušnje z merjenjem tveganja in profiliranjem³³. Uporaba teh instrumentov je potekala hkrati s prenosom zavodov za zaposlovanje izven javne uprave. Ministrstvo za zaposlovanje in delo je z Agencijo za javno upravo Centrelink sklenilo sporazum o izvajanju storitev povezanih z zaposlovanjem in posredovanjem morebitnim zaposlitvenim agencijam (=Job Service Australia – omrežje zasebnih reintegracijskih storitev, ki se je do julija 2009 imenovalo Jobnetwork Australia).³⁴ Zahtevo po storitvah iz naslova zavarovanja v aktivni dobi še vedno v večini primerov zagotavljajo lokalni uradi Centrelinka.

Cilj: Sistem za klasifikacijo iskalcev zaposlitve (Job Seeker Classification Instrument (JSCI)) meri relativne pomanjkljivosti na trgu dela, ki bi lahko izhajale iz specifičnih individualnih okoliščin.³⁵ S pomočjo JSCI bi naj dosegli **učinkovito alokacijo resursov**, tako da bi iskalci zaposlitve, ki imajo še posebej veliko ovir, prejeli najboljšo možno podporo.

Faze profiliranja:

1. Priprava – izbira ustanove za posredovanje, ki jo izbere iskalec zaposlitve
2. Intervju med zaposlenim pri Job Service Australia in iskalcem zaposlitve – dodelitev točk s pomočjo 18 faktorjev in razdelitev na uporabniški tok 1-3
3. Določitev uporabniškega toka 4, ki jo naredijo referenti pri Job Service Australia ali pri Centrelink s pomočjo „sprožilcev za Job Capacity Assessment“. Na osnovi tega naredijo napotitev na šolanja/programme.

Opis:

1. faza: preden nek iskalec zaposlitve gre na pogovor o uporabi storitev pri Centrelink, prejme na informacijskem seminarju informacije o zaposlitvenih storitvah (jobservice) v Avstraliji. Na osnovi teh informacij se morajo iskalci zaposlitve registrirati pri zasebnih ponudnikih, ki jih sami izberejo.³⁶

2. faza: po oddaji vloge za uveljavitev storitev iz zavarovanja sledi intervju, kjer uporabijo računalniško podprt diagnostični instrument JSCI, in sicer ali s svetovalcem pri Centrelink ali pri Job Services Australia. Tekom tega intervjuja se oceni **tveganje za dolgotrajno brezposelnost**. Anketni vprašalnik

³³ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

³⁴ Vir: <http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/British%20welfare%20market.pdf>

³⁵ Vir: <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Pages/overview.aspx>

³⁶ Vir: <http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/Signaal%202009/British%20welfare%20market.pdf>

je sestavljen iz 49 vprašanj, na katera je možno hitro odgovoriti. Na osnovi teh vprašanj in administrativnih podatkov o iskalcu zaposlitve se izračunajo točke in s tem umeščenost k uporabniškimi tokovom od 1 (delovno sposoben brez ovir za posredovanje za do 19 točk) do 3 (29 točk in več) in do 4 (osebe s posebej veliko ovirami pri iskanju zaposlitve). Iskalci iz toka 1 prejmejo storitve posredovanja dela (prosta delovna mesta, ki jih lahko sami iščejo po spletu). Osebe s srednjim tveganjem prejmejo zaposlitveno izobraževanje (job training). Osebe z visoko stopnjo tveganja (tok 3) prejmejo intenzivno oskrbo.³⁷ Polega tega poteka na osnovi JSCI-intervjuja razporeditev uporabnikov med različne programe in sicer na osnovi 18 različno ocenjenih faktorjev tveganja za dolgotrajno brezposelnost.³⁸ K tem faktorjem spadajo: starost in spol, delovne izkušnje, poklicna pot, izobrazba, poklicna kvalifikacija, znanje angleščine, država rojstva, domorodno stanje, domorodni kraj, relativna pomanjkljivost na trgu dela zaradi bivališča, bližina do trga dela, prometna dostopnost, sposobnost telefonskih stikov, nesposobnost/zdravstveni pogoji, stabilnost bivališča, življenjske okoliščine, status bivšega zapornika, osebne lastnosti. Te okoliščine ocenijo na osnovi izpolnjenih vprašalnikov, ki jih izpolnijo uporabniki, in s pomočjo nadaljnjih informacij o lastnih izgledih za zaposlitev.

3. faza: določeni odgovori iskalcev zaposlitve se v kombinaciji s starostjo iskalca označujejo kot sprožilci za Job Capacity Assessment (JCA) ter opisujejo večkratne in kompleksne ovire pri zaposlovanju. S to oceno poteka razporeditev v uporabniški tok 4, za katerega je zadolžen Job Services Australia.³⁹ V tem primeru prejmejo iskalci zaposlitve boljši dostop do možnosti izobraževanja in do zaposlitvenih ukrepov (npr. sposobnost znanja jezikov, branja, pisanja in programi matematike, programi angleškega jezika za odrasle s priseljeniškim ozadjem, zgodnji ukrepi za osipnike).⁴⁰

Spremembe zaradi izkušenj z JSCI: julija 2009 so JSCI predelali.⁴¹ Razširili so vprašalnik in vnesli dodatne faktorje (trenutno skupno 18). Da bi izboljšali razumevanje vprašanj, so spremenili izbiro določenih besed in kategorije pri odgovorih. Dodatni faktorji so: bližina do trga dela, dostop do prometa, znanje angleškega jezika, obremenitev zaradi skrajšanega delovnega časa in podpora pri dohodkih. Vprašalnik je sestavljen iz 49 vprašanj, od katerih morajo odgovoriti najmanj na 18 vprašanj.

Dokumentacija o točkovni razdelitvi je na voljo na spodnji povezavi:

<http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Documents/JSCIfactors.pdf>

Evalvacija: JSCI je široko razvit statistični sistem za podporo iskalcem zaposlitve.⁴² Kritična pripomba ob tem je, da se zaradi sistema svetovalci preveč osredotočijo na ovire ter da takšen način spodbuja predsodke do ostalih.⁴³ V skladu s tem bi bilo zelo pomembno, da se iskalci zaposlitve ukvarjajo več s svojimi prednostmi in kompetencami, saj pozitivna motivacija predstavlja bistven faktor za uspeh v tem okviru.

³⁷ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

³⁸ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf und <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Documents/JSCIfactors.pdf>

³⁹ Vir: <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Pages/JSCI.aspx#whatisthejsciusedfor>

⁴⁰ Vir: <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Pages/JSCI.apx>

⁴¹ Vir: <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSCI/Documents/JSCIReviewReport.pdf>

⁴² Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

⁴³ Vir: http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/SMF_Flexible_New_Deal.pdf

3.4 Nemčija – Integracijski model s štirimi fazami

Primer za profiliranje s pomočjo analize prednosti in potenciala:

Instrument	Analiza prednosti in potenciala – izračun možnosti na trgu dela
-------------------	--

Predhodne osnovne informacije: Od januarja 2002 je profiliranje brezposelnih v Nemčiji zakonsko določeno.⁴⁴ Pred tem so ga v pilotnih projektih preizkusili in bi naj preprečevalo predvsem dolgotrajno brezposelnost. Profiliranje je v povezavi s tem novim zakonom razumljeno kot instrument za ugotavljanje zaposljivosti, tj. napovedi možnosti in določitev potrebe po subvencioniranju iskalcev zaposlitve. Do uvedbe modela integracije s štirimi fazami je bilo ugotavljanje tveganja v pristojnosti svetovalcev na zavodih za zaposlovanje, ki so s pomočjo kontrolnih seznamov poskušali oceniti individualno nevarnost dolgotrajne brezposelnosti.⁴⁵

Cilj: Poenotenje posredovanja strank, ki so blizu ali močno oddaljene od integracije.⁴⁶

Štiri faze cikličnega modela so v integracijskem konceptu zvezne agencije imenovane sledeče:

1. Izvedba profiliranja
2. Določitev cilja
3. Izbira strategije oz. strateškega paketa
4. Izvajanje in vztrajanje

Opis integracijskega modela s štirimi fazami:

1. faza: V prvem pogovoru naredijo profiliranje, ki je usmerjeno v prednosti in potenciala v zvezi s ciljnim poklicem oz. ciljno dejavnostjo. Pri obravnavi osebnega profila ter profila okolja je glavno vprašanje, ali obstaja potreba po ukrepanju na ravni ciljnega poklica oz. dejavnosti, ki je pomembna za posredovanje. Iz **analize potencialov in prednosti** izračunajo možnosti na trgu dela. Pri analizi prednosti navedejo poklicne in navzkrižne kompetence. Pri analizi potenciala ugotavljajo tiste slabosti, ki nasprotujejo posredovanju oz. integraciji povezani s ciljnim poklicem/dejavnostjo. Ugotovljena potreba po ukrepanju se navezuje na samo osebo, ki je iskalec zaposlitve, kot tudi na težave znotraj posameznikovega osebnega okolja.

Pri obravnavi osebnega profila ugotavljajo potrebo po ukrepanju znotraj ključnih skupin kvalifikacije (šolska kvalifikacija, poklicna kvalifikacija, jezikovna znanja), storilnosti (intelektualna storilnost, zdravstvene omejitve pomembne za posredovanje, delovno in socialno vedenje) in motivacije (lastna iniciativa/odnos do dela, pripravljenost do učenja in nadaljnjega usposabljanja).

Za profil okolice se upoštevajo sledeči kriteriji: okvirni pogoji (osebni okvirni pogoji, krajevna mobilnost, bivalni položaj, stanje v družini, finančno stanje) ter delovni in izobraževalni pogoji.

Te analize se navezujejo v bistvu na iskalce zaposlitve, ki so blizu integraciji. Dalj časa trajajoče iskanje zaposlitve označujejo kot kompleksno stanje profila.

Skupno razlikujejo med šestimi stanji profila: tržni, aktivacijski in subvencijski profil (vsi so odhodi blizu integracije), razvojni, stabilizacijski in podporni profil (kompleksna stanja profila – glej spodnjo

⁴⁴ Vir: <http://doku.iab.de/grauepap/2003/FES-09-12-2003-Rudolph.pdf>

⁴⁵ Vir: <http://www.agentur-fuer-arbeit.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A04-Vermittlung/Publikation/HEGA-02-2010-Vier-Phasen-Modell-Anlage-2.pdf>

⁴⁶ Vir: http://www.fachsymposium-empowerment.de/literatur/SGBII_SGBIII_Referentenunterlage.pdf

*Ter posebej argumentirana, kompleksna stanja pri subvencioniranju profila ** Alternativa: Ohranjanje ali integracijske sposobnosti

Ob strani: Schwerpunkt: poudarek; weitere Handlungsbedarfe = nadaljnje potrebe po ukrepanju

2. faza: Na osnovi profiliranja svetovalci sklenejo dogovor s strankami v zvezi z dosegljivo ciljno opcijo. Ti zastavljeni cilji, ki so vezani na trg dela, se dogovorijo tekom prvega pogovora z ljudmi, ki so blizu integracije, pri kompleksnejših problemih tudi tekom drugega pogovora. Izbira cilja poteka v povezavi z najvišjimi izgledi za uspeh in se ob vsakem pogovoru na novo oceni.

3. faza: V nadaljevanju se določijo strategije in ciljne usmeritve med uporabniki in posredniki. Čas izvedbe bi naj bil zastavljen ambiciozno in realistično, vendar je v določeni meri v pristojnosti svetovalca. Pri bolj kompleksnih profilih uporabnikov so lahko izvedbeni časovni načrti zastavljeni za dobo največ dveh let.

4. faza: Četrta faza je sestavljena iz integracijskega dogovora, ki se pisno sklene pri prvem pogovoru ali pri kompleksnih profilih pri drugem pogovoru med posrednikom in uporabnikom. Posamezne pogovore zaključijo s polavtomatsko dokumentacijsko oznako oz. aplikacijo. Naslednji pogovori služijo uskladitvi integracijskega dogovora in izvajanju ter preverjanju profiliranja, cilja in izbire strategije. Nato sledijo dogovori o aktivnostih za prošnje za službo in za dogovor o naslednjih korakih ter določitev naslednjih srečanj.

Evalvacija: Integracijski model štirih faz so med avgustom in septembrom 2008 preizkusili na 1407 primerih na lokacijah v Heilbronn in Erfurtu.⁴⁷ Svetovalci so pri 93% primerih menili, da je koncept primeren za izvedbo v praksi. Nadaljnji preizkus je potekal v Mainzu, Bochumu in Braunschweigu dne 2. februarja 2009. Primernost za izvajanje v praksi je bila na teh treh lokacijah ocenjena podobno, in je bila nekje na ravni 91% primerov.

Celotno oceno integracijskega modela štirih faz je v tem trenutno težko narediti, saj se ta sistem uporablja šele kratek čas. Vendar je bila že pred uvedbo predstavljena kritika. Da bi preprečili dolgotrajno brezposelnost (kar je cilj tega modela), so svetovalne korake združili in namestili lasten računalniški program. Tukaj kritiki vidijo težavo pri varovanju socialnih podatkov. Govora je o *statusu quo* osebnih življenjskih situacij, zasvojenosti, zadolženosti, problematičnih družinskih razmerah itd.⁴⁸

⁴⁷ Vir: http://www.bagfw.de/fileadmin/media/Projekte_2010/Jahresbericht2009/BundesagenturArbeit.pdf in <http://www.gsi-consult.de/download/01.10.09/roth.pdf>; Vprašanje pri evalvaciji je bilo za posrednike zavoda za zaposlovanje v preizkusnem času sledeče: ali nov način vodenja poslovnih procesov pri ravnokar simuliranem primeru kaže vse vidike oz. funkcionalnosti, ki so pomembni oz. potrebni za proces?

⁴⁸ Vir: <http://www.taz.de/1/berlin/artikel/1/angst-vor-dem-glaesernen-arbeitslosen/>

3.5 Združeno kraljestvo – Flexible New Deal program

Primer za boj proti dolgotrajni brezposelnosti s pomočjo programa Flexible New Deal (reintegracijski program trga dela) brez uporabe profiliranja ampak vključno s prenosom uporabnikov javnega zavoda za zaposlovanje – Job Centre Plus na zasebne ponudnike.

Instrumenti	Zasebne službe za zaposlovanje brezposelnih, ki iščejo zaposlitve po obdobju več kot 12 mesecev
	Plačilo zasebnih agencij za posredovanje dela glede na njihov doseženi uspeh
	Obveze: tem dalj časa je nekdo brezposeln, tem več zavezujočih aktivnosti je potrebnih

Cilj: program za boj proti dolgotrajni brezposelnosti s ciljem hitre ponovne integracije na trg dela.

Predhodne osnovne informacije: S programi politike na trgu dela, ki se imenujejo »New Deal« in »First Work« in kot najnovejši »Flexible New Deal« (FND) bi naj prejemnike storitev močnejše spodbudili k aktivnemu iskanju zaposlitve.⁴⁹ Program Flexible New Deal nadomešča prejšnje programe politike na trgu dela kot je New Deal za mlade in New Deal 25+, s katerim so se želeli boriti proti prehodu v dolgotrajno brezposelnost. Bistveni razlog za uvedbo FND je domneva, da ljudje, ki iščejo zaposlitev več kot 12 mesecev, kažejo podobne in kompleksne potrebe. Nadalje naj FND vodi do inovativnih oblik podpore iskalcev zaposlitve, več učinkovitosti in boljšim storitvam za stranke. Do določene mere se FND opira na modele v Avstraliji in na Nizozemskem.

Samo Avstralija in deli Združenih držav Amerike imajo znotraj lastne aktivne zaposlitvene politike še močnejše načelo obveze kot pa Združeno kraljestvo.⁵⁰

Pri FND – v veljavi od oktobra 2009 – za osebe, ki prejemajo nadomestilo za brezposelnost že 12 mesecev, skrbijo zasebni posredniki dela ali posredniki 3. sektorja.⁵¹ Kot uspeh velja posredovanje v zaposlitev, ki traja najmanj 6 mesecev. Natančnejših podatkov o plačilu posredovanja na žalost ni bilo možno ugotoviti. Osebe, ki iščejo zaposlitev manj kot 12 mesecev, najdejo pomoč in oskrbo pri Jobcentre Plus.

Od zasebnih in neprofitnih agencij si nadejajo boljših rezultatov kar zadeva trajnostno zaposlitev, saj so ti bili uspešnejši od Jobcentre Plus tudi že v preteklosti. FND velja za tiste iskalce zaposlitve, ki že 12 mesecev neuspešno iščejo zaposlitev, je zavezujoč in traja 12 mesecev.⁵² Ob tem ostanejo koristniki še tudi hkrati stranke javnega zavoda za zaposlovanje. Zaradi FND-ja se poveča pritisk na prejemnika storitve in v primerjavi z EU so v preteklosti lahko dosegli visoke rezultate pri posredovanju, vendar z negativnimi stranskimi učinki, da ljudje, ki so pri svojem delu nezadovoljni, vseeno ne tvegajo in ne zamenjajo službe.

4 odseki zaposlitvenega programa⁵³

1. Samopomoč
2. Usmerjeno iskanje zaposlitve

⁴⁹ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf; <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/WP59.pdf>

⁵⁰ Vir: glej vir 36

⁵¹ Vir: http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/SMF_Flexible_New_Deal.pdf

⁵² Vir: http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Jobseekers/programmesandservices/DG_180442

⁵³ Vir: http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/SMF_Flexible_New_Deal.pdf; glej 4 odseke modela s. 26

3. Načrt dejavnosti za povratek na delo (back-to-work)
4. Flexible New Deal

Opis:

1. odsek: Osebe, ki postanejo brezposelne in imajo pravico do prejemanja storitev, so najprej stranke pri Jobcentre Plus (JCP) ter se prve tri mesece same podajo iskati zaposlitev. Po teh 3 mesecih je približno 60% iskalcev zaposlitve našlo delo. Možna prosta delovna mesta se sporočajo naprej iskalcem zaposlitve in oni morajo vsaka dva tedna obiskati svojo osebno svetovalko pri JCP.

2. odsek: Po prvih treh mesecih morajo iskalci zaposlitve bolj redno biti v stiku s svojim osebnim svetovalcem pri JCP ter morajo svoje aktivnosti iskanja razširiti (kar zadeva čas potovanja, višina plač in delovne ure). Informacije o prostih delovnih mestih postanejo bolj intenzivne.⁵⁴

3. odsek: Po šestih mesecih pravice do prejemanja nadomestila za brezposelnost se povečajo zahteve do iskalcev zaposlitve ter pripravi se načrt dejavnosti za povratek na delo (back-to-work). Tukaj so navedene obvezujoče aktivnosti, katerih namen je povečati možnosti zaposlovanja.

4. odsek: Po 12 mesecih neuspešnega iskanja dela iskalce prevzamejo zasebne ali neprofitne posredniške agencije. V sodelovanju s stranko izdelajo individualni načrt dejavnosti, ki obsega vse potrebne podpirne ukrepe. Iskalce zaposlitve je tukaj tudi možno obvezati k praktičnemu delu.⁵⁵ Stroške za razgovore o službah povrne Jobcentre Plus (javni zavod za zaposlovanje). Plačilo agencij glede na opravljeno storitev želi zagotoviti, da se bodo uporabljale samo aktivnosti, ki bodo zares privedle do cilja in se bo možno izogniti nesmiselnim ukrepom („parkiranje“).

Znotraj FND se iskalci zaposlitve obvežejo⁵⁶:

- da bodo agencije po najboljših močeh podprli pri njihovi dejavnosti,
- da se bodo udeležili dogovorjenih terminov (srečanja, telefonski pogovori),
- da bodo izvedli vse aktivnosti, za katere se bodo dogovorili s posredniki,
- da bodo še nadalje aktivno iskali zaposlitev,
- da bodo obiskali Jobcentre Plus vsaka dva tedna,
- da bodo sporočili vse spremembe statusa vezanega na Jobcentre.

Neupoštevanje teh pravil vodi do izgube prejema storitve.

Evalvacija: V Združenem kraljestvu pogosto zastopajo mnenje, da o ponovni integraciji na trg dela odloča naključje in ne uporaba profiliranja. Pilotni projekti o tem so v VB že potekali (Early Identification Pilots), vendar je bila dovzetnost za napake pri oceni o dolgotrajni brezposelnosti previsoka.⁵⁷ Istočasno so tudi napovedi o stroških, ki nastanejo do trenutka ponovne zaposlitve, nenatančne ter izvajanje profiliranja težavno.⁵⁸ Zato stavijo na strogo načelo obveze, zaradi katere se nadejajo večje motiviranosti iskalcev zaposlitve. Nizka stopnja uporabe diagnostičnih instrumentov v Združenem kraljestvu je povezana tudi z omejenimi administrativnimi podatki, na primer Jobcentre Plus nima informacij o sposobnostih in kvalifikaciji stranke.⁵⁹ Prav tako nimajo podatkov o odnosu in motivaciji stranke.

⁵⁴ Vir: <http://www.dwp.gov.uk/docs/in-work-better-off.pdf>

⁵⁵ Vir: <http://www.calder-uk.co.uk/flexible-new-deal>

⁵⁶ Prim. glej pri viru 42

⁵⁷ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

⁵⁸ Vir: http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Arbeitspapiere/AP_57.pdf in http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/SMF_Flexible_New_Deal.pdf

⁵⁹ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

3.6 Švica – Švicarski kvalifikacijski priročnik „CH-Q“

Primer za samobilanciranje „Švicarski kvalifikacijski priročnik“:

Instrument	Švicarski kvalifikacijski priročnik za biografsko samo-profiliranje
------------	---

Predhodne osnovne informacije: Švicarski kvalifikacijski priročnik „CH-Q“ obstaja od leta 1999.⁶⁰ Tukaj je govora o bilanciranju kompetenc z biografskim pristopom, ki ga lahko stranke opravijo same, s pomočjo svetovalcev ali tekom usmerjenih učnih procesov.

Cilji:

- Ustvarjanje zavesti o formalno in neformalno pridobljenih kompetencah
- Evidentiranje in certificiranje kompetenc
- Spodbujanje, krepitev samozavesti in samo-refleksije v smislu razvoja perspektiv.

Ciljne skupine so mladi in odrasli v času obveznega šolanja ter za tem, v obdobju prve izobrazbe, pri nadaljnjem usposabljanju ali naknadnem izobraževanju, na prehodu med šolo/izobraževanjem – poklicem, brezposleni - aktivno zaposleni ali ob ponovnem vstopu v poklicno dejavnost.⁶¹ Ker je uporaba CH-Q prostovoljna, je odvisna od lastne iniciative. Postopek pri CH-Q je med drugim tudi zasnovan glede na potrebe podjetij in ga predvsem uporabljajo sledeče skupine uporabnikov⁶²:

- Osebe, ki ponovno vstopajo na trg dela, na primer bivši kmetje ali kmetijce, ki bi zaradi slabega gospodarskega stanja želeli vstopiti v nov poklic
- Pri presojah o enakosti položaja v postopku privatizacije državnih podjetij
- Za mlade, ki imajo težave najti vajeniško mesto, obstaja različica tega kvalifikacijskega priročnika

Opis: Kvalifikacijski priročnik se deli na tri odseke.⁶³

Prvi odsek: „zbirati/oceniti“ obsega dosedanje življenjsko pot, potencial in osebni profil

Drugi odsek: „ponovno razmisliti, uresničiti“ obsega učne izkušnje, postavljanje usmeritev, perspektive in ukrepe ter prošnje za delo

Tretji odsek: „dokazati“ vsebuje dokazila o izobrazbi, usposabljanjih, času zaposlenosti oz. obdobju nezaposlenosti

Uporabniki predelajo posamezne odseke ter jih sproti posodablajo. Znotraj tega priročnika obstaja ocenjevalna sistematika na primer v odseku „potencial“, kjer lahko vsaka stranka navede, za katero kategorijo (strokovno, metodološko, socialno) gre pri kateri kompetenci/sposobnosti. Na drugi strani lahko vsako navedeno kompetenco/sposobnost poveže z določeno nalogo/dejavnostjo: 1= z navodili, 2= samostojno ob podobnih pogojih, 3= samostojno ob različnih pogojih, 4= možnost samostojne razlage in predstavitve.⁶⁴ V naslednjem odseku „osebni profil“ podajo osebe svoje mnenje o sledečih vprašanjih:

⁶⁰ Vir: http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Arbeitspapiere/AP_57.pdf

⁶¹ Vir: http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Arbeitspapiere/AP_57.pdf S. 61

⁶² Primerjaj tam, vir 57

⁶³ Prim. tam vir 57

⁶⁴ Primerjaj tam. vir 57

- S katerimi aktualnimi sposobnostmi/osrednjimi kompetencami razpolagate?
- Kje ste razvili/pridobili aktualne sposobnosti/osrednje kompetence?
- Kateri so bili uspehi, rezultati vašega dela/dejavnosti?
- Kako sami ocenjujete vaše sposobnosti/kompetence, kako jih ocenjujejo drugi?

Skupno obstaja veliko število predhodno pripravljenih obrazcev z navodili za izpolnjevanje, ki so načeloma prosto dostopni.

Evalvacija v letu 2000: od skupno 160 anketiranih ljudi iz skoraj vseh poklicnih skupin se je razvila sledeča podoba: 50 odstotkov jih je navedlo, da ta postopek zelo pomaga pri iskanju službe, 17 odstotkov jih je menilo, da to ne drži. 52 odstotkov anketirancev je navedlo, da so se pri iskanju delovnega mesta počutili bolj sigurni vase. 66 odstotkov vprašanih je menilo, da je postopek prikazal celovito podobo njihovih poklicnih kompetenc.⁶⁵

⁶⁵ Prim. vir: Frischknecht, Erich: Validierung von informell erworbenen beruflichen Kompetenzen im Kanton

Wallis – Brachliegendes Kapital [Validacija neformalno pridobljenih poklicnih kompetenc v kantonu Valis – zaraščeni kapital].
V: Panorama, zvezek 4/2000, Weber AG Verlag, Thun/Gwatt 2000, strani 34-35

4 Povzetek različnih vrst ugotavljanja tveganja v državah z izbranimi modeli

Država	Način ugotavljanja tveganja	Cilj	Status	Metode / instrumenti
Danska	koncept izdelave profila	diagnoza segmentacija zgodnje prepoznavanje potenciala dolgotrajne brezposelnosti	vedeno dec. 2004, trenutno poteka izdelava statističnega sistema za targeting	anketni vprašalnik za stranke strankin račun intervju (priročnik za dialog)
Nizozemska	testi za oceno sposobnosti za iskanje zaposlitve	diagnoza segmentiranje zgodnje prepoznavanje potenciala dolgotrajne brezposelnosti	vedeno 1999, revizija / nadaljnji razvoj koncepta, prenova 2007	mobilitetni centri (preventiva pred brezposelnostjo) sistem iskanja ustreznih kvalitativni kompetenčni testi chance-explorer delovna mapa
Avstralija	Job Seeker Classification Instrument (JSCI)	diagnoza ⁶⁶ targeting ⁶⁷ alokacija resursov zgodnje prepoznavanje potencialne dolgotrajne brezposelnosti	vedeno 1994; tekoči nadaljnji razvoj, večkratne evalvacije	JSCI= statistični diagnostični postopek; zasnovan na faktorjih, ki določajo tveganje za dolgotrajno brezposelnost, ponderiranje faktorjev na osnovi ocen strokovnjakov in deležnikov

⁶⁶ Vir: Diagnoza informacij kar zadeva sposobnost iskalcev zaposlitve (kvalifikacije, stanje znanja pri predmetih in relevantne osebne lastnosti). Glej: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

⁶⁷ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf, Targeting pomeni izdelavo individualno prirojenih „programov dejavnosti“, da bi s tem pospešili integracijo iskalcev zaposlitve na trg dela. To je statistični model, ki poskuša napovedati morebitne rezultate na trgu dela za vsak posamezni program za vsakega posameznika. Primerjaj tudi: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

Država	Način ugotavljanja tveganja	Cilj	Status	Metode / instrumenti
Nemčija	analiza prednosti in potenciala	diagnoza, segmentacija	uvvedeno 2009 ⁶⁸	analiza prednosti in potencialov (VerBis – polavtomatsko orodje za diferenciacijo)
Združeno kraljestvo	brez izdelave profila s pomočjo predhodno danih statističnih postopkov	trajnostna zaposlitev za dolgotrajno brezposelne z učinkovitim razporejanje m virov	uvvedeno 2009	obveza do štiritedenske dejavnosti povezane z delom ocena svetovalca
Avstrija	brez izdelave profila s pomočjo predhodno danih statističnih postopkov	vse-na-enem-mestu usmerjanje strank	uvvedeno 2003	ocena svetovalca
Švica	CH-Q priročnik	bilanciranje kompetenc	uvvedeno 1999	samoocena, prostovoljna udeležba

Tabela 1: Povzetek modelov dobre prakse v obliki tabele⁶⁹

Na Danskem, Nizozemskem, v Avstraliji in Nemčiji pripravljajo instrumente v okviru kalkulacijskih modelov. Združeno kraljestvo in Avstrija sta se odpovedali takšnim metodam. V Švici lahko ugotavljanje tveganja naredimo v teku samo-ocenjevanja, ki ga predvideva švicarski kvalifikacijski priročnik. Osnova za vse modele v vseh državah je osebni dialog med stranko in svetovalcem zavoda za zaposlovanje.⁷⁰

Segmentacija strank se izvaja v vseh državah, da bi tako dosegli ciljno usmerjeno vodenje strank; ob tem se razdelitev strank izvaja ali na individualni ravni in/ali na ravni tokov strank oz. ciljnih skupin.⁷¹ V Avstraliji je segmentacija zasnovana na statističnem modelu, ki meri **tveganje za dolgotrajno brezposelnost**. Na Nizozemskem izvedejo diferenciacijo strank že pred izplačilom nadomestila za brezposelnost (npr. odpoved) v mobilnostnih centrih. Nemčija ima pol-avtomatsko orodje za diferenciacijo, ki razlikuje stranke s pomočjo **analize prednosti in potenciala**. Združeno kraljestvo je s Flexible New Deal ukinilo diferenciacijo med mladimi in ljudmi starimi 25+, da bi predvsem preprečili **dolgotrajno brezposelnost**.⁷² Tem daljša je brezposelnost posameznika, tem bolj se povečujejo obveznosti (širjenje iskalnega profila, obvezna šolanja). V Avstriji poteka razdelitev strank na informacijsko, storitveno in svetovalno cono, odvisno od trajanja iskanja zaposlitve. Pri vseh modelih v teh državah so vključili **mnenja strokovnjakov** in sicer ali preko izdelave statističnih profilov in/ali so ta mnenja zasnovana na ocenah svetovalcev.

⁶⁸ Vir: http://www.arbeitsagentur.de/nn_166486/zentraler-Content/HEGA-Internet/A04-Vermittlung/Dokument/HEGA-04-2009-VG-4-Phasen-Modell.html

⁶⁹ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf posodobljeni in spremenjeni prikaz

⁷⁰ Vir: http://www.treffpunkt-arbeit.ch/arbeitslos/beratung_vermittlung/

⁷¹ Vir: http://doku.iab.de/veranstaltungen/2005/profiling2005_Report_German.pdf

⁷² Vir: http://www.smf.co.uk/assets/files/publications/SMF_Flexible_New_Deal.pdf

Zaključki iz analize literature:

Ugotavljanje tveganja poteka s pomočjo diferenciacije strank. Prevladujejo naslednje oblike diferenciacije strank:

1. V vseh državah, od koder prihajajo primeri, poteka diferenciacija strank na trgu dela z administrativnimi pravili (**pogoj za prejemanje nadomestila za brezposelnost**).
2. Nadalje opravijo posredniki tudi **svojo subjektivno oceno**.
3. V nekaterih državah (Avstralija, Nemčija, Danska, Nizozemska) diferenciacijo dopolnjujejo z dodatnimi statističnimi postopki (**izdelava profila, targeting**), ki izračunajo prognoze tveganja.⁷³

Če pogledamo te metode ločeno, večinoma niso dovolj. Tako na primer ostajajo statistični modeli za napovedi trajanja brezposelnosti na Nizozemskem, v Avstraliji in Nemčiji bolj podvrženi težavam.⁷⁴ Tudi razporeditev strank na osnovi administrativnih pravil ali subjektivne ocene svetovalcev niso dovolj učinkovite. Administrativna pravila ne razlikujejo dovolj med posamezniki in ocene posrednikov lahko vodijo do neenakopravne obravnave strank.⁷⁵ Najprimernejše se zdijo statistične metode, ki predlagajo dodelitev iskalcev zaposlitve k programom in ukrepom na osnovi specifičnih kriterijev, vendar so mišljene predvsem kot pomoč pri odločanju za svetovalce in jih oni uporabijo ustrezno z lastnimi izkušnjami. Targeting ima npr. prednost, da vzpostavlja povezave med individualnimi podatki, podatki o stanju prejemanja nadomestila in informacijami o ukrepih in programih za stranke. Tako je možno izračunati individualno rešitev za vsakega udeleženca. Vendar hkrati tudi nastane težava pri zaščiti teh podatkov, ker so to pogosto zelo občutljive zbirke podatkov.

Usmerjanje strank lahko poteka tudi s pomočjo psihološko pripravljenih vstopnih testov (screening), ki merijo motivacijo za iskanje dela. Kajti ravno motivacija pogosto odloča o uspešnosti iskanja zaposlitve.⁷⁶ Na Danskem uporabljajo takšen screening.

Vendar neodvisno od načina razdelitve strank, za katerega se odloči javni zavod za zaposlovanje, še vedno ostajajo bistvene točke **sprejemanje in uporaba** teh metod/sistemov **pri delu svetovalcev**.

⁷³ Vir: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dwp.gov.uk/jad/2004/192rep.pdf>

⁷⁴ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

⁷⁵ Vir: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/+http://www.dwp.gov.uk/jad/2004/192rep.pdf>

⁷⁶ Vir: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2007-2008/rrep459.pdf>

5 Izbrani postopkovniki

5.1 Nemčija: obrazec za izdelavo profila za nove stranke pri zakonu SGB II-NeukundInnen

Arbeitsmarktbezogene Chanceneinschätzung (Profilingbogen für SGB II-Neukunden)

Datum:

Org.-Zeichen:

Name:

Telefon:

Kundennum-

mer:

Telefon:

BKZ	
Berufsbezeichnung	
Letzte Beschäftigung beendet durch	
Ausbildungsabschluss	
Berufsrückkehrer/-in	
Alter	

Fähigkeiten/Qualifikationen					
Berufserfahrung	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Merkmal nicht zutreffend
Fachwissen	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Merkmal nicht zutreffend
Kommunikative Fähigkeiten	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Merkmal nicht zutreffend
Kooperations-/Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Merkmal nicht zutreffend

Sonstiges (u.a. Einschätzung von familiär bzw. ehrenamtlich erworbenen Qualifikationen, Personalführung, Fremdsprachenkenntnisse, IT-Qualifikationen)	
---	--

Aus den Feststellungen ergibt sich Handlungsbedarf nein ja, (konkret benennen)

Hemmnisse				
Örtliche und zeitliche Mobilität	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Mangelnde Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Gesundheitliche Einschränkungen	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Finanzielle Situation	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Bedarfsgemeinschaft	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Sonstiges (Gehaltsvorstellungen etc.)				

Aus den Feststellungen ergibt sich Handlungsbedarf nein ja, (konkret benennen)

Engagement/ Motivation				
Arbeits-/ Leistungsbereitschaft	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Durchhaltevermögen/ Zielstrebigkeit	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Eigeninitiative	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Lernbereitschaft	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Sonstiges				

Aus den Feststellungen ergibt sich Handlungsbedarf nein ja, (konkret benennen)

Spezifische Arbeitsmarktbedingungen				
Lokale/Regionale Nachfrage nach Zielberuf	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Lokale/Regionale Nachfrage nach Jobfamilie	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Überregionale/bundesweite Nachfrage Zielberuf	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Überregionale/bundesweite Nachfrage Jobfamilie	<input type="checkbox"/> Kein Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Minimaler Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Starker Handlungsbedarf	<input type="checkbox"/> Sehr starker Handlungsbedarf
Sonstiges				

Aus den Feststellungen ergibt sich Handlungsbedarf nein ja, (konkret benennen)

Gesamteinschätzung	
Es besteht die Gefahr der Langzeitarbeitslosigkeit:	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

<input type="checkbox"/> In allen Dimensionen kein oder nur geringer Handlungsbedarf; Eingliederung in Arbeit die nächste Kategorie	<input type="checkbox"/> Heranführen an den 1. AM	<input type="checkbox"/> Heranführen an Verantwortung und Arbeitsleben	<input type="checkbox"/> Zunächst sind die meist multiplen Einschränkungen zu beseitigen
---	---	--	--

Zur Eingliederung wird zusätzlich folgendes Vorgehen vorgeschlagen:

Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft	
Profilingergebnisse weiterer Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft (Abgleich im Hinblick auf größere Integrationschancen – Chancengleichheit -)	Name: Vorname:

Vir: <http://www.bvaa-online.de/obj/DokumenteArbeitsmarkt/RSAAnlage2>

Ocenjevanje možnosti v zvezi s trgom dela (obrazec za izdelavo profila za SGB II – nove stranke)

Datum

Org. št. spisa:

Ime

Telefon

Št. stranke:

Telefon

BKZ	
Oznaka poklica	
Zadnje zap. razmerje končano z	
Zaključena izobrazba	
Vračilo na trg dela	
Starost	

Sposobnosti/kvalifikacije					
Poklicne izkušnje	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> značilnost ne ustreza
Strokovno znanje	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> značilnost ne ustreza
Komunikacijske sposobnosti	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> značilnost ne ustreza
Sposobnost za sodelovanje/delo v timu	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> značilnost ne ustreza

Drugo (med drugim ocena o kvalifikacijah pridobljenih v družini ali s prostovoljnim delom, vodenje ljudi, znanje jezikov, certifikati o znanju v računalništvu)	
---	--

Iz ugotovitev izhaja, da obstaja potreba po ukrepanju ? ne da (konkretno imenuj)

Ovire				
Krajevna in časovna mobilnost	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Pomanjkljivo znanje nemščine	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Zdravstvene omejitve	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Finančni položaj	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Skupnost izhajajoč iz potreb	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Drugo (pričakovanja o plači itd.)	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju

Iz ugotovitev izhaja, da obstaja potreba po ukrepanju ? ne da (konkretno imenuj)

Angažma / motivacija				
Pripravljenost za delo	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
vzdržljivost / vztrajno	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Lastna iniciativa	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Pripravljenost do učenja	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Drugo				

Iz ugotovitev izhaja, da obstaja potreba po ukrepanju ? ne da (konkretno imenuj)

Specifični pogoji za trg dela				
Lokalno/regionalno povpraševanje po ciljnim poklicu	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Lokalno/regionalno povpraševanje po ciljni skupini poklicev	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Nadregionalno/vsdržavno povpraševanje po ciljnim poklicu	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Nadregionalno/vsdržavno povpraševanje po ciljni družini poklicev	<input type="checkbox"/> ni potrebe po ukrepanju	<input type="checkbox"/> minimalna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> močna potreba po ukrepanju	<input type="checkbox"/> zelo močna potreba po ukrepanju
Drugo				

Iz ugotovitev izhaja, da obstaja potreba po ukrepanju ? ne da (konkretno imenuj)

Skupna ocena	
Obstaja nevarnost za dolgotrajno brezposelnost	<input type="checkbox"/> da <input type="checkbox"/> da

<input type="checkbox"/> Pri vseh dimenzijah ni ali obstaja samo majhna potreba po ukrepanju. Naslednja kategorija je vključenost v delo	<input type="checkbox"/> Približevanje 1. trgu dela	<input type="checkbox"/> Približevanju k odgovornosti in delovnemu življenju	<input type="checkbox"/> Najprej je potrebno odstranit ovire, ki jih je večinoma več
Za dosego vključevanja se predlaga sledeče dodatno postopanje:			

Člani v skupnosti potreb	
Rezultati izdelave profila pri drugih članih takšne skupnosti potreb (usklajevanje glede večjih možnosti integracije)	