

EXP:AK

AT.SI

Österreichisch-Slowenische ExpertInnenakademie
Avstrijsko-slovenska ekspertna akademija

Poročilo o delavnici avstrijsko-slovenske ekspertne akademije

Ukrepi vključevanja

V okviru programa so bili predstavljeni evropski primeri konceptov vključevanja, upravljanja s kompetencami in profiliranja. Prav tako je bilo obravnavano ravnanje s skupinami z ovirami in ter ukrepi AMS-a in ZRSZ-a na ravni politike trga dela.

DATUM	Četrtek, 24. marec 2011 & petek, 25. marec 2011
KRAJ	Hotel Livada, Moravske Toplice, Slovenija Kranjčeva 12, 9226 Moravske Toplice (Tel.: +386 2 512 2281)
ZAPISNIK PRIPRAVIL	Simon Trießnig, IFA Unternehmensberatung GmbH

Začetek delavnice

Pozdrav in uvodni nagovori

UVODNI NAGOVORI

Leonard Stijntjes (IFA Kärnten) prevzame moderiranje konference.

Vlasta Stojak (ZRSZ Maribor): v Sloveniji imamo nov Zakon o delu. Tukaj igra pomembno vlogo načrtovanje življenjske kariere. Obravnavano je bilo tudi vprašanje iskalcev zaposlitve. V prihodnosti bo potrebno intenzivneje vključevati nove medije npr.: e-centre in sms.

Peter Wedenig (AMS Koroška): Skupine, ki imajo težave so predvsem dolgotrajno brezposelni in starejši delavci. Avstrija je prešla krizo. Pomembna točka so ljudje, ki so močno oddaljeni od trga dela. Država bo zmanjšala finančna sredstva za AMS, saj je kriza mimo.

REFERAT

Markus Schmitz (Bundesagentur für Arbeit – Zvezna agencija za delo Nemčije)

Tema: model 4-faz. Koncept vključevanja pri Zvezni agenciji za delo Nemčije

4 faze: izvedba profiliranja, določitev cilja vključevanja, izbira strategije, izvajanje & vztrajanje, profiliranje: analiza prednosti in potencialov, določitev stanja profila; v povezavi s profiliranjem obstaja matematična formula:

opcije za stranke, ki so bližje vključitvi in opcije za bolj kompleksne strukture strank). Izbira strategije: priprava referenčnih strategij za podporo integracijskemu delu; priprava načrta vključevanja; izvajanje in vztrajanje: pomembna je izbira pravih proizvodov v skladu z urnikom vključevanja, podpore: računalniško podprta priprava načrta vključevanja in katalog produktov za izbiro pravih produktov. Na koncu je uspešno vključevanje oz. obstaja povratna navezava v prvo fazo. Proces se začne znova.

Izvajanje modela 4F (4PM) in prve izkušnje: proces uvajanja: uvajanje 4PM v obliki 2,5-dnevnih delavnic za približno 30.000 strokovnih referentov na področjih posredovanja in svetovanja, ki so potekale od sredine 2009 do začetka 2010. Logika delavnic je bila kaskadna: osrednje izobraževanje strokovnjakov za izvajanje, strokovnjaki za izvajanje so izobraževali vodje timov, nato so vodje timov izobraževali referente za posredovanje in svetovanje.

Prva pozitivna spoznanja: izboljšana kakovost procesov in podatkov pri operativnem delu, višja stopnja upravičenosti upravnega postopka (manjši delež napak pri preverjanju), povišanje zadovoljstva strank, še posebej v kategorijah povišanja stopnje zaveze in ponudba natančno prikritih ponudb. Zagotavljanje kakovostnih procesov in podatkov je zahtevna trajna naloga v obeh pravnih okvirih.

Prispevek k razpravi:

Leonard Stijntjes (IFA Unternehmensberatung GmbH):

Kako ugotovljate storilnost?

Markus Schmitz: Gre zato, da prikažemo celotno paleto in pomembna je intuicija naših zaposlenih.

REFERAT

Osebni profil + profil iz okolja = analiza potencialov. Določitev cilja vključevanja: priprava možnosti izbire (npr.

Elke Schildberger (VHS Linz)

Tema: Kompetenčni menedžment po vzoru CH-Q

na Ljudski univerzi v Linzu

Razvoj na Ljudski šoli Linz (VHS Linz): 2001-2003: koordinator projekta Sokrates-Grundtvig „From Competence to Qualification“. Projektni partnerji: A, D, GB, FIN, HU, I, CH (tihi partner). 2004: Ustanovitev Centra za priznavanje kompetenc (KOMPAZ) na VHS-Linz. Od leta 2004 poteka kvalificiranje trenerjev / svetovalcev za CH-Q kompetenčni menedžment. Lastno programsko področje: sodelovanje z AMS iz Gornje Avstrije od leta 2005. Sodelovanje pri projektih v celotni Avstriji.

Sodelovanje z družbo CH-Q: VHS Linz – Kompetenzerkennungszentrum (Center za priznavanje kompetenc) KOMPAZ zastopa in širi CH-Q kompetenčni menedžment v Avstriji. Izgradnja mreže uporabnikov. Kvalificiranje strokovnjakov v sodelovanju z družbo CH-Q. Redne izmenjave z družbo CH-Q. Udeležba na mednarodnih CH-Q omrežjih.

Oris postopka: uveden proces samoocene v skupinskem ali individualnem postopku, spremljanje samo s strani izobraženih trenerjev, faze prisotnosti se izmenjujejo s fazami samostojnega dela, skupni čas trajanja skupinskega postopka: minimalno 20 ur prisotnosti + 20 ur samostojnega dela, skupno trajanje individualnega postopka: minimalno 8 ur individualnega coachinga + 20 ur samostojnega dela, spremljajoča mapa kot delovni instrument.

Načela: načelo celostnega pogleda

Povezava med različnimi področji življenja in dejavnosti, povezava splošne, poklicne in kulturne izobrazbe, enakovrednost formalnega, neformalnega in informalnega učenja, vključevanje vseh vrst kompetence, enakost možnosti, 2 različici – standardna mapa / mapa za priseljence. Načelo vseživljenjskega učenja: širjenje zavesti o lastnih možnostih, koncept samega sebe – širjenje kompetence za dejavnost, samousmerjanje – širitev poklicne fleksibilnosti/mobilnosti, trajnostna usposobljenost za trg dela.

Udeležba – pogoji: prostovoljnost, uvodno svetovanje, pripravljenost za izdelavo lastnega kompetenčnega profila, pripravljenost za samostojno delo, pripravljenost za obravnavo lastnih virov, pripravljenost za izmenjavo izkušenj v skupini.

Dosedanje izkušnje: od 2004 naprej izvedba približno 100 programov kompetenčnega profila z več kot 1000 absolventi, zelo pozitivne povratne informacije udeležencev na osnovi osebne koristi in uporabnosti. Evalvacijska študija je na voljo kot download na strani: www.kompetenzprofil.at.

Razvoj: kombinirane ponudbe z modulom zunanje presoje (center za presojo (assessment) ali diagnostika na način KODE-kompetence), prilagoditev in uporaba instrumentarija za priseljence, sodelovanje z društvom migrare in Volkshilfe, sodelovanje pri projektu ESS z naslovom MIKA, projekt »Du kannst was (ti zmoreš)« - o priznavanju kompetenc in postopek s portfelji za zaključek

poklicnega izobraževanja, razvoj portfeljev za izbrane poklicne profile.

Prispevek k razpravi:

Peter Wedenig (AMS Koroška): Kako se podjetja na regionalni ravni odzovejo na »social skills«?

Elke Schildberger: Sprejetje tega traja sedaj 2 do 3 leta, nič dalj.

REERAT

Theo Keulen (UWV Werkbedrijf)

Tema: Profiliranje. Izkušnje zavoda za zaposlovanje na Nizozemskem

Zakaj "Profiling (profiliranje)" ? Veliko razlogov: učinkovitost, transparentnost položaja iskalca zaposlitve na trgu dela, prikrojene storitve, zmanjšanje neenakih možnosti, izpolnjevanje povpraševanja po delu.

Kaj je naredil nizozemski zavod za zaposlovanje? Na tem področju imajo dolgoletne izkušnje. Začetek sega v sredino 90ih let, ko so uradi za delo razvili in uporabljali različna merila, 1998: enotni instrument – merilec možnosti (Kansmeter) in model 4 faz, 2004/2005: A/B routing, 2009: metodološko delo, od statističnega ocenjevanja od dinamičnega ovrednotenja.

Merilec možnosti (Kansmeter) – model 4 faz: pri uvodnem razgovoru so na osnovi kontrolnega seznama, ki ga je izpolnila stranka, ugotavljali oddaljenost od trga dela (določanje faz). Kontrolni seznam je bil usmerjen na tri kazalnike: poklicne perspektive, kvalifikacija glede na izobrazbo in izkušnje, osebna kvalifikacija, ki se nanaša na motivacijo/fleksibilnost, mobilnost itd. Informacije iz teh pogovorov: stranka je spadala v fazo 1 (v roku šestih mesecev ponovna zaposlitev), ali je bil potreben bolj kvalitativen pogovor ali faza 4, kar pomeni, da obstaja več ovir, ki jih ne zmore rešiti zavod za zaposlovanje. Drugi pogovor s stranko je imel namen ugotoviti, kaj stranka potrebuje in kako bi to pripomoglo k ponovni vključitvi (torej jasnost o tem, kje so problemi in kako jih je možno rešiti ter koliko potrebuje stranka). Dve novi skupini: faza 2: ponovna vključitev v roku 12 mesecev, faza 3: ponovna

vklučitev v roku 2 let. Na osnovi teh informacij so pripravili poročilo za UUV in za občino, kjer so bili navedeni predlogi za aktivnosti, ki bi vodile do ponovnega vključevanja. Evalvacija merilca možnosti : preveč teoretičen, preveč usmerjen na ovire namesto na možnosti, nizka stopnja sprejetja v verigi ponudnikov storitev (dvojno delo), stigmatizacija, majhna zanesljivost faznega modela (v roku 6 mesecev je 42% brezposelnih v fazi 2, 29% v fazi 3 in 27% v fazi 4 ponovno našlo zaposlitev in 20% tistih iz faze 1 je bilo registriranih več kot 6 mesecev).

A/B Routing: na osnovi rezultatov evalvacije je bil uveden drugačen postopek, kjer so stranke razdelili v dve skupini. Domneva: vsaka stranka je sposobna iskati zaposlitev, razen če ... Torej: skupina A lahko išče; skupina B: jih napotimo neposredno k našim partnerjem, ki imajo na razpolago vire za reintegracijo. Na eni strani vprašanja vezana na starost, spol, izobrazbo, delovne izkušnje, jezikovna znanja iz nizozemščine, kompetence, uporaba iskalnih kanalov, pričakovanja stranke. Na drugi strani ocena stanja na trgu dela, proizvodnja možnosti po internetu. Oboje vodi do skupnega akcijskega načrta, kjer redno preverjamo njegov napredek. Tako nastane nek dinamičen profil, kjer je možno storitve prilagoditi izkušnjam pri iskanju zaposlitve.

Metodološko ravnanje od 2009: diagnoza je rezultat dinamičnega procesa zbiranja informacij, kjer v dialogu s stranko razvijemo utemeljeno mnenje o aktivnostih ponovne vključitve, ki bi v določenem trenutku najbolj ustrezale stranki. Ta postopek spada k našemu konceptu 3 storitev. V tem postopku lahko svetovalec uporabi različne diagnostične instrumente. To se nanaša tako na trde oz. oprijemljive (starost, spol, izobrazba, delovne izkušnje itd.), kot tudi na mehke faktorje (motivacija, samozavest, zdravje omrežje itd.). Četudi delamo metodološko, vodi to do prirojenih storitev.

Prispevki k razpravi:

Günther Prutsch (AMS Štajerska): Kam gredo sredstva znotraj teh ukrepov? Ali je to, kot vi pravite, duh časa?

Theo Keulen: Sredstva za prejšnje ukrepe izginjajo v proračunski luknji. Od 12. leta naprej je vsako delo možno opravljati. Jaz mislim, da je to duh časa. Poslavljam se od socialne države.

Walter Orasch (AMS Koroška): Kakšno je stanje na področju rabe računalnika?

Theo Keulen: Dandanes poteka oddaja vloge za nadomestilo za brezposelnost preko spleta. Na internetu je tudi možno opraviti preizkus kompetenc. Tudi matching poteka po internetu. Uporaba svetovnega spleta deluje.

KO-REFERAT

Hans Rehsmann (AMS Koroška)

Darja Jamnik (ZRSZ Slovenija)

Tema: Obravnava in ukrepi znotraj politike trga dela za skupine z ovirami pri AMS in ZRSZ

Hans Rehsmann (AMS Koroška)

Skupine z ovirami: osebe starejše od 50 let, osebe, ki imajo obveznosti oskrbe drugih, osebe z zdravstvenimi omejitvami, osebe s socialno neprilagojenim vedenjem, dolgotrajno brezposelni nad 12 mesecev, dolgotrajno brezposelni mladi nad 6 mesecev, osebe z nizko kvalifikacijo (najvišja stopnja izobrazbe). Nove skupine z ovirami: 2011 prejemniki minimalnega nadomestila vezanega na potrebe, 2012 osebe, ki so daleč od trga dela. Storitve za informacijske stranke: info-točka – računalniki za stranke, uporaba interneta, funkcija usmerjanja, anonimne splošne informacije (brez evidentiranja), pomoč pri samostojni uporabi. Poklicni info-centri – informacije za učence in dijake, preizkusi interesov, video-posnetki, informacije o poklicih in izobraževanjih, osebni računalniki / internet za stranke, pomoč pri samostojni uporabi.

Stranke za storitve, področje storitev: želja po zagotavljanju eksistence in posredovanje, upravno evidentirano in pribeleženo, stalna obravnava, ne potrebujejo intenzivne obravnave in pomoči. Ciljno usmerjene ponudbe za informiranje in samopomoč, ciljno usmerjeno takojšnje posredovanje, zagotavljanje eksistence (zavarovanje za čas brezposelnosti), spremljanje in nadzor lastnih aktivnosti, ukrepi nadaljnega usposabljanja.

Stranke za svetovanje, svetovalno področje: potrebujejo obsežno in aktivno individualno podporo in pomoč za doseg neke zaposlitve. Dodatno k »osnovnemu paketu«: individualno načrtovanje svetovanja oz. obravnave, aktivna podpora s pomočjo posredovanja, ciljno usmerjeni ukrepi orientiranja za izobraževanje in nadaljnje usposabljanje.

Stranke za vključevanje, svetovalno področje: ob enaki želji stranke kot jo imajo storitvene in svetovalne stranke potrebujejo te stranke prirojeno pomoč za ponovno vključevanje (reintegracija = Reha), specifično pridobivanje delovnih mest za dolgotrajno brezposelne, sodelovanje pri zaposlitvenih projektih in posebne zunanje ukrepe.

Ukrepi na trgu dela za skupine z ovirami: ustanove za svetovanje in oskrbo, institut za delovno migracijo, center za mladostnice, center za kliring in iskanje dela, ženska svetovalnica, svetovalnica za zadolžitve, svetovanje za migracijo ..., neprofitne zaposlitvene ustanove in socialno-ekonomska podjetja, mizarske delavnice, tekstilna dejavnost, pisarniška dejavnost, popravilo in izposoja koles, pomožna dela v arheologiji, oskrba kolesarskih poti, kuhinjski projekt, »Kompjuta (vezano na računalništvo)«, nostalgicne železnice.

Darja Jamnik (ZRSZ Slovenija)

Obravnava brezposelnih in iskalcev zaposlitve: 1. obravnava se prične z uvrstitvijo v evidenco, 2. Vrsta in intenzivnost obravnave sta prilagojeni potrebam strank – ugotavljajo jih ob vsaki obravnavi, vključno s prijavo, 3. Obravnavo stopnjujejo s trajanjem brezposelnosti, 4.

Brezposelni in iskalci zaposlitve so praviloma od vpisa v evidenco vključeni v aktivnosti posredovanja. Cilj je preprečevanje dolgotrajne brezposelnosti.

Osebe s potrebami po dodatnih aktivnostih: invalidi, mladi, ljudje, ki so prijavljeni več kot 12 mesecev in vmes nimajo zaposlitve, osebe stare preko 40 let, ki iščejo prvo posredovanje, ali ki niso bile aktivne več kot 2 leti, osebe z zdravstvenimi omejitvami, ki trajno vplivajo na njihovo delovno sposobnost, osebe z odklonilnim vedenjem.

Svetovalna obravnava brezposelnih: rezultat svetovalne obravnave je individualni zaposlitveni načrt, kjer so določeni zaposlitveni cilji in aktivnosti v skladu z načrtom, ki so potrebne za zaposlitev. Zaposlitveni načrt je zasnovan na strokovni oceni o sposobnosti posredovanja brezposelne osebe: ocena prednosti in slabosti brezposelne osebe, ocene pripravljenosti za zaposlitev brezposelne osebe in njene zaposlitvene možnosti.

Nosilci obravnave: vsaka BO dobi ob prijavi osebnega svetovalca zaposlitve. Ta skrbi za stalno, usklajeno obravnavo – vključevanje internih in zunanjih strokovnjakov, vključevanje v programe... Vlogo osebnega svetovalca lahko v primeru specifičnih potreb prevzame svetovalec specialist: karierni svetovalec, rehabilitacijski svetovalec, zdravnik svetovalec.

Poglobljeno karierno svetovanje: je namenjeno osebam, ki kažejo večje težave pri sledečih temah: oblikovanje zaposlitvenih in kariernih ciljev, pridobivanje veščin iskanja zaposlitve, aktiviranje za iskanje zaposlitve, premagovanje ovir pri iskanju zaposlitve zaradi zdravstvenih težav, premagovanje ovir pri iskanju zaposlitve zaradi situacijskih ovir.

Programi socialne vključenosti: programi so namenjeni invalidom z odločbo o nezaposljivosti po ZZRZI, delovne, socialne in kreativne vsebine, ohranjanje in izboljšanje funkcijskih sposobnosti oz. zaposljivosti, možnost ponovne napotitve na oceno o zaposljivosti.

POGOVORNI SKUPINI

Drugi dan delavnice so se udeleženci razdelili na dve pogovorni skupini, ki so o temi razpravljale bolj podrobno.

1. pogovorna skupina

Moderacija: Sanja Selak (L&R Sozialforschung)

Razprava:

Udeleženci so razpravljali o prednostih in slabostih metod profiliranja, ter o razvoju ukrepov vključevanja za različne ciljne skupine na trgu dela.

Znotraj razprave je beseda tekla o sledečih poudarkih: Instrumenti, ki se uporabljajo pri ugotavljanju tveganja, še posebej za določanje »mehkih sposobnosti – soft skills« (pogovor, različni preizkusi). Težavnejši del je zbiranje podatkov, ki bi jih naj posredovali naprej delodajalcu. Potrebna je boljša povezava znotraj računalniškega sistema ter povezava s potrebami delodajalcev; dodelitev k

ustreznim ukrepom, ki deloma niso razpoložljivi, kar pri strankah povzroča razočaranje.

Navedeno je bilo, da je profiliranje pomembna točka za to, da nek proces steče. Poleg tega s profiliranjem zagotavljamo individualno obravnavo strank. Še posebej koristno je profiliranje pri osebah, ki imajo telesne ali duševne omejitve. Nadalje je bilo ugotovljeno, da profiliranje ne moremo povezati z motivacijo.

Pomemben poudarek pri razpravi je bila razdelitev pristojnosti. Da bi lahko izvedli uspešno profiliranje, moramo imeti vzpostavljeno natančno razdelitev pristojnosti. Zavod za zaposlovanje bi naj prvenstveno ponudil svoje storitve osebam, ki so pripravljene delati. Bistvene težave nastopijo tam, kjer sicer izvajajo profiliranje, vendar dejanskih ovir na kraju samem deloma ni možno odstraniti. Pomembno bi bilo, da bi ravno te stranke obravnavali zunanji izvajalci oz. nosilci.

Poklicna rehabilitacija je prav tako bil eden izmed poudarkov pri pogovorni skupini. Številna (psihična) obolenja deloma niso razvrščena, kar samo do določene mere omogoča standardizacijo pri ugotavljanju tveganja. Zaradi tega je nujen individualiziran pristop.

Pomanjkanje motivacije je velik problem, kjer zaposleni pri slovenskem zavodu za zaposlovanje porabijo veliko energije. Tudi v tem primeru bi morali uporabiti individualiziran pristop, da bi lažje našli odgovor na vprašanje, zakaj del strank nima motivacije za delo. V zvezi s to problematiko je bil omenjen kompetenčni menedžment, ki ga je predstavila ga. Schildberger, in ugotovljeno je bilo, da je program pri pomanjkanju motivacije deloma neprimeren, saj se izvaja prostovoljno. Kljub temu je ostalo odprto vprašanje, v kolikšni meri bi lahko postopek samoocenjevanja pripomogel k motivaciji.

2. pogovorna skupina

Moderacija: Simon Trießnig (IFA Unternehmensberatung GmbH)

Razprava:

Za profiliranje je odločilnega pomena teoretična umestitev. Vendar je to potrebno prenesti v prakso.

Svetovalci: kar zadeva svetovalce, so oni zaznali nove pristope. Težava pri svetovalcih je visoka stopnja fluktuacije, kjer bi lahko pomagal dober koncept. Dober koncept omogoča vodstvenim delavcem, da lahko izvajajo svojo nalogo strokovnega nadzora.

Primer Linz: tukaj se oddaljujejo od izvajanja profiliranja. Oni stavijo na standardizirane modele, ki so usmerjeni v določeno trajanje. Če stranka v roku 6 mesecev ne najde zaposlitve, jo napotijo v zunanji izobraževalni ukrep.

Eden izmed pristopov je zasnovan na osnovi definicije ciljnih skupin (Balalce-Score-Card) – tukaj je pomembno zadovoljstvo strank. V tej zvezi se zdi, da je v prihodnosti pomembno, da izvedejo povpraševanje po željah stranke in da stranke ne usmerijo v določeno smer. Profiliranje ni noben samozadosten cilj. Tukaj se kaže pot aktivnega iskanja zaposlitve na osnovi lastne pobude.

V skupini so se strinjali, da sta motivacija strank in vidik zdravlja dva bistvena elementa.

