



Sofinancira
Evropska unija

Nacionalno poročilo za Slovenijo

Svetovanje, senzibilno za
habituse odraslih iz depri-
vilegiranih okolij
(Habitus Sensitive Guidance)

Tanja Vilič Klenovšek in Urška Pavlič
Andragoški center Slovenije

Terensko delo v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih
za zaposlene iz deprivilegiranih okolij (ReachOut to the 'Left-
Behind' – Improving guidance for working persons from the un-
derprivileged milieu)

Projekt 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968 je sofinanciran
iz EU programa Erasmus+.

Vodilni projektni partner

ÖSB Social Innovation - Austria

Kontakt: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at



Partnerji v projektu

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany

Kontakt: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovenia

Kontakt: Tanja Vilic Klenovsek | tanja.vilic.klenovsek@acs.si



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Czech Republic

Kontakt: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Obvestilo o avtorskih pravicah



Ta izdelek je licenciran pod CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). Delo morate navesti na način, ki ga je določil avtor ali izdajatelj licence. Pripis je treba navesti na naslednji način: "Dajalec licence dovoljuje drugim, da distribuirajo izvedena dela samo pod isto licenco ali licenco, ki je združljiva z licenco, ki ureja delo dajalca licence."

Drugi iz Slovenije, ki so prispevali svoje znanje in izkušnje skozi intervjuje in opise primerov dobrih praks: Maruša Goršak in Barbara Filipov, Karmen Vaupotič, dr. Petra Javrh, Biserka Plahuta in Ana Marija Blažič.

Izjava o omejitvi odgovornosti: Financira Evropska unija. Izražena stališča in mnenja so izključno avtorjeva in ne odražajo nujno stališč in mnenj Evropske unije ali Evropske izvajalske agencije za izobraževanje in kulturo (EACEA). Niti Evropska unija niti agencija EACEA ne moreta biti odgovorni za nje.

Ljubljana, oktober 2022

Vsebina

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Uvod | 4 |
| 1.1. | Kaj je na kocki? | 4 |
| 1.2. | Projekt Erasmus+ <i>Terensko delo v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih za zaposlene iz deprivilegiranih okolij (ReachOut to the “Left Behind”)</i> | 4 |
| 1.3. | O poročilu | 6 |
| 2. | Položaj zaposlenih iz deprivilegiranega okolja | 6 |
| 2.1. | Opredelevitev predmeta raziskave | 6 |
| 2.2. | Zaposleni iz deprivilegiranega okolja v Evropski uniji | 7 |
| 2.3. | Nacionalni položaj zaposlenih iz deprivilegiranega okolja | 8 |
| 3. | Izzivi za sistem svetovanja | 12 |
| 3.1. | Struktura Sistema svetovanja | 12 |
| 3.2. | Opis stanja, izzivov in trendov Sistema svetovanja | 14 |
| 4. | Primeri dobrih praks | 19 |
| 5. | Zaključki in ključna priporočila | 25 |
| | Literatura in viri | 28 |

1. Uvod

1.1. Kaj je na kocki?

Nedavne spremembe na trgu dela prinašajo številne izzive. Skupne spremembe so tako imenovani "megatrendi", ki bistveno vplivajo na celotna gospodarstva in posledično na trge dela. Ti megatrendi so predvsem globalizacija, digitalizacija, podnebne spremembe ter demografske in družbene spremembe. Nekateri od teh trendov povzročajo postopne spremembe, drugi pa so bolj destruktivni oziroma prelomni. Vplivajo na primer na strukturo gospodarstva in trga dela, oblikovanje industrijskih odnosov in razmerja med oblikami dela, poleg tega pa povečujejo negotovost ravnovesja med prožnostjo in varnostjo na trgu dela.

Vse te spremembe na trgu dela vplivajo na delovno silo. Da bi ostali konkurenčni na trgu dela, se morajo zaposleni ustrezno odzvati. Kot se pogosto navaja v literaturi (Bremer, 2017a; Bremer, 2017b; Erler, 2014), postaja izobrazba vse pomembnejši in močnejši dejavnik zaposlitve in kariere.

Zaradi omenjenih sprememb na trgu dela, vključno z naraščajočimi zahtevami po znanju, sta vključitev v izobraževanje (odraslih) in pripravljenost na izobraževanje vse pomembnejša. Vseživljenjsko učenje lahko zaposlene nagradi z višjim statusom in zanimivejšim ter običajno bolje ocenjenim in bolj plačanim delom. Vendar na to učenje vplivajo razmere na trgu dela in status določenih skupin zaposlenih ali posebne individualne razmere zaposlenih in njihov dostop do informacij. Čeprav vseživljenjsko izobraževanje kot tako postaja predpogoj za poklicni uspeh, imajo lahko drugi dejavniki večjo težo pri izbiri in razporejanju delavcev.

Pri reševanju teh težav lahko kot primerjalno prednost zaposlenih prepoznamo dostop do stalnih informacij in izobraževanja ter do svetovanja za izobraževanje. Vendar so v tem pogledu opazno prikrajšani zaposleni, ki bi jih lahko opisali kot pripadnike deprivilegiranih okolij ali nižje deprivilegirane (»lower unterprivileged«) (Bremer, 2017b), kjer še vedno obstajajo velike ovire za vseživljenjsko izobraževanje in usposabljanje. Ljudje iz deprivilegiranih skupin imajo večinoma nižjo raven izobrazbe in spretnosti, kažejo pa tudi nižjo udeležbo v nadaljnjem izobraževanju in svetovanju za izobraževanje.

1.2. Projekt Erasmus+ *Terensko delo v svetovalni dejavnosti v izobraževanju odraslih za zaposlene iz deprivilegiranih okolij (ReachOut to the "Left Behind")*

Projekt ReachOut (2022-2024), ki ga financira program Erasmus+, je namenjen izboljšanju področja izobraževanja odraslih z izboljšanjem kompetenc izobraževalcev odraslih in drugega osebja v izobraževanju odraslih pri svetovanju zaposlenim iz deprivilegiranih okolij glede njihovih posebnih potreb po svetovanju in opolnomočenju, pa tudi z oblikovanjem poti spopolnjevanja teh zaposlenih ter povečanjem njihovega dostopa do izobraževanja odraslih in udeležbe v njem.

V okviru projekta so zaposleni iz deprivilegirane okolja osebe na viški delovno aktivne dobe, z manj stabilnimi oblikami dela (npr. razdrobljeno delo, prekarno, slabo plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo). Imajo omejen dostop do formalnega izobraževanja in svetovanja, so nizko kvalificirani, lahko imajo zelo nizko stopnjo izobrazbe in so funkcionalno nepismeni. Na podlagi izkušenj pogosto ne verjamejo, da lahko formalno izobraževanje in svetovanje pripomoreta k izboljšanju

njihovega zaposlitvenega statusa, in domnevajo, da obljuba napredovanja z nadaljnjim izobraževanjem zanje ne velja. Nekateri od teh zaposlenih so lahko migranti ali begunci, zato morda slabo poznajo nacionalni jezik ali sisteme v državi gostiteljici.

Projekt Erasmus+ ReachOut temelji na predpostavki, da sta izobraževanje na splošno in zlasti izobraževanje odraslih učinkovita načina za izboljšanje in razširitev dostopa do usposabljanja in spopolnjevanja odraslih. Hkrati projekt temelji na dejstvu, da se morajo strokovni delavci na področju svetovanja za izobraževanje spopasti z izzivom, kako delati z ljudmi v spreminjajoči se družbi s spreminjajočimi se potrebami po svetovanju in opolnomočenju. Njihovi izzivi niso enaki; nasprotno, predvidevamo lahko velike razlike v njihovih izkušnjah in izvoru, miljeju in habitusu.



Splošna zamisel projekta je prikazati kako svetovati posameznikom o dostopu do ustreznih možnosti izobraževanja in usposabljanja v izobraževanju odraslih ter jim dati jasno sliko o posameznih spretnostih, ki jih potrebujejo.

Končni cilj projekta je razširiti dostopnost izobraževanja odraslih in povečati udeležbo v njem. Projekt namerava ta cilj doseči z usmerjenim svetovanjem in dobro načrtovano podporo za dostop do ustreznih možnosti izobraževanja in usposabljanja v izobraževanju odraslih. Zelo pomembna je uporaba motivacijskih strategij s prilagajanjem ponudbe za svetovanje ciljni skupini zaposlenih oseb iz deprivilegiranih okolij. Pri tem je bistveno, da ti zaposleni pridobijo znanje o posameznih spretnostih, ki jih potrebujejo.

Projekt je namenjen trem glavnim neposrednim in posrednim ciljnim skupinam za izboljšanje razmer na področju svetovanja za izobraževanje za zaposlene iz deprivilegiranih okolij. Te ciljne skupine so naslednje:

A. **Svetovalci** in njihove organizacije, ki se soočajo z izzivi dela z osebami iz deprivilegiranih okolij, katerih habitus se močno razlikuje od habitusov svetovalcev (npr. zaradi njihove različne izobrazbe).

B. **Zaposleni iz deprivilegirane okolja** na višku delovno aktivne dobe, z manj stabilnimi oblikami dela (npr. razdrobljeno delo, prekarno, slabo plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo). So nizko kvalificirani, lahko imajo zelo nizko stopnjo izobrazbe, so funkcionalno nepismeni in imajo omejen dostop do formalnega izobraževanja in svetovanja. Nekateri od teh zaposlenih so lahko migranti ali begunci, zato morda slabo poznajo nacionalni jezik ali sisteme v državi gostiteljici.

C. **Odločevalci** na regionalni, nacionalni in evropski ravni, kot so deležniki, odgovorni za svetovanje za izobraževanje, ter oblikovalci politik na področju razvoja strateških programov in financiranja.

Projekt izvaja evropski konzorcij, ki ga sestavljajo naslednje institucije z dolgoletnim strokovnim znanjem na področju svetovanja za izobraževanje, dela in trga dela ter izobraževalne politike, analize politik, svetovanja in znanstvenih raziskav:

- ÖSB Social Innovation Gemeinnützige GmbH (AT) – vodilni projektni partner;
- bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (DE);
- Andragoški Center Republike Slovenije (SI) in
- Research Institute for Labour and Social Affairs (CZ).

1.3. O poročilu

To poročilo predvsem opisuje in kritično analizira sisteme, s katerimi se v vseh državah, vključenih v projekt, zagotavlja strokovno svetovanje za izobraževanje zaposlenim iz deprivilegiranih okolij. Poleg tega opisuje stanje na področju politike in prakse takšnega svetovanja ter poleg šibkih točk navaja tudi primere dobrih praks. Analize bodo interpretirane v luči najnovejših družbenih in političnih dogodkov ter se bodo posebej odzivale na aktualne dogodke, povezane s spremembami na trgu dela in dodatnimi zahtevami na trgu dela in v sistemu svetovanja.

Po orisu splošnih razmer v zvezi s sistemi svetovanja in razmerami v vsaki od sodelujočih držav, se bo to poročilo osredotočilo na opis posebne ciljne skupine, ki se skriva za izrazom »*deprivilegirano okolje*« v vsaki partnerski državi. Opisane bodo značilnosti skupine in njena količinska opredelitev.

Metodološko to poročilo temelji na obsežni analizi literature in podatkov, intervjujih z izbranimi strokovnjaki iz znanosti in prakse (glej »Obvestilo o avtorskih pravicah«) ter izbranih primerih dobre prakse.

To poročilo bo pomagalo ustvariti podlago za opredelitev obstoječega stanja, ključnih akterjev, potencialov ter morebitnih ozkih grl in izzivov, pomembnih za vsako državo. Na podlagi izsledkov posameznih nacionalnih prispevkov bosta pripravljena priročnik za samostojno učenje (»Izkušnje in primeri pri delu z osebami iz deprivilegiranih okolij«) in priporočila za politiko (»Svetovanje senzibilno za habitusu (Habitus Sensitive Guidance)«).

2. Položaj zaposlenih iz deprivilegiranega okolja

V drugem poglavju so opredeljene (posredne) ciljne skupine. Prvi del je namenjen primerjalni analizi na podlagi podatkov Eurostata, drugi del pa se osredotoča na položaj delovnih ljudi iz deprivilegiranega okolja v Sloveniji. Rezultati drugega poglavja so bistveni za pravilno razumevanje zaključkov projekta.

2.1. Opredelitev predmeta raziskave

Ena glavnih idej na področju neenakosti izvira od Pierra Bourdieuja, ki se v svojem delu "Distinction" (2018 [1987]) med drugim osredotoča na kulturni, družbeni in ekonomski kapital ter z njim povezane prakse razločevanja in posledično neenakega habitusa. Trdi, da se pogoji za njihovo pridobivanje in oblikovanje lahko razlikujejo glede na družbeni razredni izvor in z njim povezano izobraževalno pot. Kompetence se lahko določajo s potrošnjo kulturnih dobrin, pri čemer se ta razlikuje med družbenimi skupinami. Poleg tega obstaja tudi habitus, specifičen za določeno okolje. Kljub vsem prizadevanjem tega nikoli ni mogoče povsem zanemariti, zato je mogoče vrste kapitala, ki se jih naučimo med socializacijo (socialni, kulturni in ekonomski kapital), opisati kot zelo deterministične za življenjsko pot posameznikov (Bourdieu 2018 [1987]). V bolj teoretičnem okviru je kulturni kapital obravnavan kot vzajemni vir v akademskem okolju in kot podlaga za družbeno selektivnost (Lamont in Lareau, 1988). Z uporabo teoretičnih pristopov njunega dela o simbolnih mejah je mogoče obravnavati zlasti neenakosti, značilne za razrede in okolja.

Lamont idr. (2015) s simbolnimi mejami opredeljujejo tiste meje, ki vodijo k vključevanju ali izključevanju ljudi, skupin ali stvari. Mejne procese, razlikovanja in kategorizacije med drugim ustvarjajo normativni imperativi, kulturna stališča in prakse ter s tem neodobranje ali preference (Lamont idr. 2015). Lamont (1992) s pomočjo intervjujev s strokovnjaki in menedžerji višjega srednjega razreda v Franciji in Združenih državah Amerike pokaže, da se tako kulturne kot simbolne meje razlikujejo, pripisi pomena pa so lahko različno opredeljeni tako v nacionalnem kontekstu kot tudi glede na razred in okolje

(Lamont 1992). Meje so začrtane po treh merilih: moralni koncepti, socialno-ekonomski uspeh in kulturni kapital. Moralne meje temeljijo na predstavah o poštenosti, odnosu do zaposlitve in integriteti. Socialno-ekonomske meje so začrtane na podlagi internaliziranih predpostavk o družbenem položaju posameznikov glede na lastnino, moč ali bogastvo. Podobno velja, da je uspeh v poklicu ali zaposlitvi odločilno merilo za višjo pripisano vrednost na tem področju. Nazadnje so opredeljene kulturne meje, ki se osredotočajo na izobrazbo, inteligenco, kulturne preference in okus (Lamont 1992).

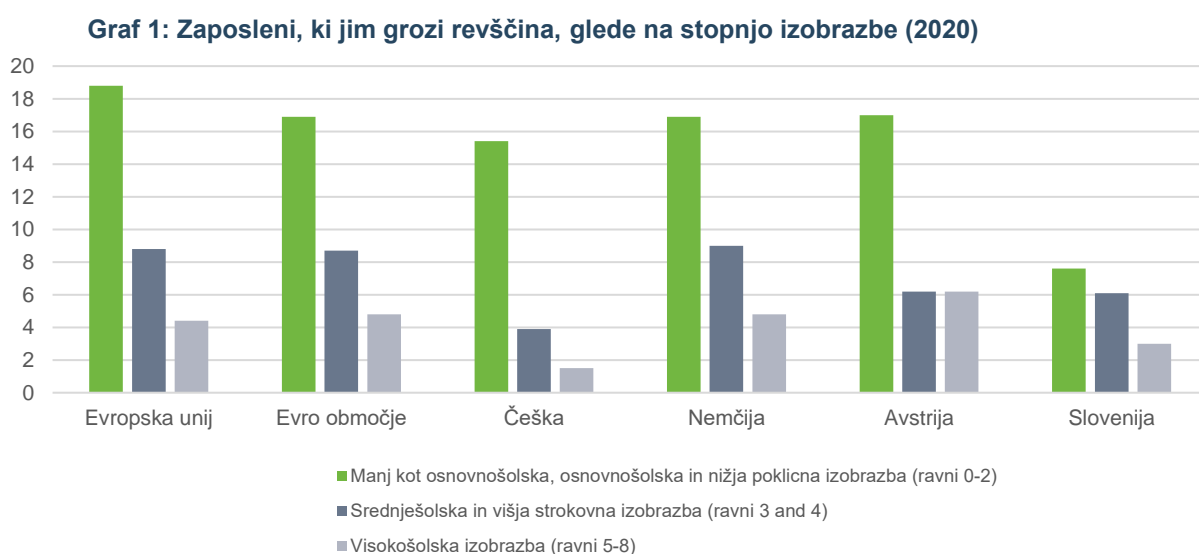
Bourdieu (2018 [1987]) trdi, da habitusov ne smemo odmisli. Tudi po končanem formalnem izobraževanju habitus iz okolja ali izvora vedno ostane. Zaradi tega je habitus zelo strukturno determinističen koncept.

Med socializacijo se primarni habitus oblikuje v družini. Zaradi tega je družbeni položaj družine ključnega pomena: način razmišljanja, govorjenja in vedenja se podeduje. Sekundarni habitus se oblikuje s socializacijo v šoli. S tem se primarni habitus lahko okrepi. Habitus ne prinaša le različnih načinov razmišljanja in vedenja, temveč tudi različne klasifikacijske sheme. Skratka, človekov habitus je močno oblikovan s strani okolja, iz katerega izhaja (Bourdieu 2018 [1987]).

Za osebe iz tega nepriviligiranega okolja je značilen določen habitus (Bourdieu, 1993), ki se močno razlikuje od habitusa samih svetovalcev. Svetovalci imajo raznoliko izobrazbo in običajno pripadajo post materialnemu okolju (približno 12 % prebivalstva v Nemčiji in 10 % v Avstriji) ali prilagodljivemu, pragmatičnemu okolju srednjega razreda (približno 12 % prebivalstva v Nemčiji in Avstriji) (SINUS-Institut 2021). Osebe iz deprivilegirane skupine se uvrščajo v prekarno okolje (približno 9 % v DE) in potrošniško usmerjene temelje (približno 9 % v AT). Zanje je značilna nižja stopnja izobrazbe in usposobljenosti ter manjša udeležba v svetovanju za izobraževanje (Bremer 2017). Visok odstotek ima tudi migrantsko poreklo. Ljudje iz določenega socialnega okolja so si med drugim podobni v svojih preferencah in odnosu do dela in izobraževanja (Vester idr. 2001).

2.2. Zaposleni iz deprivilegiranega okolja v Evropski uniji

Za ponazoritev razmer v EU in izbranih državah lahko uporabimo podatke iz EU-SILC. Ti podatki nam omogočajo prikaz deleža zaposlenih, ki jim grozi revščina, glede na stopnjo izobrazbe.



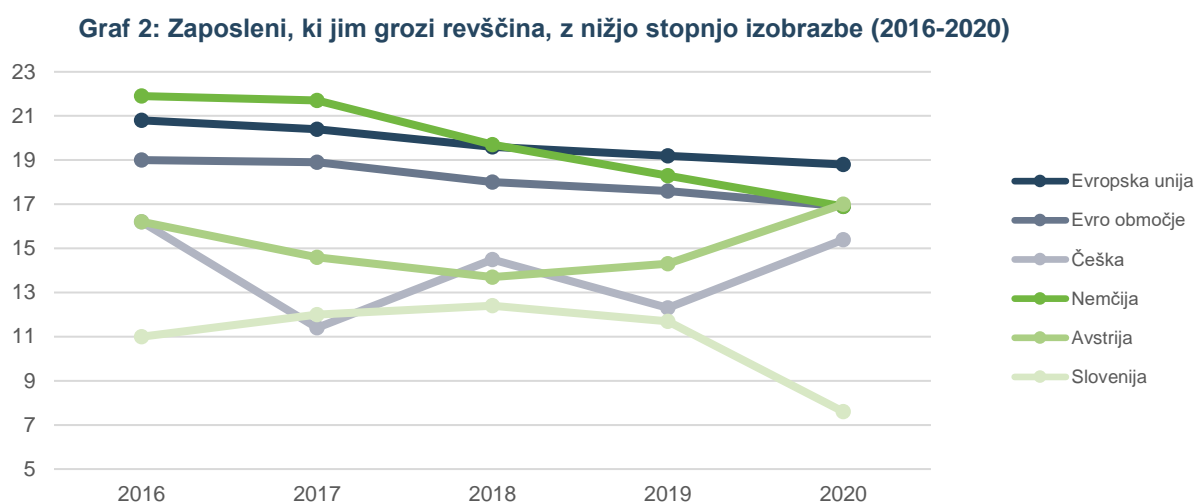
Vir: Eurostat, 2022

Iz grafa 1 lahko razberemo izrazit učinek nizke izobrazbe. Osebe z izobrazbo, ki je nižja od osnovnošolske, osnovnošolsko in nižjo poklicno izobrazbo so najpogosteje izpostavljene tveganju revščine

zaposlenih. Leta 2020 je bila najnižja stopnja, ki je znašala 7,6 %, v Sloveniji. Druge izbrane države so bile blizu povprečja Unije. Na Češkem je znašala 15,4 %, v Nemčiji 16,9 % in v Avstriji 17 %.

Kot je mogoče pričakovati, se delež oseb, ki jim grozi revščina, z višjo stopnjo dosežene izobrazbe zmanjšuje. Po drugi strani pa se ne zmanjšuje linearno. Pri višjih ravneh izobrazbe lahko opazimo razkorak med kategorijo z najnižjo izobrazbo in ostalima dvema kategorijama (leta 2020 je od tega vzorca odstopala le Slovenija). Ta ugotovitev še poudarja pomembnost kvalifikacij in kompetenc za ljudi iz deprivilegiranega okolja.

Če bi upoštevali pretekla leta, bi lahko ugotovili, da so ustrezni deleži za višji dve kategoriji (srednješolska, višješolska strokovna in visokošolska izobrazba) precej stabilni. V kategoriji najnižje dosežene izobrazbe (ki je za ta projekt najpomembnejša) pa je opaziti večjo nestanovitnost. To je prikazano v grafu 2.



Vir: Eurostat, 2022

V obdobju od leta 2016 do leta 2020 je bil v Nemčiji zabeležen počasen upad, podobno kot na ravni EU in Evro območja. Nasprotno pa so Češka, Avstrija in Slovenija doživele več dinamike, predvsem v letu 2020, ki je bilo prvo leto pandemije COVID-19. Na zabeležene spremembe so nedvomno vplivali implementirali socialni in proti pandemični (kompenzacijski) ukrepi.

Pri primerjavi in razlagi teh podatkov moramo upoštevati nacionalne posebnosti v vseh izbranih državah. Da bi omogočili globljo analizo, bomo v naslednjem podpoglavju podrobno preučili razmere v Sloveniji.

2.3. Nacionalni položaj zaposlenih iz deprivilegiranega okolja

Statistični podatki o zaposlenih

Nacionalne podatke o delu in zaposlovanju v Sloveniji spremlja Statistični urad RS in vključujejo tako podatke o delovni aktivnosti kot podatke o vrstah delovnih razmerij. Najbolj aktualni podatki, ki so dostopni na njihovi spletni strani, kažejo, da je bilo v prvem četrtletju leta 2022 v Sloveniji **980.000 delovno aktivnih oseb**, od tega:

- 82 % zaposlenih v delovnem razmerju,
- 12 % samozaposlenih,
- 3 % je opravljalo študentsko delo,
- 2 % delovno aktivnih sta pomagala na družinski kmetiji ali v družinskem podjetju,

- 1 % pa je opravljal druge oblike dela.

Brezposelnih je bilo približno 44.000 oseb; stopnja brezposelnosti med moškimi je znašala 3,9 %, med ženskami pa 4,7 %.

Trenutna stopnja brezposelnosti je za Slovenijo precej nizka, vendar v preteklosti ni bilo vedno tako. Poleg tega se bo glede na (nacionalne in globalne) gospodarske in socialne razmere stopnja brezposelnosti v bližnji prihodnosti najverjetneje spet povečala.

Glede na to napoved bi bilo pri delu z ljudmi, ki so na robu izgube zaposlitve, pomembno upoštevati "pridobljene izkušnje", opisane v enem od primerov dobre prakse v tem poročilu (»Upravljanje in razvoj zaposlenih, katerih zaposlitev je ogrožena v regiji Podravje – ŠTARTAJ KARIERO S POTENCIALOM!« v poglavju 4). Poudarjen je pomen celostnega pristopa, ki vključuje motivacijo za vseživljenjsko učenje in vseživljenjsko karierno orientacijo, prilagoditev programov izobraževanja in usposabljanja ter individualno/skupinsko svetovalno podpora.

Podatke o delovno aktivnih osebah z manj stabilnimi oblikami zaposlitve (npr. razdrobljeno, prekarno, nizko plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo), ki so v središču projekta ReachOut, so ob svetovnem dnevu dostojnega dela 2020 na Statističnem uradu zbrali in objavili v publikaciji Svetovni dan dostojnega dela 2020. Ti kažejo, da je leta 2019 **prekarne oblike dela** (te definirajo kot nestandardne oblike dela, ki veljajo za nestabilno, negotovo obliko zaposlitve) opravljal 56.000¹ delovno aktivnih prebivalcev, od tega:

- 48 % študentov, ki se delali prek študentskega servisa,
- 23 % oseb, ki so delo opravljal preko agencije,
- 22 % samozaposlenih, ki niso zaposlovali in so delali pretežno za eno stranko,
- 7 % oseb, ki so imele neprostoovoljno zaposlitev z delovnim časom, krajšim od polnega. (Svetovni dan prekarne oblike dela 2020, str. 4)

Zaposleni so zelo heterogena skupina, česar se moramo zavedati, ko jih želimo doseči. Zato jih je treba nagovarjati po različnih kanalih. Kot je, na primer, opisano v enem od primerov dobre prakse (Regijski center za dostojno delo Ljubljana v poglavju 4), kjer so informacije o dostojnem delu in pravicah, povezanih z delom, posredovali v živo (prek predstavnikov delavcev, na delavnicah) in preko elektronske pošte, e-svetovalcev, anonimnega klepeta, spletnih strani in dogodkov.

Oblika opravljanja dela je sicer zgolj en vidik, ko govorimo o dostojnem delu, pravijo avtorji dokumenta Dostojno delo, Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregled dobrih praks iz leta 2018: *»Dostojno delo tako ni vezano zgolj na določene oblike opravljanja dela, čeprav je neizpodbitno, da nekatere oblike dela posameznike bolj vodijo k slabšemu položaju na trgu dela. Vendar je ključni razlikovalni znak izvajanje dela na dogovorjen ter pravno ustrezen način. Kajti dostojno delo, ki naj bi ga zagotavljala pogodba o zaposlitvi za nedoločen čas, se lahko hitro sprevrže v nedostojno delo z neustreznimi pogoji dela, denimo s takšno razporeditvijo delovnega časa, ki ne omogoča ne kakovostnega počitka ne organizacije zasebnega življenja. Vnaprej torej ni mogoče izključiti nobene oblike oziroma je treba pri ugotavljanju, ali je neko delo dostojno ali ne, izhajati iz prakse, to je iz uresničevanja odnosa med delavcem in delodajalcem.«* (Dostojno delo, Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregled dobrih praks, str. 3-4).

Zato so zanimivi tudi nekateri drugi podatki iz publikacije Svetovni dan dostojnega dela 2020, na primer o **razporeditvi delovnega časa**, ki pravijo, da je bilo v 2019 med zaposlenimi v Sloveniji približno:

- 30 % takih, ki so delo običajno opravljali v izmenah;
- 6 % jih je delalo v izmenah včasih,

¹ Po podatkih SURS (<https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0700915S.px/table/tableViewLayout2/>) je bilo v povprečju mesecev leta 2019 delovno aktivnih 894.229 prebivalcev.

- 64 % pa nikoli.

Približno 38 % zaposlenih prebivalcev Slovenije je delo v 2019 opravljalo zvečer (od 18.00 do 00.00), 19 % tudi ponoči (od 00.00 do 8.00). Ob sobotah jih je delalo 55 %, ob nedeljah pa približno 28 %. (Svetovni dan prekarnega dela 2020, str. 5).

Ne glede na to, da so bili zaposleni, je v Sloveniji **pod pragom revščine v letu 2021 živelo 46.000 delovno aktivnih oseb**. Po podatkih SURS², je bila stopnja tveganja revščine v letu 2021 11,7-odstotna, prag tveganja revščine pa je znašal 771 EUR na mesec. Med 243.000 osebami, živečimi z dohodki, nižjimi od praga tveganja revščine, je bilo:

- 85.000 upokojencev,
- 46.000 delovno aktivnih,
- 40.000 mladoletnih otrok,
- 38.000 brezposelnih in
- 34.000 drugih oseb (nezmožnih za delo, gospodinj, študentov, drugih neaktivnih in nerazvrščenih oseb).

Na položaj zaposlenih vplivajo tudi **delovne migracije**. Po podatkih SURS³ je konec leta 2020 **na delo v drugo občino odhajala vsaka druga delovno aktivna oseba**. Podatki tudi kažejo, da je bilo v 2020 delovno aktivnih nekaj več kot 10.800 **tujcev iz sosednjih držav** (Avstrija, Italija, Hrvaška, Madžarska); od tega je bilo nekaj več kot 42,6 % **čezmejnih dnevnih delovnih migrantov**.

Po podatkih, dostopnih na spletnih straneh Zavoda za zaposlovanje, je bilo v letu 2021 veljavnih **45.654 delovnih dovoljenj za tujce** (v tem letu je bilo izdanih 22.561 delovnih dovoljenj). Trend izdajanja delovnih dovoljenj je prikazan v desni tabeli.

Tabela 1: Delovna dovoljenja po letih (2016-2022)

| Leto | Delovna dovoljenja - IZDANA | Delovna dovoljenja - VELJAVNA |
|-------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| 2016 | 7.033 | 16.993 |
| 2017 | 12.546 | 19.838 |
| 2018 | 18.049 | 27.881 |
| 2019 | 17.030 | 36.620 |
| 2020 | 15.636 | 38.444 |
| 2021 | 22.561 | 45.654 |
| I-VII 2022 | 12.894 | 50.171 |

Vir: ZRSZ, 2022

Podatki o stopnji izobrazbe in vključenosti zaposlenih v izobraževanje odraslih

² SURS, <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10400>

³ SURS, <https://www.stat.si/StatWeb/news/Index/9458>

Podatki v tabeli 2 kažejo, da ima 64,2 % delovno aktivnih prebivalcev Slovenije srednješolsko izobrazbo ali manj (ISCED 3 ali manj), 35,8 % pa višješolsko izobrazbo.

Če podrobneje preučimo podatke o izobrazbi na stopnjah ISCED 3 ali manj, ugotovimo, da:

- je 0,8 % zaposlenih brez izobrazbe ali z nedokončano osnovnošolsko izobrazbo (ISCED 1),
- 8 % jih ima dokončano osnovnošolsko izobrazbo (ISCED 2),
- 22,1 % jih je končalo krajše srednje poklicno in srednje strokovno izobraževanje (ISCED 3) in
- 33,3 % jih je končalo srednje tehnično in srednje splošno izobraževanje (ISCED 3).

Tabela 2: Zaposleni v Sloveniji po ravneh izobrazbe v letu 2021

| STOPNJA IZOBRAZBE | % |
|--------------------------|----------|
| ISCED 1 | 0,8 |
| ISCED 2 | 8 |
| ISCED 3 | 55,4 |
| ISCED 5 and 6 | 16 |
| ISCED 7 | 16,5 |
| ISCED 8 | 3,3 |

Vir: SURS, 2021

Tabela 3: Udeležba v izobraževanju in usposabljanju (od 25 do 64 let) v obdobju 2015–2021

| Leto | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| EU (27 držav) | 10,1 | 10,3 | 10,4 | 10,6 | 10,8 | 9,1 | 10,8 |
| Slovenija | 11,9 | 11,6 | 12,0 | 11,4 | 11,2 | 8,4 | 18,9 |

Vir: Eurostat, 2021

Stopnja udeležbe v izobraževanju in usposabljanju se je od leta 2015 do leta 2020 zmanjševala, vendar je bilo leta 2021 zaznano znatno povečanje (z 8,4 % na 18,9 %), kot kaže tabela 3. Analiza tega pojava še ni zaključena, vendar prve ugotovitve kažejo, da je povečanje posledica večjega števila udeležbe višje izobraženih odraslih v različnih spletnih programih izobraževanja in usposabljanja v času pandemije Covid-19, medtem ko se je udeležba manj izobraženih še bolj zmanjšala.

Podatki o udeležbi v izobraževanju in usposabljanju glede na stopnjo izobrazbe, prikazani v tabeli 4, potrjujejo te ugotovitve. Vidimo, da se stopnja udeležbe povečuje s stopnjo pridobljene izobrazbe, zato je najvišja med tistimi s stopnjo izobrazbe ICSED 5 ali več (14,8 % leta 2020 in 31,6 % leta 2021), najnižja pa med tistimi s stopnjo izobrazbe ISCED 0-2 (1,7 % leta 2020 in 3,4 % leta 2021).

Tabela 4: Udeležba v izobraževanju in usposabljanju glede na stopnjo izobrazbe (v zadnjih 4 tednih) v letih 2020 in 2021 (Slovenija)

| Stopnja Leto | ISCED 0-2 | ISCED 3-4 | ISCED 5-8 |
|---------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2020 | 1,7 | 5,3 | 14,8 |
| 2021 | 3,4 | 11,5 | 31,6 |

Vir: Eurostat, 2021

Tabela 5: Udeležba v izobraževanju in usposabljanju glede na starost (v zadnjih 4 tednih) v letih 2020 in 2021 (Slovenija)

| Leto | 18-24 | 25-34 | 35-44 | 45-54 | 55-64 | 65-74 |
|-------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 2020 | 67,6 | 16,4 | 8,5 | 6,4 | 3,9 | 1,9 |
| 2021 | 74,4 | 28,2 | 21,5 | 18,0 | 10,3 | 4,7 |

Vir: Eurostat, 2021

Tudi udeležba v izobraževanju in usposabljanju se s starostjo zmanjšuje in je najnižja v starostni skupini 65-74 let, kot je prikazano v tabeli 5. Z vidika delovno aktivnih oseb je treba biti pozoren na nizke stopnje v starostnih skupinah 55-64 let (3,9 %) in 45-54 let (6,4 %).

Po rezultatih raziskave PIAAC o razvoju spretnosti odraslih iz leta 2016 (PIAAC, 2016) ima približno vsak četrti odrasli v Sloveniji nizko raven spretnosti. To pomeni, da je 476.000 (40 %) odraslih slabo usposobljenih na področju reševanja problemov v tehnološko bogatem okolju, 400.000 (33 %) pa na področju besedilnih in matematičnih spretnosti (Javrh, 2016).

Glede na podatke o udeležbi v izobraževanju in usposabljanju ter rezultate raziskave PIAAC iz leta 2016 lahko sklepamo, da so naslednje skupine zaposlenih še posebej ranljive:

- manj izobraženi (z manj kot štiriletno srednješolsko izobrazbo),
- starejši od 45 let in
- osebe s slabo razvitimi (temeljnimi) spretnostmi.

V štirih opravljenih intervjujih sta dva svetovalca za izobraževanje odraslih in dva strokovnjaka na področju dela z ranljivimi skupinami odraslih dodala naslednje skupine, ki so v zadnjih letih postale bolj ranljive in jim je treba nameniti več pozornosti pri zagotavljanju dostopa do svetovanja ter izobraževanja in usposabljanja. To so:

- zaposleni z migrantskim ozadjem,
- zaposleni z oviranostmi,
- zaposleni, ki se vračajo na delo po daljši bolniški odsotnosti in imajo določene zdravstvene težave/ ovire,
- zaposleni na manj zahtevnih delovnih mestih, katerih delo ne omogoča nadaljnega razvoja spretnosti (prihaja do stagnacije),
- delavci z manj stabilnimi oblikami zaposlitve (delavci za določen čas, prekarni delavci, delavci na področjih, kjer delodajalec ne spoštuje njihovih pravic, itd; te skupine delavcev običajno niso vključene v sindikate, zato so njihove pravice pogosto spregledane).

3. Izzivi za sistem svetovanja

3.1. Struktura Sistema svetovanja

V Sloveniji sta uveljavljena dva javna sistema za svetovanje za izobraževanje in za načrtovanje ter razvoj kariere, ki zagotavljata podporo mladim in odraslim:

- sistem javne svetovalne dejavnosti v okviru Ministrstva za izobraževanje, znanost in šport in sicer kot šolska svetovalna služba v osnovnih in srednjih šolah ter kot svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih (v nadaljevanju IO), ki se izvaja kot javna služba v mreži 35 javnih izobraževalnih organizacij za odrasle in
- sistem javne svetovalne dejavnosti v okviru Ministrstva za delo, družino in socialne zadeve ter enake možnosti, ki je vzpostavljen v okviru Zavoda RS za zaposlovanje, v okviru centralne službe in 12 območnih enot (in uradov za delov v sestavi območnih enot).

Mladi imajo dostop do svetovanja v šolah (**v osnovnih in srednjih šoli**) v šolski svetovalnih službah ter **na fakultetah** v kariernih centrih (ki pa niso vzpostavljeni na vseh fakultetah). V zadnjih treh letih se razvija tudi karierno svetovanje za študente (redne in izredne) **na višjih strokovnih šolah** pod vodstvom Skupnosti višjih strokovnih šol. Poleg tega imajo mladi možnost kariernega svetovanja tudi

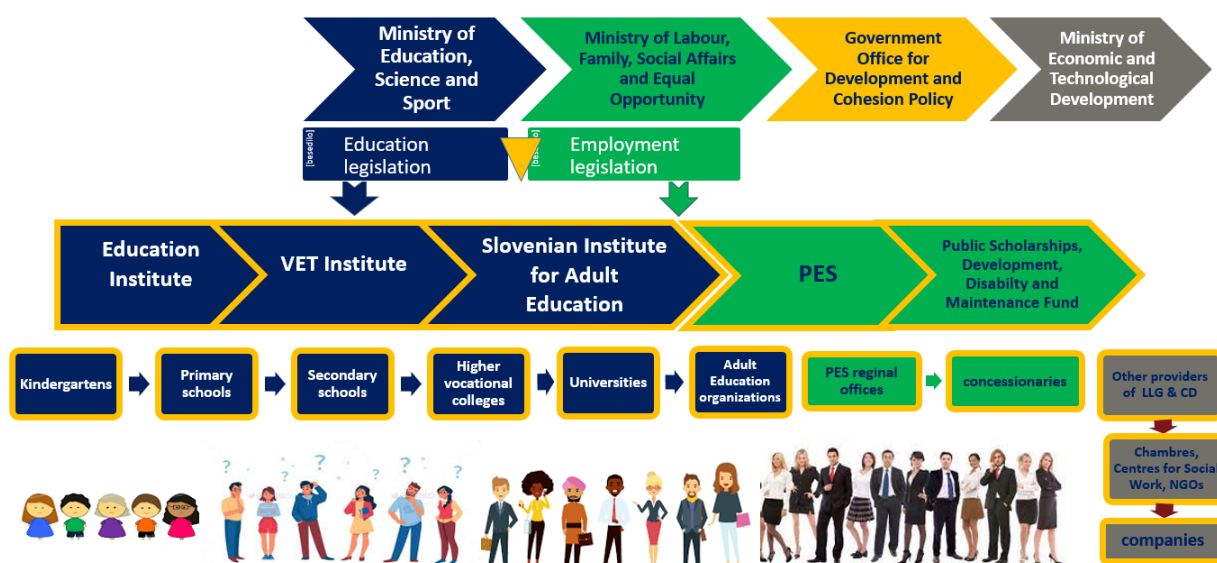
pri kariernih svetovalcih na zavodih za zaposlovanje, vendar v zadnjih letih v manjšem obsegu, saj je njihova dejavnost namenjena predvsem registrirano brezposelnim in zaposlenim, ogroženim z izgubo zaposlitve (povezano z letnimi aktualnimi ukrepi aktivne politike zaposlovanja – APZ).

Odrasli imajo dostop do brezplačnega svetovanja za izobraževanje in razvoj kariere v svetovalni dejavnosti v IO, ki se kot javna služba izvaja od leta 2021 na 35 ljudskih univerzah⁴ v skladu z Zakonom o izobraževanju odraslih – ZIO-1 (2018) ter prav tako v okviru Zavoda za zaposlovanje.

Svetovanje, predvsem karierno, je odraslim dostopno tudi v zasebnih zaposlitvenih agencijah, v podjetjih, ki imajo dobro razvito kadrovsko in izobraževalno dejavnost in v okviru Gospodarske zbornice Slovenije ter Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije. Iz sodelovanja z navedenimi organizacijami na Andragoškem centru pogosto ugotavljamo, **da s tem svetovanjem ne dosežejo zaposlenih iz depri-vilegiranih skupin zaposlenih.**

Shema svetovalnih dejavnosti v Sloveniji:

Governance and legislation framework of LLG & CD in Slovenia



<https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/inventory-lifelong-guidance-systems-and-practices-slovenia-si#introduction>

Iz sheme je razvidno, da sta ključna nosilca politik in financiranja na področju svetovanja za izobraževanje in razvoj kariere, dve ministrstvi; Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport (v nadaljevanju MIZŠ) in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti (v nadaljevanju MDDSZEM), v manjšem obsegu pa tudi Ministrstvo za gospodarstvo, ki pokriva dejavnost obeh zbornic, Gospodarske zbornice Slovenije ter Obrtno-podjetniške zbornice Slovenije.

Za svetovalno dejavnost so za posamezna omrežja zagotovljena nacionalna sredstva, v pomembnem deležu pa tudi sredstva Evropskega socialnega sklada.

⁴ Pred letom 2021 je delovalo 17 regionalnih svetovalnih središč ISIO. Njihova dejavnost se je tega leta umestila v javno službo.

Z namenom **medsebojnega usklajevanja in povezovanja svetovalnih dejavnosti** v slovenskem prostoru že več kot 15 let deluje nacionalna Strokovna skupina za vseživljenjsko karierno orientacijo (v nadaljnjem besedilu NSS-VKO)⁵. ACS ima v skupini tudi svojega predstavnika. V okviru strokovne skupine se izmenjujejo informacije o dejavnostih in usklajujejo skupne aktivnosti, ki so predstavljene tudi na spletni strani Nacionalne koordinacijske točke za VKO, ki jo vodi Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (več o tem: <https://www.vkotocka.si/strokovna-skupina/>). V NSS-VKO se **pripravljajo tudi strateška priporočila** za razvoj. Skupina skrbi za **povezanost z mrežo CareersNet** (<https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>) in informiranje članov o trendih na tem področju v evropskem prostoru.

Za razvoj in raziskovanje svetovalnih dejavnosti so v skladu z zakonodajo na svojem področju, zadolženi nacionalni javni zavodi in sicer:

- Zavod RS za šolstvo: za otroke in mladino,
- Center RS za poklicno izobraževanje: za mladino v poklicnem in strokovnem izobraževanju,
- Andragoški center Slovenije: za vse odrasle,
- Zavod RS za zaposlovanje: večinsko za odrasle (predvsem brezposelne), pa tudi za svetovanje za otroke in mladino na prehodih iz osnovne v srednjo šolo in iz srednje šole na višješolsko in visokošolsko izobraževanje.

3.2. Opis stanja, izzivov in trendov Sistema svetovanja

Svetovanje v izobraževanju odraslih v Sloveniji

V tem poglavju se osredotočamo na svetovalno dejavnost, ki se izvaja v okviru svetovalne dejavnosti v IO kot javna služba od leta 2021, saj želimo ugotovitve in rezultate projekta ReachOut prvenstveno implementirati v tej mreži.

Svetovalna dejavnost v IO, ki se izvaja kot javna služba je **namenjena vsem odraslim, še posebej pa ranljivim skupinam odraslih**, med njimi **tudi ranljivim skupinam zaposlenih**. Posebna pozornost je namenjena odraslim brez dokončane osnovnošolske izobrazbe, poklicne ali strokovne izobrazbe oziroma odraslim z nižjimi ravni spretnosti.

V **Zakonu o izobraževanju odraslih - ZIO-1**, ki je bil sprejet v letu 2018, je svetovalna dejavnost določena za vsebino javne službe na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji (52. člen). Za kakovostno implementacijo svetovalne dejavnosti v IO kot javne službe, so bile pripravljene strokovne **Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba**⁶. V Smernicah svetovalna dejavnost v IO zajema **tri področja svetovalne dejavnosti**:

- **pri vključevanju v izobraževanje in nadaljevanju izobraževanja**, ki obsega svetovalno dejavnost pri vključevanju v program osnovne šole za odrasle in pri nadaljevanju izobraževalne poti, pri vključevanju v javnoveljavne izobraževalne programe za odrasle, po katerih se pridobi javnoveljavna izobrazba, in pri vključevanju v neformalne izobraževalne programe za odrasle,

⁵ Izraz vseživljenjska karierna orientacija (VKO) se v strokovni skupini uporablja kot krovni izraz. V skladu z Zakonom o trgu dela (2010) je opredeljen kot dejavnost, ki zajema aktivnosti, ki omogočajo identifikacijo sposobnosti, zmožnosti in interesov za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in izbire poklica ter vodenje življenjskih poti tako, da se posamezniki teh sposobnosti in zmožnosti naučijo in jih uporabljajo.

⁶ Smernice so pripravili člani delovne skupine, ki jo je imenoval Minister za izobraževanje, znanost in šport. V skladu z ZIO-1 jih je junija 2020 sprejel Strokovni Svet za izobraževanje odraslih, ki deluje pri Ministrstvu za izobraževanje, znanost in šport. Smernice vključujejo naslednjih sedem poglavij: (1) Uvod, (2) Izhodišča za opredelitev svetovalne dejavnosti v IO, (3) Vsebina svetovalne dejavnosti v IO, (4) Organiziranost svetovalne dejavnosti v IO, (5) Kadrovski in drugi pogoji za izvajanje svetovalne dejavnosti v IO, (6) Evidence in dokumentacija v svetovalni dejavnosti v IO, (7) Presojanje in razvijanje kakovosti svetovalne dejavnosti v IO.

- pri ugotavljanju in dokumentiranju znanja in spretnosti ter
- pri organiziranem samostojnem učenju.

Pri opredelitvi vsebine svetovalne dejavnosti v IO, ki se izvaja kot javna služba, so bili **upoštevani tudi dosednji strokovni pristopi in izkušnje** v razvoju in izvajanju svetovalne dejavnosti za odrasle v Sloveniji, predvsem izkušnje izvajalcev dejavnosti informiranja in svetovanja v izobraževanju odraslih - središča ISIO⁷ in izvajalcev dejavnosti samostojnega učenja- SSU⁸ ter izkušnje pri razvijanju in izvajanju ugotavljanja in dokumentiranja znanja in spretnosti, pridobljenih v formalnem in neformalnem izobraževanju ter pri priložnostnem učenju.⁹ Upoštevane so bile tudi aktualne evropske in nacionalne strateške ter strokovne usmeritve za svetovalno dejavnost v IO – priporočila do leta 2020.

Poudariti pa moramo, da je pomen svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih izpostavljen tako v evropskih (Evropski program za učenja odraslih do leta 2030, sprejet 2021) kot nacionalnih dokumentih. Ključni nacionalni dokument, ki opredeljuje nacionalne strateške usmeritve za razvoj izobraževanja odraslih v Sloveniji za obdobje do leta 2030 je **nova Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja odraslih 2022-2030 – nReNPIO 22-30** (2022).

Vizija Nacionalnega programa izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji je, da naj imajo *vsi odrasli prebivalci Slovenije v vseh življenjskih obdobjih enake možnosti in spodbude za kakovostno učenje in izobraževanje za svoj celostni razvoj in sonaravno bivanje.*

V nReNPIO 22-30 je zapisanih **6 ključni cilji strateških ciljev IO v Sloveniji** (prav tam, str. 44):

1. Povečati vključenost odraslih v vseživljenjsko učenje.
2. Zvišati raven temeljnih zmožnosti in izboljšati splošno izobraženost odraslih.
3. Zvišati izobrazbeno raven odraslih.
4. Povečati usposobljenost prebivalstva za uspešno odzivanje na potrebe trga dela.
5. Okrepiti razvoj in raziskave na področju izobraževanja odraslih.
6. Izboljšati in okrepiti dejavnosti na področju izobraževanja odraslih.

Ciljna skupina, ki jo naslavljajo programi in aktivnosti izobraževanja odraslih, so vsi odrasli prebivalci, saj se, v skladu s konceptom vseživljenjskega učenja, učenje nikdar ne zaključi, ne glede na starost ali stopnjo izobrazbe. **nReNPIO 22-30** še posebej izpostavlja naslednje ciljne skupine (prav tam, str. 45):

1. odrasli z nizko razvitimi temeljnimi zmožnostmi ne glede na zaposlitveni položaj, starost oziroma druge značilnosti;
2. odrasli, ki potrebujejo izboljšanje splošne izobraženosti za osebne potrebe in reševanje izzivov skupnosti;
3. odrasli, ki potrebujejo nadaljnje poklicno oziroma strokovno izpopolnjevanje ali usposabljanje v skladu s potrebami trga dela;
4. mlajši odrasli, ki zgodaj opustijo šolanje, in osipniki;
5. starejši (65+) in
6. odrasli, ki imajo omejene možnosti dostopa do družbenih, kulturnih, gospodarskih in izobraževalnih dobrin.

Za operacionalizacijo zapisanega jev nReNPIO 2022–2030 opredeljenih več operativnih in merljivih ciljev ter kazalnikov. Trije krovni so povzeti po ciljnih vrednostih Evropske unije (v nadaljevanju: EU).

⁷ Prva središča ISIO so bila vzpostavljena leta 2001, do leta 2020 je delovalo 17 regionalnih središč ISIO, ki so se v letu 2021 umestila v javno službo.

⁸ Prva SSU so bila vzpostavljena leta 1995, leta 2020 je SSU izvajalo 38 izvajalcev.

⁹ V letih 2009–2019 je v slovenskem prostoru potekalo več projektov, financiranih iz sredstev Evropskega socialnega sklada, v okviru katerih so se razvijali pristopi in orodja za vrednotenje in priznavanje znanja, spretnosti in zmožnosti odraslih, pridobljenih v formalnem in neformalnem izobraževanju ter pri priložnostnem učenju.

Prva dva zagotavljata primerljivost na ravni države za pretekla obdobja izvajanja nacionalnih programov izobraževanja odraslih in mednarodno primerljivost.

Krovna kazalnika:

1. Iz raziskovanja Aktivno in neaktivno prebivalstvo (ANP4t)

Stopnja udeležbe prebivalstva v starosti od 25 do 64 let v VŽU se bo z 8,4 % v letu 2020 povečala na 19 % v letu 2030.

2. Iz Ankete o izobraževanju odraslih (AIO)

Stopnja udeležbe prebivalstva v starosti od 25 do 64 let v VŽU se bo s 46 % v letu 2016 povečala na 66 % v letu 2030.

Za uresničevanje ciljev in doseganje krovnih kazalnikov nReNPIO 2022-2030 so odgovorna pristojna ministrstva, strokovni organi in izvajalci, ki bodo razvijali in izvajali programe in dejavnosti, ki podpirajo izobraževanje odraslih.

Med podpornimi dejavnostmi je **svetovalna dejavnost v IO** opredeljena kot ena od ključnih, ki prispeva k uresničevanju ciljev nReNPIO 22-30. Za svetovalno dejavnost je opredeljen tudi kazalnik in sicer, da se bo do leta 2030 v svetovalno dejavnost v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba, vključilo vsaj 20% več odraslih glede na leto 2020 (prav tam, str. 77).

Pristopi v svetovanju in terensko delo

Opredelitev ranljivih skupin odraslih v Sloveniji

V izvajanju svetovalne dejavnosti v IO, ki se izvaja kot javna služba, smo še posebej pozorni na vključevanje ranljivih skupin odraslih, med katerimi so tudi zaposleni iz deprivilegiranih okolij.

V Smernicah smo zapisali, da »*Ranljivi odrasli so:*

- *odrasli brez pridobljene osnovnošolske izobrazbe;*
- *brezposelni, še posebej starejši in dolgotrajno brezposelni, ki nimajo poklicne ali strokovne izobrazbe, in tisti, ki imajo nizko razvite temeljne ali poklicne zmožnosti;*
- *zaposleni, ki nimajo poklicne ali strokovne izobrazbe, in zaposleni, ki imajo nizko razvite temeljne ali poklicne zmožnosti, pa tudi zaposleni, ki zaradi specifičnih psihofizičnih zahtev nekega poklica, starosti ali prestrukturiranja delovnega procesa poklica ne morejo več opravljati;*
- *odrasli z nizko razvitimi temeljnimi in poklicnimi zmožnostmi ne glede na zaposlitveni položaj ali druge značilnosti;*
- *mlajši odrasli, ki zgodaj opustijo šolanje, in osipniki;*
- *drugi ranljivi odrasli, ki imajo omejene možnosti dostopa do socialnih, kulturnih, finančnih in izobraževalnih dobrin, kot so odrasli iz manj razvitih regij in podeželsko prebivalstvo, starejši odrasli, Romi, pripadniki manjšin, priseljenci, migranti, brezdomci, invalidi,¹⁰ odrasli s posebnimi potrebami¹¹ in obsojenci.« (prav tam, str. 22).*

Razvijanje terenskega dela v svetovalni dejavnosti v IO v Sloveniji

¹⁰ Status invalida v Sloveniji med drugim opredeljuje Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov (ZZRZI, 2014).

¹¹ V Sloveniji imamo veljaven Zakon o usmerjanju otrok s posebnimi potrebami (ZUOPP-1, 2017), ki pa ni »prenesen« na področje izobraževanja odraslih. Vendar se opredelitev, kdo so otroci s posebnimi potrebami, lahko smiselno uporabi tudi za odrasle v IO.

V Sloveniji od leta 2004 razvijamo terensko delo v svetovanju v izobraževanju odraslih, da bi dosegli večje število odraslih iz ranljivih skupin in povečali stopnjo vključenosti v svetovanje in izobraževanje. Dobre prakse iz 15-letnega izvajanja terenskega dela smo prenesli tudi v Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih, ki se izvaja kot javna služba (2020).

V Smernicah smo posebej izpostavili, da je za večjo dostopnost svetovalnih storitev odraslim treba le-to razvijati in izvajati čim bližje kraju prebivanja in dela odraslih, vse življenje, na način, ki odraža potrebe različnih skupin odraslih v lokalnem oziroma regionalnem okolju. Pri tem mora biti še posebej dostopna ranljivim odraslim, ki imajo zaradi različnih ovir, oblik prikrajsanosti in primanjkljajev težji dostop do izobraževanja ali učenja in se redko ali sploh nikoli ne vključujejo v nadaljnje izobraževanje in učenje (prav, tam, str. 21). Zato je pri načinu izvajanja svetovalne dejavnosti **v Smernicah posebej poudarjeno, da naj se le ta izvaja tudi zunaj sedeža, kot terensko delo**, če so za to zagotovljeni pogoji (prav tam, str. 37-38):

- **“na dislokaciji**: svetovalna dejavnost se izvaja zunaj sedeža izvajalca javne službe v IO, v drugi organizaciji (to so lahko druge izobraževalne organizacije, knjižnice, centri za socialno delo in drugi).
- **z mobilno svetovalno dejavnostjo**: organizira se, kadar se le občasno pojavi potreba po svetovalni dejavnosti v izbranih organizacijah ali na javnih prostorih (v knjižnici, v nakupovalnem središču, na javni prireditvi v lokalnem/regionalnem okolju na prostem in drugih primernih prostorih).
- **z informacijsko (info) točko**: osnovni namen info točke je informiranje odraslih. Na njej je lahko prisoten svetovalca v IO, ki v osebni stiku daje informacije v pripravljenem gradivu, lahko pa je to le točka oziroma kotiček, ki je opremljen z informacijskim gradivom, brez prisotnosti svetovalca v IO. Prostor info točke je lahko različen, od javnih mest (knjižnica, zdravstveni dom, center za socialno delo in druga) do različnih organizacij, ki jih obiskuje večje število odraslih (izobraževalna organizacija za odrasle, podjetje in druge).

Skozi dosedanja leta izkušenj izvajanja terenskega dela v svetovalni dejavnosti v IO se je pokazalo, da morajo za to biti zagotovljeni ustrezni pogoji, predvsem (Vilič Klenovšek, 2018):

- sistematičen in celosten pristop, ki vključuje vnaprejšnje načrtovanje terenskega dela, konkretno izvedbo in evalviranje le te; pred tem pa dobro analizo potreb ciljne skupine oziroma vseh skupin, ki jih želimo doseči,
- ustrezno število svetovalcev in finančne pogoje,
- strokovna pripravljenost, ki vključuje tudi ustrezno usposobljenost svetovalca za terensko delo (imeti mora ustrezne kompetence za načrtovanje in izvedbo terenskega dela).

V preteklosti smo v Sloveniji terensko delo v svetovalni dejavnosti razvijali tudi v okviru mednarodnega projekta Erasmus + GOAL – Guidance and Orientation for Adult Learners (2015-2018), pri katerem je bil ACS eden od partnerjev. Pri tem smo posebno pozornost namenili tudi **razvoju kompetenc svetovalca za terensko delo**. Ugotovili smo, da »V stalno strokovno izpopolnjevanje svetovalcev je treba vključiti vsebine, kot so:

- različni načini terenskega dela, ki so prilagojeni različnim skupinam ljudi in situacijam;
- kako se pripraviti, na kaj biti pozoren pri izvajanju terenskega dela; strokovni in organizacijsko-tehnični vidiki;
- poznavanje potreb in značilnosti ranljivih skupin, ki jih dosegamo s terenskim delom;
- kako izpeljati učinkovite promocijske aktivnosti, kako vključiti medije, sodobna družbena omrežja idr.« (prav tam, str.9)

Poleg tega smo tudi zapisali, da »Pri terenskem delu so pomembne tudi osebnostne lastnosti svetovalca, ki mora znati prisluhniti različnim skupinam odraslih, biti spoštljiv do različnosti in empatičen.« (prav tam, str.9).

Svetovalci, ki so sodelovali v intervjujih, opravljenih za to poročilo (intervjuji so arhivirani v dokumentaciji SIAE), so poudarili pomen svetovalčevih osebnostnih lastnosti in kompetenc, ki izražajo :

- odprtost za raznolikost in zavedanje razlik v habitusu svetovalcev in odraslih,
- prilagodljivost svetovalca, da spozna odraslega (njegov habitus), razume njegove potrebe ter mu pomaga opredeliti cilje in korake za doseganje teh ciljev,
- empatija,
- razvita čustvena inteligenca,
- sprejemanje (verbalni in neverbalni jezik, spoštljiv, enakopraven odnos itd.).

Poudarili so pomen nenehnega izboljševanja svojih kompetenc za to delo. Eden od svetovalcev je dejal: *"Kot svetovalci se moramo opolnomočiti: biti moramo odprti, razumevajoči, dobro podprti v komunikaciji (dodatno usposabljanje iz NLP mi pomaga pri kalibriranju, zrcaljenju, povezovanju in ohranjanju dobrega stika), imeti moramo visoko digitalno znanje. Pomembno je tudi znanje tujih jezikov, da lahko z migranti vzpostavimo pristen stik."*

Primer terenskega dela za zaposlene

V nadaljevanju predstavljamo primer aktivnosti terenskega dela za večjo udeležbo zaposlenih iz ranljivih skupin v svetovanju s ciljem povečati njihovo udeležbo v izobraževanju (spodbujanje in motiviranje zaposlenih za sodelovanje v izobraževanju in usposabljanju ter razmišljanje o možnih poteh nadaljnega poklicnega razvoja - ob pridobivanja novega znanja, spretnosti in kompetenc).

Poseben pristop terenskega dela, prav za doseganje zaposlenih, ki so manj izobraženi in starejši od 45 let ter s tem po podatkih za Slovenijo manj pogosto vključeni v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje, smo razvili v okviru projekta ESS Svetovanje za zaposlene 2016–2022, ki je opisan tudi kot primer dobre prakse (v poglavju 4). Pristop smo poimenovali »**svetovanje na delovnem mestu**«, saj so svetovalci svetovanje za zaposlene izvajali v podjetjih, bodisi v sodelovanju z vodstvom in kadrovske službe bodisi v sodelovanju s sindikatom.

Priporočeni so bili trije ključni koraki v načrtovanju in izvedbi pristopa »svetovanja na delovnem mestu« (Vilič Klenovšek, Dobrovoljc, Pavlič, 2016, str.36):

1. priprava načrta poteka svetovanja v podjetju,
2. izpeljava svetovanja na delovnem mestu in dokumentiranje poteka izvajanja svetovanja v podjetju,
3. ovrednotenje rezultatov in učinkov svetovanja v podjetju.

Pri tem je bilo še posebej izpostavljeno, da mora biti prostovoljna odločitev podjetja in zaposlenega za vključitev svetovanje ter, da je zato pomembno, da »/.../ svetovalec ob prvem stiku oziroma povabilu za sodelovanje zna jasno predstaviti, kaj bodo koristili za podjetje in kaj za zaposlene, zato mora vnaprej spoznati podjetje glede ključnih ciljev in načinov delovanja, ki jih ima, kasneje, ob pripravi načrta poteka svetovanja, pa tudi bolj podrobno, katere potrebe po izobraževanju so v podjetju najaktualnejše ter kaj lahko kot odgovor na te potrebe ponudi svetovalec. Dobra vnaprejšnja priprava svetovalca, od načrta do izpeljave in ovrednotenja rezultatov in učinkov svetovanja (pomembna je tudi spremljajoča dokumentacija, uporaba pripomočkov in orodij, spremljanje, evalvacija, partnersko sodelovanje idr.), je eden ključnih dejavnikov kakovosti in učinkovitosti procesa svetovanja na delovnem mestu." (prav tam, 2016, str.36).

V dosedanjem raziskovanju in razvijanju terenskega dela še nismo posebej preučevali, kako razlike v habitusih svetovalca in svetovanca vplivajo na kakovost in učinkovitost izvajanja svetovalnega procesa. Še posebej, ko se le ta izvaja kot terensko delo, lahko pridejo te razlike še bolj do izraza, ko svetovalec gre ven iz svojega institucionalnega okvira, ki v nekaterih vidikih določa tudi njegov habitus in vstopa v okolje, prostor, kjer je izražen habitus svetovanca.

Ob pripravi tega poročila smo za mnenje o tem vprašali dve svetovalki, ki delata v svetovalni dejavnosti v IO z zaposlenimi iz deprivilegiranih okolij ter dve strokovnjakinji, ki se pri svojem delu (raziskovalnem in razvojnem) srečujeta tudi s ciljno skupino zaposlenih iz deprivilegiranih okolij. Z njimi smo izpeljali vodene intervjuje, zapisi le teh so v dokumentacija ACS, na tem mestu pa povzamemo ključne ugotovitve in mnenje intervjuvanih.

Eden od dveh strokovnjakov, ki sta sodelovala v intervjujih, opravljenih za to poročilo (intervjuji so arhivirani v dokumentaciji ACS), je dejal, da današnje družbene razmere ustvarjajo nove oblike ranljivosti, na katere se moramo ustrezno odzvati pri svetovanju in izobraževanju. Pojavljajo se novi dejavniki izključenosti, skrite ranljive skupine ali ranljive podskupine v določenih skupinah. Zato je pomembno raziskati to temo in se na te spremembe strokovno odzvati z ustreznim svetovanjem (celostni in hkrati individualizirani pristop) in izobraževanjem, prilagojenim tem skupinam.

Meni, da bi le to bilo lahko del usposabljanja, da svetovalci "v živo" spoznava habitus odraslega (da se družijo z njim v njegovem okolju) ter na osnovi lastne refleksije opazovanega, spoznanja upošteva v svetovalnem in/ali izobraževalnem procesu. To se ji zdi tudi kot dober primer, kako pripravljati usposabljanja svetovalcev (in/ali izobraževalcev) na drugačen način, kot izkustveno učenje. Poudarila je, da je treba "...načrtno graditi na izkustvu habitusa ranljivih" (prav tam, 2022). In hkrati tudi kot dialoško učenje (glej tudi Flecha, 2014), ko je svetovalčev habitus drugačen, kot svetovančev, praviloma manj ranljiv, a se svetovalci ne postavljajo nad svetovanca, temveč vzpostavljajo z njim enakovreden dialog in gradi odnos tudi z učenjem drug od drugega. Poudarila je še, da je pomembno graditi profesionalno identiteto svetovalca, ki dela z ranljivimi skupinami odraslih, ki je vezana na (prav tam, 2022):

- delo z ranljivimi skupinami,
- poslanstvo svetovalčeve delovne organizacije,
- kakovostna orodja, ki ga pri tem podpirajo,
- usposabljanja, ki jih za to potrebuje.

Pri tem je izpostavila še naslednje vrednote svetovalca, ki so pomembne v habitus sensitive guidance: spoštljivost, strpnost, odprtost, pravičnost (prav tam, 2022).

Z vidika nadgradnje in razvoja novih pristopov za doseganje in motiviranje ranljivih skupin odraslih, sta tako svetovalki, kot obe ekspertinji priporočili, da predstavnike ranljivih skupin spodbujamo in motiviramo k vključevanju v svetovanje in izobraževanje s predstavljanjem uspešnih zgodb odraslih. Odraslih, ki so premagali ovire in uspešno dosegli zastavljene cilje oziroma naredili vsaj en korak naprej pri delu in/ali v življenju z vključitvijo v izobraževanje, da so pridobili znanje in spretnosti, ki so jih potrebovali. Izpostavile so, da naj se pri tem uporabijo različni mediji, predstavitve uspešnih zgodb odraslih v živo (npr. pri skupinskem informiranju in svetovanju), preko TV ali radia, lokalnih glasil in družbenih medijev (potrben je premislek, preko katerih medijev bomo učinkoviteje nagovorili izbrane ranljive skupine odraslih) idr.

4. Primeri dobrih praks

Cilj projekta ReachOut je povečati povpraševanje in vključevanje v izobraževanje odraslih z učinkovitim terenskim delom (outreach – reach-out), svetovanjem in motivacijskimi strategijami. Osredotoča se na potrebe delovno aktivnih oseb z manj stabilnimi oblikami dela (npr. razdrobljeno delo, prekarno, slabo plačano, marginalizirano, delno prijavljeno delo, zaposleni z migracijskim ozadjem) in ne vključeni v formalno ali neformalno izobraževanje ter tudi svetovanje.

S tem v mislih, smo iz naših dosedanjih aktivnosti na področju večje vključenosti zaposlenih iz deprivilegiranega okolja v Sloveniji kot primere dobrih praks izbrali naslednje projekte:

1. ESS Projekt "Svetovanje za zaposlene" (2016-2022),
2. Projekt "Regijski center za dostojno delo Ljubljana" (2017-2022),
3. Projekt "ŠTARTAJ KARIERO S POTENCIALOM!"(2017-2022.

Svetovanje za zaposlene 2016–2022 (Javni razpis za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022)

| | |
|---|---|
| Država | Slovenija |
| Poglavitni cilji in nameni | 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. Ciljna skupina: Zaposleni, ki potrebujejo dodatna usposabljanja, kvalifikacije ali prekvalifikacije, zaradi potreb na trgu dela in delovnem mestu. Posredna ciljna skupina so delodajalci, ker so aktivnosti namenjene zaposlenim. |
| Obseg programa (lokalna/regionalna/zvezna raven) + število uporabnikov, če so podatki na voljo | Projekt, sofinanciran iz Evropskega socialnega sklada, 40 organizacij, združenih v 15 konzorcijih po celotni Sloveniji, 100 svetovalcev, 22.102 vključena zaposlena odrasla. Andragoški center Slovenije je v okviru svojega projekta zagotavljal strokovno podporo izvajalcem, razvoj pristopov in strokovnega gradiva ter povezovanje z deležniki ter promocijo na nacionalni ravni. |
| Trajanje izvajanja (začetek in konec) | 1. 6. 2016–31. 3. 2022 |
| Kratek opis primera, ki vsebuje: (ponujena storitev) (instrumenti, metodologija izpopolnjevanje, ...) (Izvedbeni ukrepi - kateri ukrepi so bili sprejeti za zagotovitev izvajanja projekta) | <p>Svetovanje in ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja za zaposlene:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pridobitev izobrazbe na višji ravni, - pridobitev nacionalnih poklicnih kvalifikacij (NPK) ali temeljnih poklicnih kvalifikacij (TPK), - pridobitev ali dvig splošnih in poklicnih kompetenc, - pridobitev različnih certifikatov (npr. slovenski jezik, tuji jeziki...). <p>Zaposlenim je bila na voljo brezplačna pomoč pri načrtovanju njihove osebne in karierni poti z izbiro primernega izobraževanja ali usposabljanja, ugotavljanjem že pridobljenega znanja, spremljanjem med izobraževanjem in podpora ob zaključku le-tega.</p> <p>Zaposleni so ozavestili svoje znanje, spretnosti in kompetence ter jih so znali predstaviti na ustrezen način (oblikovanje zbirne mape, e-portfolija), s čimer so postali bolj dovtetni in motivirani za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje ali spremembo in nadgradnjo kariere (prekvalifikacija in dokvalifikacija). Posledično se je izboljšala njihova socialna vključenost, osebna rast in njihov materialni položaj.</p> <p>Za 22.201 vključenega odraslega je bilo izpeljanih 32.899 svetovalnih obravnav (od tega 10,1 % obravnav s področja vrednotenja neformalno pridobljenega znanja), to pomeni povprečju 1,5 obravnave na posameznika.</p> |
| Izzivi, s katerimi ste se srečevali, in način njihovega reševanja | <p>V projektu smo se srečali z dvema večjima izzivoma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nezainteresiranost zaposlenih (in delodajalcev) za vključitev v svetovanje in izobraževanje ter - slaba prepoznavnost dejavnosti in pomena svetovanja za zaposlene. <p>Interes zaposlenih (in delodajalcev) za vključitev v svetovanje in izobraževanje smo skušali povečati s povezovanjem in sodelovanjem s kadrovsko službo, delodajalci in sindikati, s čimer smo želeli doseči prepoznavnost pomena razvijanja kompetenc odraslih in vlaganja v znanje in spretnosti zaposlenih. Nagovarjali smo tudi neposredno zaposlene, spodbujali smo deljenje uspešnih zgodb in izkušenj.</p> <p>Na slabo prepoznavnost dejavnosti in pomena svetovanja za zaposlene smo odgovorili s terenskim delom in promocijo, kjer smo nagovarjali tako zaposlene kot delodajalce. Poudarjali smo</p> |

Svetovanje za zaposlene 2016–2022 (Javni razpis za financiranje dejavnosti informiranja in svetovanja ter za ugotavljanje in vrednotenje neformalno pridobljenega znanja od 2016 do 2022)

| | |
|--|--|
| | <p>rezultate in učinke svetovanja ter vrednotenja neformalno pridobljenega znanja pri čemer smo izpostavili tudi rezultate in učinke vrednotenja ter svetovanja za razvoj kariere (ne le s področja izobraževanja).</p> <p>Ves čas trajanja projekta smo vlagali v izvajalce svetovanja v obliki stalnega strokovnega sodelovanja svetovalcev s ciljem zagotoviti izvajanje kakovostnega svetovalnega procesa. Zanje smo pripravili tudi več strokovnih dogodkov na katerih smo izmenjali izkušnje in iskali konkretne odgovore na izzive s katerimi so se soočali.</p> <p>Z različnimi deležniki smo si prizadevali za medsebojno povezovanje, informiranje ter poznavanje dejavnosti drug drugega s ciljem informirati in doseči čim večje število zaposlenih in delodajalcev.</p> |
| Učinek in vpliv (kakšen je bil dejanski učinek) | <p>V projektu smo spremljali kazalnik rezultata v obliki vključitve v izobraževanje ali pridobitve različnih certifikatov, in sicer ob zaključku svetovanja in 4 tedne ter 6 mesecev po zaključku svetovanja.</p> <p>Od 22.102 vključenih zaposlenih je svetovanje zaključilo 21.193. Od teh jih je kazalnik rezultata (kot kažejo podatki na dan 31. 5. 2022) doseglo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18.076 ob zaključku svetovanja, - 1.195 4 tedne po zaključku svetovanja in - 376 6 mesecev po zaključku svetovanja. <p>Skupaj je kazalnik rezultata doseglo 19.647 odraslih, to je 92,7 % tistih, ki so svetovanje zaključili oziroma 88,9 % vseh, vključenih v svetovanje.</p> |
| Pridobljene izkušnje (Kakšne lekcije so bile pridobljene iz prakse - ali se lahko druge države kaj naučijo iz tega primera? Ali se je praksa spremenila od njenega začetka?) | <p>Projekt ocenjujemo kot zelo uspešen saj smo cilj, ki smo si ga zadali na začetku (v svetovanje vključiti vsaj 20.000 zaposlenih, 75 % od teh pa tudi v izobraževanje ali postopke za pridobitev certifikatov) dosegli in presegle. Eden od faktorjev uspeha je zagotovo trajanje projekta, ki je potekal 6 let, kar je omogočilo razvoj nekaterih pristopov (npr. razvoj kompetenc svetovalcev ter pripomočkov in orodij za izpeljavo svetovalnega procesa, vlaganje v promocijo, delo na večji prepoznavnosti, vzpostavljanje partnerstev z različnimi deležniki in socialnimi partnerji ter krepitev medsebojnega zaupanja), njihovo uveljavitev ter doseganje učinkov. In ravno sistematičnost in konsistentnost pri razvoju in vpeljevanju omenjenih pristopov, prilagodljivost tako potrebam različnih deležnikov (zaposlenim, delodajalcem, svetovalcem) kot delu s specifično ciljno skupino ter iskanje odgovorov na izzive so tisto, kar smo se v projektu naučili in kar nesemo naprej.</p> <p>Z letom 2021 je svetovalna dejavnost v izobraževanju odraslih v Sloveniji del javne službe in se izvaja na 35 organizacijah za izobraževanje odraslih-ljudskih univerzah po celotni Sloveniji. Z iztekom predstavljenega projekta, torej z aprilom 2022, del javne službe postaja tudi svetovanje ciljni skupini zaposlenih.</p> |
| Spletne povezave | <p>Izvajanje aktivnosti po javnem razpisu je razvojno in strokovno podpiral ACS, opis projekta je dostopen v slovenščini: https://www.acs.si/projekti/projekti-ess/svetovanje-zaposlenim-2016-2022/ in angleščini: https://www.acs.si/en/projects/esf-projects/guidance-for-employees-2016-2021/</p> <p>Spletna stran projekta: https://zaznanje.si/</p> <p>Predstavitve svetovalne dejavnosti v IO: https://www.acs.si/en/fields-of-work/guidance/</p> |

Regijski center za dostojno delo Ljubljana

| | |
|---------------------------|--|
| Država | Slovenija |
| Poglaviti cilji in nameni | <p>Cilji projekta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vzpostavljeno in delujoče regionalno stičišče dostojnega dela z namenom povečanja medsebojnega sodelovanja ključnih deležnikov na trgu dela. |

Regijski center za dostojno delo Ljubljana

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Razvoj in uvedba najmanj 3 inovativnih storitev na področju (e-)svetovanja, izobraževanja in informiranja (e-svetovalec, anonimni virtualni klepet, informiranje prek družabnih omrežij). - Vzpostavitev modela ambasadorjev dostojnega dela z namenom povišanja družbene odgovornosti na trgu dela in dvig organizacijske kulture na področju dostojnega dela . - Dvig informiranosti in ozaveščenosti ključnih deležnikov o konceptu dostojnega dela, s čimer bo projekt prispeval k zmanjšanju deleža atipičnih oblik dela. <p>Pričakovani rezultati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vzpostavljeno regionalno središče dostojnega dela - 11.000 izvedenih svetovanj in informiranj - Vzpostavljeno aktivno sodelovanje s tremi (3) ambasadorji dostojnega dela - 61 izvedenih delavnic - 20 mreženjskih dogodkov / konferenc |
| <p>Obseg programa (lokalna/regionalna/zvezna raven) + število uporabnikov, če so podatki na voljo</p> | <p>Zahodna kohezijska regija (obstaja tudi soroden projekt za vzhodno kohezijsko regijo).</p> <p>Udeleženci delavnic: 1.298</p> <p>Udeleženci mreženjskih dogodkov: 553</p> <p>Anonimni virtualni klepet: 3.910 ogledov</p> <p>E-svetovalec: 282 uporabnikov/obiskov in 4.392 ogledov</p> <p>Spletna stran/platforma: 6.765 uporabnikov in 18.158 ogledov</p> <p>Število izvedenih storitev individualnega informiranja in svetovanja: 21.293</p> |
| <p>Trajanje izvajanja (začetek in konec)</p> | <p>21. 8. 2017–30. 9. 2022</p> |
| <p>Kratek opis primera, ki vsebuje: (ponujena storitev) (instrumenti, metodologija izpopolnjevanje, ...) (Izvedbeni ukrepi - kateri ukrepi so bili sprejeti za zagotovitev izvajanja projekta)</p> | <p>Aktivnosti:</p> <p>V projektu smo sodelovali trije partnerji, vsak je pokrival določeno ciljno skupino: delodajalci (koordinator Združenje delodajalcev Slovenije), zaposleni in brezposelni (Svet gorenjskih sindikatov), mladi (iskalci zaposlitve) (ŠS storitveno podjetje d.o.o.). Zaposleni so se udeleževali tudi dogodkov, primarno namenjenim drugim ciljnim skupinam (npr. delodajalcem).</p> <p>Za ciljno skupino zaposlenih in predstavnikov sindikatov je bilo izvedenih 18 krajših izobraževalnih dogodkov, ki so obravnavali sledeče tematike, ki se jih je udeležilo 153 zaposlenih:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pravice iz naslova ZDR-1 (Delovno razmerje kot temeljna oblika dostojnega dela; Moje delo - dostojno delo; Varstvo osebnih podatkov v delovnem razmerju; Delo od doma; Obračun plače; delovni čas; - zdravje in varnost na delovnem mestu - digitalizacija in starejši delavci - 5G v delovnem okolju - vpliv (post)kriznih razmer na delovne procese <p>Zaposleni so se direktno ali preko predstavnikov delavcev posluževali tudi svetovanja (osebno, preko telefona, E-pošta). Za ciljno skupino zaposlenih je bilo izvedenih 1.681 svetovanj.</p> <p>Vzpostavljena je bila tudi možnost postavljanja vprašanj preko anonimnega klepeta na spletni strani.</p> <p>Na dogodkih smo udeležencem predstavljali tudi video vsebine, ki smo jih pripravili v okviru projekta (kaj je dostojno delo, delovni čas kot temelj dostojnega dela, na kaj moraš biti pozoren pri dogovarjanju za študentsko delo).</p> <p>Vzpostavljen je bila storitev virtualnega oz. e-svetovalca (dostop preko spletne strani), ki je ponujal odgovore na pogosta vprašanja treh ključnih ciljnih skupin projekta.</p> <p>Ob tem je bilo več mreženjskih dogodkov namenjenih ozaveščanju laične in strokovne javnosti o različnih vidikih atipičnih oblik dela (npr. platformsko delo) in diskusiji o različnih trendih na trgu</p> |

Regijski center za dostojno delo Ljubljana

| | |
|---|---|
| | <p>dela (pomanjkanje kadra, deficitarni poklici, zaposlovanje tujcev in delo tujih študentov, delo od doma, skrajšan delovni čas, minimalna plača, pogodba o zaposlitvi z vidika poslovne skrivnosti, diskriminacija v delovnem okolju, Protikoronski paketi in njihov vpliv na delovno okolje).</p> <p>Ciljne skupine projekta pa smo nagovarjali preko spletne strani, socialnih omrežij in lastnih baz in komunikacijskih kanalov partnerjev / koordinatorja (mailingi, novičniki, sms sporočila ipd.). Na spletni strani in družbenih omrežjih projekta smo ciljne skupine obveščali o novostih na področju zakonodaje, dogodkih in materialih vezanih na tematiko projekta.</p> <p>Tematike atipičnih in prekarne oblike dela smo se dotaknili tudi v okviru individualnih svetovanj za in izobraževalnih dogodkov za druge ciljne skupine.</p> <p>V okviru individualnih svetovanj za mlade smo se tematike atipičnih oblik dela dotaknili predvsem v primerih, ko so se mladi izobraževali za delo na področjih, kjer je tovrstnih oblik dela več oziroma v primerih, ko so razmišljali o delu samostojnega podjetnika ali o sodelovanju preko drugih oblik civilnega prava (npr. avtorska pogodba). Predvsem mladi so se posluževali tudi možnosti kariernega svetovanja in profiliranja, pri čemer smo poudarjali pomen dostojnega dela za dostojno življenje ter jih informirali o njihovih pravicah pri opravljanju študentskega dela in redne zaposlitve. V ta namen so bile izvedene tudi delavnice v sodelovanju z Sindikatom Mladi plus z naslovom "Kaj moram vedeti pred podpisom pogodbe o zaposlitvi". V sklopu delavnice so izvajalci govorili tudi o negativnih posledicah prekarne oblike dela.</p> <p>Prav tako smo za boljšo ozaveščenost o pomenu dostojnega dela med delodajalci poskrbeli z različnimi vsebinami s področja delovnopravne zakonodaje, upravljanja z zaposlenimi ter zdravja in varstva pri delu ter tako posredno prispevali k izboljšanju pogojev dela zaposlenih / delavcev.</p> |
| <p>Izzivi, s katerimi ste se srečevali, in način njihovega reševanja</p> | <p>Izzivi:</p> <p>Pri ciljni skupini zaposlenih se je pokazal izziv odsotnosti z dela zaradi udeležbe na izobraževanjih v času delovnika, kar je postalo še posebej očitno v zadnjem letu (2022), ko se je na trgu pojavilo splošno pomanjkanje kadra. Demografskih podatkov nismo zbirali, lahko pa ocenimo, da so bili udeleženci v večini kvalificirani ali višje izobraženi delavci in predstavniki delavcev (sindikati). Opaziti je bilo moč tudi večjo ponudbo sorodnih vsebin na trgu ter osip na dogodkih zaradi brezplačne narave storitev.</p> <p>Ugotavljamo tudi, da se posamezniki še vedno raje poslužujejo klasičnih kanalov (telefon, osebno, E-pošta) za pridobivanje informacij in svetovanje s področja delovnopравниh razmerij, dostojnega dela itd., tako storitev virtualnega klepeta ni zaživela.</p> |
| <p>Učinek in vpliv (kakšen je bil dejanski učinek)</p> | <p>Učinki:</p> <p>Kot največji učinek projekta prepoznavamo večjo in boljšo obveščenost in ozaveščenost populacije kaj je dostojno delo, katere so tiste oblike dela, ki omogočajo in prinašajo večjo dostojnost in varnost dela in posledično življenja nasploh. Prav gotovo je projekt pripomogel k, boljšemu, hitrejšemu prepoznavanju morebitnih kršitev pravic iz delovnega razmerja ter ustreznemu postopanju posameznikov v takih primerih. Utrdil je vedenje in znanje o pravicah in obveznostih iz delovnega razmerja In nenazadnje prispeval k razumevanju in prepoznavanju novih oblik dela ((delo na daljavo, delo od doma ...), tudi atipičnih ter k prepoznavanju njihovih pomanjkljivosti in prednosti.</p> |
| <p>Pridobljene izkušnje (Kakšne lekcije so bile pridobljene iz prakse - ali se lahko druge države kaj naučijo iz tega primera?)</p> | <p>Ko govorimo o delu z zaposlenimi, je potrebno najprej prepričati vodstvo o smiselnosti ponujenih storitev. Tisti, ki bi storitve izobraževanja in svetovanja najbolj potrebovali, teh možnosti običajno ne izkoristijo.</p> <p>Bolj učinkovita so bila izobraževanja v živo (zaradi epidemije smo bili primorani določena izobraževanja izvesti on-line), saj je bilo več interakcije med udeleženci, več izmenjave izkušenj in dobrih praks, lažja izvedba in spremljanje odziva udeležencev ter boljše sodelovanje udeležencev na splošno kot pa pri usposabljanjih preko spleta.</p> |

Regijski center za dostojno delo Ljubljana

| | |
|--|--|
| Ali se je praksa spremenila od njenega začetka?) | Ugotavljamo, da so primeri dobrih praks in izkušenj zelo uporabno "orodje" za vpeljavo novosti tudi na področju delovnih razmerij, ob predpostavki ustrezne urejenosti / določenosti področja kamor je umeščena ta novosti (npr. delo od doma). |
| Spletne povezave | Spletna stran projekta: https://www.dostojnodelo.eu/ Video vsebine: https://www.dostojnodelo.eu/knjiznica/videoteka Vsebine za delodajalce: https://www.dostojnodelo.eu/knjiznica/delodajalci Pogosta vprašanja – zaposleni / delavci: https://www.dostojnodelo.eu/knjiznica/delavci Vsebine za mlade /dijake in študente: https://www.dostojnodelo.eu/knjiznica/dijaki-in-studenti ANALIZA: Delo na domu in platformsko delo (dr. Valentina Franca in dr. Polona Domadenik): https://www.dostojnodelo.eu/images/knjiznica/PDF/Skupno_porocilo_o_raziskavi_Delo_na_domu_in_platf_delo_F.pdf Preprečimo mobing: https://www.dostojnodelo.eu/images/knjiznica/delodajaci/Mobbing_2020_F.pdf Dopustne oblike dela: https://www.dostojnodelo.eu/images/knjiznica/delodajaci/RCDDL_Dopustne_oblike_opravljanja_dela_prirocnik_2021.pdf V pripravi je še dokument s priporočili za odločevalce. |

»Upravljanje in razvoj zaposlenih, katerih zaposlitev je ogrožena v regiji Podravje – ŠTARTAJ KARIERO S POTENCIALOM!«

| | |
|---|--|
| Država | Slovenija |
| Poglavitni cilji in nameni | <ul style="list-style-type: none"> • preprečevanje prehajanja oseb iz ciljne skupine, katerih zaposlitev je ogrožena v registrirano brezposelnost; • opolnomočenje oseb iz ciljne skupine, katerih zaposlitev je ogrožena, z informiranjem in motiviranjem ter s tem krepitev proaktivnega pristopa k načrtovanju in razvoju nadaljnje kariere skladno s potrebami zaposlitve; • oblikovanje individualnih kariernih načrtov (IKN) oseb iz ciljne skupine z izdelavo načrtov aktivnosti za pridobivanje dodatnih kompetenc skladno s potrebami zaposlitve; • razvijanje veščin in tehnik za učinkovito obvladovanje in upravljanje s spremembami na trgu dela za ohranitev in/ali iskanje nove zaposlitve; • izboljšanje splošnih in delovno specifičnih (poklicnih) kompetenc oseb iz ciljne skupine in s tem povečanje njihove prilagodljivosti, učinkovitosti z namenom zagotovitve nove zaposlitve, prezaposlitve na novih delovnih mestih oziroma ohranitve zaposlitve na istem delovnem mestu s spremenjenim opisom delovnih nalog; - krepitev zaposljivosti in povezovanje/mreženje oseb iz ciljne skupine z delodajalci na področju kariernega razvoja v času uvajanja sprememb. |
| Obseg programa (lokalna/regionalna/zvezna raven) + število uporabnikov, če so podatki na voljo | Podravska regija 2017 - september 2022 je bilo vključenih v projekt 965 udeležencev. |
| Trajanje izvajanja (začetek in konec) | Od 1.1.2017 do 30.9.2022 |
| Kratek opis primera, ki vsebuje: (ponujena storitev) (instrumenti, metodologija izpopolnjevanje, ...) | <ul style="list-style-type: none"> • Informativna srečanja z vključevanjem ciljne skupine v projekt; • Izvajanje motivacijskega programa karierne orientacije za mobilnost in zaposljivost oseb: <ul style="list-style-type: none"> ○ Motivacijska delavnica z izdelavo individualnega kariernega načrta (IKN); ○ Modularne delavnice z razvojem veščin iskanja zaposlitve, načrtovanja kariere in socialnih veščin; ○ Zaposlitveni HUB s kariernim svetovanjem. |

»Upravljanje in razvoj zaposlenih, katerih zaposlitev je ogrožena v regiji Podravje –
ŠTARTAJ KARIERO S POTENCIALOM!«

| | |
|--|---|
| (Izvedbeni ukrepi - kateri ukrepi so bili sprejeti za zagotovitev izvajanja projekta) | - Izvajanje usposabljanj/izobraževanj za krepitev kompetenc, mobilnosti in delovne sposobnosti. |
| Izzivi, s katerimi ste se srečevali, in način njihovega reševanja | Tekom izvajanja projektnih aktivnosti so nastali izzivi vključevanja oseb iz ciljne skupine projekta v dodatna zunanja izobraževanja/usposabljanja zaradi ukrepov COVID – 19. |
| Učinek in vpliv (kakšen je bil dejanski učinek) | - Učinki projektnih aktivnosti se kažejo v omejevanju prehoda zaposlenih v odprto brezposelnost, v preventivnih ukrepih razvoja kariere zaposlenih v času sprememb delodajalca, v ohranjanju zaposljivosti oseb, v dvigu ravni znanj in kompetenc potrebnih za delo in zaposljivost, v obvladovanju vodenja lastne kariere, 80% zaposljivost posameznika v roku 1 leta, ... |
| Pridobljene izkušnje (Kakšne lekcije so bile pridobljene iz prakse - ali se lahko druge države kaj naučijo iz tega primera? Ali se je praksa spremenila od njenega začetka?) | Da je potrebna celovita podpora, od motiviranja za VŽU in VKO, prilagojeno izobraževanja in usposabljanje glede na potrebe trga dela in individualna/skupinska podpora v svetovanju. Praksa se ni spremenila, ampak zaradi COVID 19 ukrepov se je še bolj prilagodila na posameznika. |
| Spletne povezave | https://www.fundacija-prizma.si/startaj-kariero-s-potencialom/ |

5. Zaključki in ključna priporočila

Opis stanja in primerov dobrih praks za Slovenijo pokažejo, da se je z vidika zagotavljanja večje dostopnosti do svetovanja in izobraževanja ter podpore za razvoj kariere, v zadnjih letih z razvojem in financiranjem posebnih ukrepov v ta namen, naredil napredek. Razvili so se novi pristopi, kot je svetovanje na delovnem mestu (prvi opisani primer dobre prakse), svetovanje za zaposlene pred izgubo zaposlitve (drugi opisani primer dobre prakse), okrepilo se je ozaveščanje o dostojnem delu (tretji opisani primer dobre prakse) idr. Različni nosilci dejavnosti svetovanja in izobraževanja ter nosilci politik na področju izobraževanja odraslih in trga dela, so se začeli več in učinkoviteje povezovati. Pripravljena so bila nova strokovna gradiva in usposabljanja strokovnih delavcev, tudi s poudarkom na pridobivanju kompetenc za učinkovitejše svetovanje zaposlenim iz deprivilegiranega okolja.

Na drugi strani pa podatki kažejo, da so skupine zaposlenih, ne vključene v izobraževanje še vedno velike, da je med zaposlenimi, delež vključenih v izobraževanje najnižji pri manj izobraženih in starejših od 45 let. Poleg tega ima po meritvah razvitosti spretnosti odraslih v Sloveniji (PIAAC, 2016) približno en od štirih odraslih v Sloveniji spretnosti na nižjih ravneh, kar v številkah pomeni 476.000 (40 %) slabo usposobljenih na področju reševanja problemov v tehnološko bogatih okoljih in 400.000 (33 %) slabo usposobljenih na področju besedilnih in matematičnih spretnosti (Javrh, 2016). Ob tem naj poudarimo, da še posebej besedilne in matematične spretnosti pomembno vplivajo na delovno aktivnost in posledično na položaj na trgu dela.

Po mnenju ekspertov na področju dela z ranljivimi skupinami odraslih, nastajajo med zaposlenimi nove skupine, ki jih zaznamuje devriviligiranost (glede položaja na trgu dela in dostopa do pridobivanja znanja in spretnosti za spremembe, ki nastajajo vsled hitrih ekonomskih in družbenih sprememb

–avtomatizacija in digitalizacija, trajnostni razvoj in zelena preobrazba, podnebne spremembe in nove migracije, staranje prebivalstva in drugi globalni in nacionalni trendi).

Zato moramo v Sloveniji ranljivim odraslim, med njimi tudi zaposlenim iz deprivilegiranega okolja, namenjati posebno pozornost pri pripravi ustreznih ukrepov in aktivnosti za izboljšanje njihovega položaja. Prizadevati si moramo, da se razkorak med tistimi zaposlenimi, ki so vključeni v VŽU in tistimi, ki niso, ne bo več povečeval, temveč zmanjševal. Pri tem je treba upoštevati njihove značilnosti in habitus, ki odraža različne potrebe, cilje, želje in motiviranost za spremembe, s katerimi se že soočajo pri delu in življenju.

Tudi odgovori na vprašanja v intervjujih z dvema svetovalkama iz izobraževanja odraslih in dvema ekspertinjama, ki delata na področju vključevanja ranljivih odraslih kažejo, da je začetek teh aktivnosti v zadnjih letih treba še okrepiti in nadgraditi. Posebej je bilo izpostavljeno, da je treba še bolje spoznavati ranljive (pod)skupine odraslih, njihov habitus in njihove potrebe ter cilje. Pri čemer se upošteva tako "individualiziran" pristop (izhajati je treba iz vsakega posameznika) kot tudi "skupinski" (izhajati je treba tudi iz skupnih značilnosti določenih (pod)skupin ranljivih zaposlenih). Temu mora biti prilagojen tudi pristop svetovanja, pri čemer je kot učinkovit pristop lahko prav terensko delo. S terenskim delom ranljive skupine dosežemo tam, kjer delajo in/ali bivajo. Za tovrstno delo pa mora imeti svetovalec ustrezne kompetence in mora biti ustrezno usposobljen. V usposabljanje za tako svetovalno delo je treba vključiti nove pristope, kot je učenje o značilnostih in potrebah ranljivih odraslih v njihovem avtentičnem okolju (izkustveno in dialoško učenje), učenje z refleksijo opazovanja in prenos naučenega v prakso svetovanja, učenje iz primerov dobrih praks in iz izkušenj dobrih svetovalcev (peer learning).

Pri tem ne gre za »koncept enakosti«, da svetovalec vodi proces na način, da »odmisli« razlike, kot da razlik v habitusu ni, temveč gre za koncept ozaveščanja razlik v habitusih obeh in upoštevanje tega v vodenju svetovalnega procesa. Gre za »koncept spoštljive in enakopravne obravnave«: od priprave, izpeljave, do ovrednotenja rezultatov in učinkov.

Ali kot je rekla intervjuvana ekspertinja, da "*Ni pomembno le izobraževanje, ampak tudi vzgoja za delo z ranljivimi odraslimi. Načrtno je treba graditi na izkustvu »habitusa ranljivih«. Svetovalec spoznava ranljive skupine v njihovem okolju ter ozavešča razlike med lastnim habitusom in habitusom ranljivih. Pomembno je, da svetovalec sam pride do uvida, da je treba delati z ranljivimi drugače. In da je vsaka skupina ranljivih drugačna.*" (prav tam, 2022).

Nadaljnje razvojne aktivnosti na tem področju pa morajo biti podprte tudi s strani nosilcev politik, tako za pripravo ustreznih ukrepov kot za zagotavljanje pogojev za uresničevanje le teh, tako finančnih kot tudi drugih (sistemski in institucionalni okvir, kadrovski in materialni pogoji). V preteklih desetih letih so mnogi dobri ukrepi nastali v okviru projektnega financiranja in ni bila zagotovljena trajnost rezultatov z vpeljavo v sistemske ukrepe.

Vse to s ciljem povečati vključenost zaposlenih iz deprivilegiranega okolja v Svetovanje in nato v Izobraževanje in usposabljanje. Zato vidimo v pripravi tako strokovnega priročnika za svetovalce za razvijanje učinkovitih pristopov svetovanja za zaposlene iz deprivilegiranega okolja za vključevanje v nadaljnje izobraževanje in usposabljanje (ter tudi razvoj kariere), kot v pripravi priporočil za nosilce politik (oboje sta načrtovana rezultata projekta ReachOut), pomemben prispevek k povečanju dostopnosti do svetovanja in izobraževanja zaposlenih iz deprivilegiranih skupin v slovenskem prostoru.

To bo tudi pravi odziv svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih v slovenskem prostoru na prihajajoče se hitre spremembe v delovnih okoljih, ob napovedih nove ekonomske krize, intenzivne digitalizacije in nujno potrebne trajnostne in zelene preobrazbe družbe¹².

¹² Več: Strategija razvoja Slovenije 2030 - Development Strategy of Slovenia 2030 (2020) in Zakon o spodbujanju digitalne vključenosti – v pripravi - Act on Promotion of Digital Inclusion - under preparation (2022).

Literatura in viri

Literatura

- Bourdieu, P. (1993). *Sozialer Sinn*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2018). *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bremer, H. (2017). Soziale Milieus, Bildungswege und Beratung. *Bildungsberatung im Fokus* 1/2017.
- Bremer, H., (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: *Hessische Blätter für Volksbildung*, (H.2), 115–125.
- Carpentieri, J. D., Lister, J., Cara, O., Popov, J. (2018). *GOAL Final Cross Country Evaluation Report*. London: UCL Institute of Education. Pridobljeno s https://adultguidance.eu/images/Reports/GOAL_final_cross-country_evaluation_report.pdf
- Dobrovoljc, A., Kunčič Krapež, B., Vilič Klenovšek, T., Višekruna, T. (2018). *Svetovanje odraslim v izobraževanju. Projekt GOAL. Nacionalno evalvacijsko poročilo za Slovenijo*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Dostojno delo, Analiza stanja, institucionalnega okvirja ter pregled dobrih praks*. (2018). Ljubljana, Regijski center za dostojno delo.
- Dovžak, K., Fischinger, L., Marentič, U., Kruder, B., Vilič Klenovšek, T., Zagamajster, M., Dobrovoljc, A., Jug Došler, A., Rozman, P., Centrih, F (2020). *Smernice za izvajanje svetovalne dejavnosti v izobraževanju odraslih*
- Erlar, I. (2014). Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung. Soziale Milieus und Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung „Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens – Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation“ vom 5. Juni 2013 in Wien. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- EUROPEAN COMMISSION. (July 2020). Social Situation Monitor - Research findings. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1049&langId=en>
- Flecha, R. (Ed.) (2014). *Successful Educational Actions for Inclusion and Social Cohesion in Europe*.
- Guidance System in Slovenia*. (2022). Euroguidance. Pridobljeno s <https://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-slovenia>
- Javrh, P. (ur.). (2018). *Spretnosti odraslih*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Lamont, M. & Lareau, A. (1988). *Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments*. *Sociological Theory* 6: pp. 153–168.
- Lamont, M. (1992). *Money, morals, and manners: the culture of the French and American upper-middle class*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lamont, M., Pendergrass, S. & Pachucki, M. C. (2015). *Symbolic Boundaries*. In *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*, pp. 850–855. Oxford: Elsevier.
- Nova Resolucija o Nacionalnem programu izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za obdobje 2022–2030 – nReNPIO 22-30*. (2022). Ljubljana: Ministrstvo za izobraževanje, znanost in šport in Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.
- OECD. (September 2022). Poverty rate (indicator). <https://data.oecd.org/inequality/poverty-rate.htm>

- Perme, E. (2021). *Vseživljenjska karierna orientacija v Sloveniji*. PPT predstavitev prispevka na konferenci CareersNet. V dokumentaciji Andragoškega centra Slovenije.
- SINUS-Institut. (2021). Siuns Milieus Deutschland. URL: <https://www.sinus-institut.de/sinus-milieus/sinus-milieus-deutschland> (zuletzt aufgerufen am: 12.08.2022).
- Svetovni dan dostojnega dela 2020*. (2020). Statistični urad RS. Pridobljeno s <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/9047?guid=e41673bc-e9c9-40bd-834f-6b6ba73059a1>
- Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T. & Müller, D. (2001). *Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Vilič Klenovšek, T. (2018). *Kompetence svetovalca v svetovanju odraslim v izobraževanju*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič Klenovšek, T. (2018). *Terensko delo v svetovanju odraslim v izobraževanju*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije.
- Vilič Klenovšek, T., Dobrovoljc, A., Pavlič, U. (2016). *Svetovanje na delovnem mestu*. Ljubljana: Andragoški center Slovenije. Pridobljeno s https://arhiv.acs.si/rezultati_projektov/SPISDVNPZ_2016-2021/Svetovanje_na_delovnem_mestu.pdf
- Zakon o izobraževanju odraslih /ZIO-1/* (2018). Uradni list RS, št. 6/18. Pridobljeno s <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO7641>
- Zaposlovanje tujcev*. (2022). Zavod RS za zaposlovanje, Pridobljeno s https://www.ess.gov.si/trg_dela/trg_dela_v_stevilkah/zaposlovanje_tujcev

Viri

- EUROSTAT. (b. d.). *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age*. https://ec.europa.eu/eurostat/data-browser/view/TRNG_LFS_01_custom_2681360/default/table?lang=en
- SURS. (b. d.). *Zaposleni po izobrazbi, spolu in starosti, kohezijski regiji, letno*. <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/Data/05G3050S.px/>
- EUROSTAT. (October 2021). *Living conditions in Europe - poverty and social exclusion*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Living_conditions_in_Europe_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=575050
- EUROSTAT. (March 2022). *Gender pay gap statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics
- EUROSTAT. (May 2022). *EU-SILC survey - In-work at-risk-of-poverty rate by educational attainment level*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/c9b561dc-4f22-4243-8ef9-ae8996d705a9?lang=en>
- Rojc, N., Vratinar, H. (31. 5. 2022). *Stopnja brezposelnosti v 1. četrtletju nižja*. SURS. <https://www.stat.si/StatWeb/News/Index/10364>
- EUROSTAT. (August 2022). *Annual inflation up to 8.9% in the euro area*. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/-/2-18082022-AP>