



VICTORUPESI

Unity in diversity

Metodološki vodnik

SMERNICE ZA STROKOVNJAKE, KI DELAJO NA DELOVNEM VKLJUČEVANJU

RANLJIVIH SKUPIN

NA PODLAGI IZKUŠENJ VICTORUPESI

Uredniške informacije:

Ta metodološki priložnik predstavlja intelektualni rezultat projektnega partnerstva Erasmus+ VICTORUPESI - VOCATIONAL INNOVATION USING CREATIVE NEW TECHNOLOGIES RESULTING IN UPSKILLING PATHWAYS FOR EMPLOYABILITY AND SOCIAL INTEGRATION, ki ga je koordiniral FETICO iz Španije.

Fetico je bil vodilna organizacija v okviru obsega dela tega intelektualnega rezultata s skupnimi prizadevanji partnerskega konzorcija:

- BES Cooperativa Sociale iz Italije
- Edufons iz Srbije
- Fetico iz Španije
- IKF Malmö - Internationella Kvinnoföreningen
- "Panait Istrati" Brăila County Library iz Romunije.



Podpora Evropske komisije za pripravo te publikacije ne pomeni potrditve vsebine, ki izraža le mnenja avtorjev, in Komisija ne more biti odgovorna za kakršno koli uporabo informacij, ki jih vsebuje.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>



KAZALO

UVOD	3
1. VICTORUPESI METODOLOŠKI VODNIK	5
1.1. Namen in cilji	5
1.2. Ciljni uporabniki	5
1.3. Skupni pristop	5
2. ZAPOSLOVANJE KOT KLJUČNI DEJAVNIK SOCIALNE VKLJUČENOSTI	7
2.1. Pravica do dela: delovna zakonodaja, politike in strategije	7
2.2. Izzivi za delovno integracijo ranljivih skupin	10
2.3. Diskriminacija pri delu in intersekcionalnost	12
2.4. Vloga gospodarskih in delovnih subjektov pri integraciji ranljivih skupin	13
3. GRADNJA MEDIACIJSKIH POTI ZA DELOVNO INTEGRACIJO RANLJIVIH SKUPIN	15
3.1. FAZA DIAGNOSTIKE - Potrebna je identifikacija ciljnih skupin in lokalnega trga dela	15
3.1.1. Identifikacija ciljnih skupin mora izboljšati njihovo zaposljivost	15
3.1.2. Identifikacija potreb trga dela na lokalni ravni.	18
3.2. INTERVENCIJSKA FAZA - Izgradnja mediacijske poti	20
3.2.1. Vključevanje lokalnih akterjev in podjetij	21
3.2.2. Vključevanje upravičencev	25
3.2.3. Usklajevanje veščin ciljnih skupin s potrebami lokalnih podjetij	31
4. INTEGRACIJA REZULTATOV PROJEKTA	31
5. VKLJUČEVANJE	35
5.1. Več deležnikov partnersko perspektivo	35
5.2. Vidik raznolikosti	37
6. SKLEPI IN PRIPOROČILA	37

UVOD

Metodološki vodnik, ki ga predstavljamo v tem dokumentu, je bil razvit v okviru **Projekta ERASMUS+ Victorupesi** - (KA202-200A9442), ki ima za cilj zgraditi mostove med usposabljanjem, zaposlovanjem in socialno integracijo ranljivih skupin prek poti izpopolnjevanja.

Projekt Victorupesi nam je omogočil izmenjavo vizij, izkušenj in delovnih pristopov med organizacijami, ki delujejo na področju socialne vključenosti in delovne integracije skupin, ki jim grozi izključenost.

Ta dokument zbira rezultate in izkušnje, pridobljene pri delu, opravljenem v različnih fazah izvajanja projekta, z namenom zagotavljanja informacij in smernic strokovnjakom, ki delajo z ranljivimi skupinami projekta.

Priročnik je razvila Neodvisna konfederacija sindikatov Fetico, Španski partner projekta. Fetico kot organizacija sveta dela ima med prednostnimi cilji preprečevanje diskriminacije na delovnem mestu in spodbujanje vključujočega delovnega okolja. Vloga Fetica v projektu je bila prispevati k uvidu v težave ranljivih skupin pri vključevanju v zaposlovanje in na delovnem mestu ter razvoj metod, orodij in materialov za ozaveščanje in krepitev zmogljivosti o vprašanih dela: zakonodaja, pravice in odgovornosti na delovnem mestu, delovne veščine in prilagajanje izzivom trga dela.

Kljub precejšnjim razlikam v stopnji zaposljivosti projektnih ciljnih skupin (migrantke, ženske z motnjami avtističnega spektra in Aspergerjevim sindromom, osebe z invalidnostjo, podeželske ženske, osebe, ki jim je bila odvzeta prostost, dolgotrajno brezposelne osebe) Priročnik združuje različne perspektive subjektov, ki delajo s temi skupinami, da predstavi na dokazih temelječe pristope in strategije, ki lahko pomagajo drugim strokovnjakom v izvajanje inkluzivnih programov in storitev.

1. Poglavje pojasnjuje cilje in ciljne uporabnike tega vodnika ter predlagan skupni pristop za izboljšanje zaposljivosti prikrajšanih skupin, ki temelji na prispevkih vključenih organizacij in se osredotoča na izboljšanje poklicnega usposabljanja, vključenosti v zaposlitev in raznolikosti.

2. poglavje tega vodnika se osredotoča na zaposlovanje kot ključni dejavnik socialne integracije. Ta razdelek odraža rezultate analize, ki so jo izvedle sodelujoče organizacije v začetni fazi projekta, ki prikazuje skupne težave in ovire, ki projektnim ranljivim skupinam preprečujejo polno sodelovanje v gospodarskem življenju prek zaposlitve..

Priročnik obravnava krepitev usposobljenosti strokovnjakov, ki delajo z ranljivimi ciljnimi skupinami, z zaposljivostjo usmerjenim pristopom.

3. poglavje opisuje skupne smernice pri izvajanju modelov intervencije, eksperimentiranih v fazi testiranja projekta Victorupesi. V tem poglavju je zbrano znanje o projektu, ki strokovnjakom ponuja smernice o strategijah, ki so se izkazale za učinkovitejše pri obravnavanju potreb ciljnih skupin projekta po poklicnem usposabljanju in zaposlitvenih možnostih na lokalni ravni.

To poglavje podrobno opisuje faze, ki jih je treba upoštevati pri oblikovanju in izvajanju mediacijskih poti, ki podpirajo delovno integracijo in vključevanje ranljivih skupin.

Metodološki vodnik Victorupesi je zasnovan za izmenjavo izkušenj, pridobljenih pri izvajanju izkušenj poklicnega usposabljanja in posebnih metodologij, ki izhajajo iz projekta Victorupesi. Cilj je zagotoviti smernice, konceptualna orodja in metodologije, ki jih je mogoče prilagoditi vsakemu kontekstu.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

4. poglavje opisuje, kako so partnerji integrirali metodološka podporna gradiva in orodja, razvita v projektu Victorupesi (*IO3 Diversity Management Toolkit in IO4 Digital toolkit*) pri delu z ranljivimi skupinami ter povečati sodelovanje teh skupin v programih usposabljanja in zaposlovanja.

5. poglavje opredeljuje transverzalne vidike, ki se upoštevajo pri izvajanju projekta kot »perspektiva več deležnikov« ali »upravljanje raznolikosti«.

Zadnje poglavje, **Zaključki in priporočila**, sintetizira glavne izhode za zagotavljanje ciljne podpore za vključevanje ranljivih skupin v delo.



1. VICTORUPESI METODOLOŠKI VODNIK

1.1. Namen in cilji

Namen tega metodološkega vodnika je opisati skupne vidike modelov posredovanja, ki jih izvajajo partnerske organizacije Victorupesi in so se izkazali za učinkovitejše pri izboljšanju socialne vključenosti ranljivih skupin z usposabljanjem in zaposlovanjem.

V tem vodniku so zbrane vse informacije o projektnih dejavnostih in rezultatih, od katerih so bili nekateri preizkušeni z upravičenci, vključno s poročili, gradivi za usposabljanje, orodji za usmerjanje v delo in orodji za usmerjanje, viri čustvene podpore, kot so coaching krogi itd.

Med cilji Vodnika:

- Zagotavljanje smernic strokovnjakom za oblikovanje in izvajanje njihovih programov, storitev in pobud za delovno integracijo ranljivih skupin vključevanje domačinov skupnosti.
- Izboljšajte izmenjave znanja in sodelovanja med strokovnjaki. Vodnik se lahko uporablja kot podlaga za izmenjavo znanja in sodelovanje med strokovnjaki in organizacijami, ki delajo z isto ciljno skupino. Strokovnjaki lahko identificirajo in delijo najboljše prakse ter primerjajo rezultate, kar vodi do izboljšanih storitev in rezultatov za ciljno skupino.
- Razširjanje metodologij in orodij, ki lahko služijo kot usmerjanje strokovnjakov za izgradnjo mediacijskih poti, ki ujemajo spretnosti in kompetence projektno ranljivih skupin s potrebami podjetij, ki zahtevajo zaposlitev na lokalni ravni.
- Spodbujati razumevanje in dialog med političnimi, družbenimi in gospodarskimi akterji za ozaveščanje o diskriminaciji ranljivih skupin pri dostopu do poklicnega usposabljanja in zaposlitvenih možnosti.

Končni cilj tega dokumenta je usmeriti strokovnjake in praktike, ki podpirajo integracijo ogroženih skupin, da bi izboljšali učinkovitost njihovega delovanja.

1.2. Ciljni uporabniki

Priročnik je namenjen strokovnjakom, ki delajo s prikrajšanimi ljudmi: socialnim delavcem, trenerjem, tutorjem, svetovalcem dela, mentorjem na delovnem mestu, trenerjem in drugim strokovnjakom, ki nudijo storitve socialne ali delovne podpore.

1.3. Skupni pristop

Glede na raznolikost ciljnih skupin projekta Victorupesi (migrantke, dolgotrajno brezposelne osebe, osebe v zaporu, invalidi, ženske z motnjami avtističnega spektra in Aspergerjevim sindromom in ženske na podeželju) ter različne potrebe in izzive, s katerimi se soočajo te skupine, ta vodnik revidira različne delovne pristope, ki jih uporabljajo partnerske organizacije v procesih vključevanja teh ranljivih skupin v lokalne skupnosti, s poudarkom na skupnih pristopih k vsi modeli intervencij, ki jih izvajajo projektne organizacije.

Delovni pristopi, analizirani v kartiranju izkušenj in obstoječih praks (IO1 rezultat projekta) ter preizkušeni v pilotnih usposabljanjih in mentorskih izkušnjah z upravičenci (IO2 rezultat projekta), so pokazali, da so najučinkovitejši intervencijski modeli za pristop k ranljivim skupinam v procesih socialnega vključevanja in integracije v delo t.i. **celostni modeli**, ki se bolje odzivajo na kompleksne socialne in čustvene potrebe teh skupin.

Razlogi za uporabo celostnih pristopov:

- Boljše razumevanje položaja posamezne ranljive skupine v družbenem sistemu. Z vidika socialnih pravic in možnosti njihovega uveljavljanja korelacija z učinkovitimi ukrepi posamezne države za ranljive skupine kaže tako na položaj oblasti kot na to, v kolikšni meri so pripadniki ranljivih skupin družbeno aktivni.
- Izhajajoč iz celovitega pristopa sistema zaščite ranljivih skupin v kontekstu njihovega sodelovanja na trgu dela, poklicnega usposabljanja in digitalne širitve, so skoraj vsi projektni partnerji poudarili potrebo po individualnem prilagajanju, ki spodbuja to sodelovanje.
- Celostni pristop torej zagotavlja osvetlitev vseh vidikov, ki se obravnavajo, ko gre za socialno vključenost: pravni, administrativni, politični, družbena zavest in specifična vprašanja.

Med celostnimi modeli intervencij, ki jih uporabljajo partnerske organizacije pri izvajanju programov Victorupesi, so poudarjeni naslednji pristopi za optimizacijo intervencij:

- **Osebnostno usmerjeni pristopi** veljajo za najuspešnejše v vseh modelih intervencij, preizkušenih z različnimi ciljnimi skupinami, pri čemer niso upoštevane le skupne ovire, ki vsaki ranljivi skupini preprečujejo ekonomsko integracijo, ampak tudi individualne resnične potrebe vsake osebe po dostopu do usposabljanja in zaposlitvenih možnosti.

Osredotočiti se je treba na celoten proces spremljanja vključevanja v delo, ki omogoča personalizirano podporo, usmerjeno usposabljanje, delovno usmerjanje in psihosocialne podpirne dejavnosti, kjer se oseba obravnava kot pravi protagonist njihovega procesa integracije.

- **Pristopi, ki temeljijo na skupnosti** pomembno oblikujejo odnos med ciljnimi skupinami in njihovimi lokalnimi skupnostmi povezovanje lokalnih akterjev (sociorganizacije, javni organi, podjetja, gospodarski subjekti in delovne organizacije) za pomoč pri vključevanju ranljivih skupin v delo.

Elementi kot so vključevanje, posvetovanje in sodelovanje med vsemi temi lokalnimi akterji so bistveni v procesu delovne integracije ciljnih skupin projekta. V tem smislu bodo podjetja kot

generatorji zaposlovanja in navsezadnje odgovorna za zaposlovanje delavcev, igrala ključno vlogo v tem procesu.

Z upoštevanjem celostnih, celovitih, participativnih in integrativnih pristopov, usmerjenih v izboljšanje socialne vključenosti ranljivih skupin, lahko strokovnjaki uskladijo veščine, želje, interese in pričakovanja vsake ranljive osebe z zaposlitvenimi potrebami podjetij na lokalni ravni in jih pripravijo na boljši dostop do teh delovnih mest.

Ti holistični pristopi so bili preizkušani v dveh pilotnih programih, kjer so strokovnjaki prilagodili program usposabljanja in coachinga, razvit v projektu Victorupesi, potrebam različnih projektnih ciljnih skupin in posameznikov v njihovih družbenih okoljih.



2. ZAPOSLOVANJE KOT KLJUČNI DEJAVNIK SOCIALNE VKLJUČENOSTI

2.1. Pravica do dela: delovna zakonodaja, politike in strategije.

Delo je poleg svoje ekonomske razsežnosti eden najučinkovitejših mehanizmov socialne vključenosti, saj omogoča ekonomsko blaginjo za soočanje z življenjskimi projekti in izzivi, ustvarja odnose na osebni ravni in s skupnostjo, krepi tudi samozavest ljudi. kot družbeno priznanje.

Zaposlitev daje ljudem možnost, da so del družbe, v kateri živijo, in sodelujejo v gospodarskih, družbenih, političnih in kulturnih procesih ter s svojim delom prispevajo k družbenemu razvoju.

Pravica do dela je priznana kot temeljna pravica v glavnih mednarodnih konvencijah in pogodbah o človekovih pravicah, kot so Splošna deklaracija človekovih pravic, Mednarodni pakt o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah, Evropska socialna listina in nacionalne ustave vseh držav.

23. Člen Splošne deklaracije človekovih pravic določa "*Vsakdo ima pravico do dela, do proste izbire zaposlitve, do pravičnih in ugodnih pogojev dela ter do varstva pred brezposelnostjo. Vsakdo ima brez kakršne koli diskriminacije pravico do enakega plačila za enako delo*«.

Enakost in nediskriminacija pri vseh dimenzij življenja ljudi je v osnovi ustanovitvena vrednota Evropske unije, kot so le-te izražene v Pogodbi o Evropski uniji, v Evropskih konvencijah in zakonodaji EU.

Vsi nacionalni pravni okviri priznavajo, da mora imeti vsak posameznik enake možnosti dostopa do trga dela in prepoved kakršnekoli diskriminacije na delovnem mestu na kateri koli podlagi, kot so rasa, spol, starost, etnično ali socialno poreklo, invalidnost, vera, prepričanje ali spolna usmerjenost. Vendar pravica do delane more vedno v celoti izvajati in nimajo vsi ljudje enakih možnosti za sodelovanje v gospodarskem življenju skozi zaposlitev. Določene skupine se soočajo s posebnimi težavami pri dostopu do *dela in razvoju neodvisnega ekonomskega življenja*.

Promocija vključujoč trg dela je prednostni cilj vseh držav EU in za doseg tega cilja so na evropski in nacionalni ravni namenjeni številni viri: zakonodaja, aktivne politike, zaščitni ukrepi in druge pobude, ki poskušajo zagotoviti sodelovanje vseh ljudi na Trg dela.

Evropski pravni okvir

Zakonodajo proti diskriminaciji na delovnem mestu najdemo v naslednjih direktivah EU:

- **Direktiva o izvajanju načela enakega obravnavanja oseb ne glede na raso ali narodnost** (Direktiva 2000/43/ES) je uveljavila načelo enakega obravnavanja oseb, ne glede na raso ali narodnost.
- **Direktiva o enakosti pri zaposlovanju** (Direktiva 2000/78/ES)- ta direktiva prepoveduje diskriminacijo pri zaposlovanju in delu na podlagi vere ali prepričanja, starosti, invalidnosti in spolne usmerjenosti.
- **Direktiva o enakosti spolov pri zaposlovanju** (Direktiva 2006/54/ES) enako obravnavanje moških in žensk pri zaposlovanju in poklicih

Sprejetje teh direktiv je sprožilo gibanje po vsej Evropi. V mnogih državah članicah je to gibanje pomenilo precej temeljite spremembe obstoječega zakonodajnega okvira s spremembo obstoječe zakonodaje ali sprejetjem zakonov in predpisov brez primere, ki bi posebej urejali prepoved diskriminacije v skladu z zahtevami direktiv.

Okvir evropske politike

Projekt Victorupesi je v skladu s prednostnimi nalogami Evropske komisije glede zaposlovanja do leta 2030, ki se odražajo **Evropski steber socialnih pravic in njegov akcijski načrt** v skupnem prizadevanju držav članic in EU, z aktivno udeležbo socialnih partnerjev in civilne družbe.

“Evropski steber socialnih pravic” si kot glavni cilj prizadeva za izgradnjo pravičnejše in bolj vključujoče Evropske unije do leta 2030.

Določa se 20 ključnih načel in pravice do podpore poštenim in dobro delujočim trgom dela, strukturiranim okoli treh poglavij:

- Kakovostne možnosti in dostop do trga dela
- Pošteni delovni pogoji
- Socialna zaščita in vključenost

Naš projekt prispeva tudi k stebrom: **»Več in boljša delovna mesta«** saj podpira kakovostno ustvarjanje delovnih mest in zaposlovanje, spodbujanje sodelovanja z zavodi za zaposlovanje in dialog med socialnimi partnerji ter zagotavljanje podpore tako delavcem kot podjetjem, stebrom **»Spretnosti in enakost«**, obravnavanje pojava pomanjkanja delovne sile in omogočanje zaposlitvenih možnosti za prikrajšane skupine. Končno bo prispeval k stebrom **»Socialna zaščita in vključenost«**, boju proti neenakostim in revščini ter spodbujanju socialne vključenosti kot jedra vrednot Evropske unije.

Projekt je tudi v skladu z EU **Akcijskim načrtom za boj proti rasizmu 2020–2025**, ki poudarja, da je diskriminacija pri delu ali pri iskanju dela zelo razširjena.

Intervencija Victorupesi je prispevala k zmanjšanju ovir za vstop na trg dela in dostopu do usposabljanja za ranljive skupine, kar zagotavlja enak dostop do usposabljanja in ekonomskih priložnosti.

Poleg tega je projekt skladen s strategijo za enakost spolov 2020–2025, ki med prednostnimi nalogami določa odpravo razlik med spoloma pri zaposlovanju in spodbujanje enakopravne udeležbe na trgu v različnih sektorjih gospodarstva za moške in ženske.

Osnovni nacionalni zakoni, v katerih so urejeni pravica do dela ter enaka obravnava in možnosti pri zaposlovanju in delu.

Informacije v tem razdelku so bile zbrane iz predloge, ki je bila na voljo partnerjem, v kateri so naredili splošen pregled glavnih zakonov, ki urejajo pravico do dela in delovna razmerja v nacionalnih pravnih okvirih sodelujočih držav ter posebni zakoni in zaščitna zakonodaja ter ukrepi, ki obstajajo v teh državah za spodbujanje dostopa ciljnih skupin projekta do trga dela in njihovo zaščito pred diskriminacijo na delovnem mestu.

Rezultat nacionalnega iskanja, opravljenega v različnih državah, je na razpolago v več projektnih rezultatih in lahko služi kot podpora učnim/učnim dejavnostim in pobudam. Iz te zakonodajne raziskave lahko izluščimo nekaj splošnih zaključkov:

- Pravica do dela je priznana in zaščitena kot temeljno pravo, običajno na ustavni ravni. Na enaki ravni sta priznani tudi načeli enakosti in nediskriminacije.
- Pravice in obveznosti iz delovnega razmerja urejajo:



1. **Nacionalna delovna zakonodaja** držav.
 2. **kolektivne pogodbe**, ki določajo posebne delovne pogoje v različnih gospodarskih sektorjih in velikih podjetjih, kot so: plača, dopust, delovni čas, dopusti itd.
 3. **Pogodbe o delu**; to je dokument, ki ureja konkretno delovno razmerje med delodajalcem in delojemalcem. Vključujejo opis delovnega mesta, pogoje za delo.
- Osnovne pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev ustanovljena v nacionalni delovni zakonodaji so zelo podobni v vseh državah, kot bomo videli v naslednjem razdelku.

Zaščitna zakonodaja, ki spodbuja dostop ranljivih skupin do zaposlitve.

Glede na položaj ranljivosti, v katerem se nahajajo nekatere skupine, in težave, s katerimi se srečujejo pri uveljavljanju pravice do dela, je večina držav EU sprejela »zakonodajo o zaščiti zaposlitve« in »ukrepe pozitivnega ukrepanja«, ki skušajo podpreti nekatere ranljive skupine pri premagovanju strukturnih težav. oblike diskriminacije, ki omejujejo njihove možnosti za sodelovanje na trgu dela, kot so tiste, ki se uporabljajo za podporo zaposlovanju ali usposabljanju invalidov.

Večina držav, vključenih v Victorupesi Projekt je sprejela »pozitivne ukrepe«, ki vključujejo široko paleto politik, programov, pobud, ki jih je mogoče najti v projektnih poročilih (Preslikava izkušenj in obstoječih praks – IO1 rezultat projekta).

Kar izhaja iz sinteze študij o različnih ranljivih skupinah, izvedenih v okviru projekta Victorupesi, kaže, da imajo skupine, ki jim grozi socialna izključenost, malo sredstev za vključitev na trg dela, ne glede na geografsko območje, v katerem živijo.

Dva razloga močno podpirata potrebo po razvoju ukrepov poklicnega usposabljanja, pa tudi intervencij poklicnega usmerjanja za gospodarstvo kvalificirane delovne sile in potrebo vsake osebe po razvoju in zagotovitvi njihovo osebno dobro počutje.

Dostop do poklicnega izobraževanja in usposabljanja ostaja zaskrbljujoč za nekatere ranljive skupine, ki v nekaterih okoliščinah prinašajo svoje predsodke. Ne glede na njihov ekonomski, izobraževalni ali socialni status obstajajo ljudje, ki imajo težave pri dvigovanju socialne, izobraževalne in ekonomske vključenosti zaradi ovir, s katerimi se soočajo.

Enak dostop do poklicnega usposabljanja postane prednostna naloga katere koli evropske politike zaposlovanja, pozornost pa je usmerjena na socialne kategorije, ki jim grozi socialna izključenost, kot so nizko kvalificirani, ljudje iz zapostavljenih okolij (območja, ki jih prizadene revščina, gospodarski upad, visoka brezposelnost ipd.), starejši ali invalidi ipd. Pomembno je, da se formalnemu izobraževanju pridruži učenje z neformalnimi ali priložnostnimi sredstvi ter priznavanje slednjih (fleksibilno izobraževanje).

Partnerske organizacije so analizirale politike in zakonodajo, specifične v državah, v katerih sodelujejo, da pokažejo podporo družbenih kategorij, ki jih predstavljajo. Analiza socialnih politik in nacionalnih strategij, ki se uporabljajo za podporo ranljivim kategorijam in preprečevanje socialne izključenosti, razkriva več vidikov:

- Obstajajo strategije, ki kažejo na skrb držav za podporo družbenim kategorijam.
- Strategije so podprte z lastnimi zakoni, ki urejajo sistem poklicnega usposabljanja, zagotavljanja storitev na področju zaposlovanja in z institucionalnimi strukturami za zmanjšanje tveganja socialne izključenosti.



- Kljub tem določbam, ki oblikujejo sistem socialne intervencije za ranljive skupine, se te še vedno soočajo z ovirami, ko si prizadevajo za polno udeležbo v gospodarskem, družbenem in državljanem življenju.

Evropsko poročilo o obstoječih praksah (IO rezultat projekta), ki vključuje rezultate analize politik, zakonodaje, strategij, pobud na področju socialno-delovne integracije za ranljive družbene kategorije, odraža prednosti in slabosti teh ukrepov :

Močne točke	Slabosti
Obstajajo strategije, politike, zakonodajne določbe, razvite na področju poklicnega usposabljanja, poklicne integracije in posredovanja pri delu za različne skupine, ki jim grozi socialna izključenost.	Nekatere družbene kategorije niso zajete s posebnimi ukrepi v javnih politikah (ni strateškega načrta, ki bi jih posebej usmerjal). Tako niso vidne v poklicnem usposabljanju in v akcijah vključevanja na trg dela kot ženske z Aspergerjem, podeželske ženske.
Obstajajo javne ustanove/strukture, ki razvijajo programe ali zagotavljajo sredstva za programe usposabljanja in dostop do trga dela. Te ustanove imajo strokovnjake, ki se ukvarjajo z doseganjem ciljev socialne reintegracije prikrajšanih skupin.	Cenimo, da ne posegajo v dejanja, ki so strogo usmerjena na posamezne družbene kategorije. Predstavniki ranljivih skupin želijo usmeritev/individualizacijo storitev za skupine, ki jih zastopajo, želijo seznanitev strokovnjakov s problematiko ranljivih skupin.
Obstajajo nevladne organizacije, ki so se zavzele za ranljive skupine. Razvijajo projekte in izvajajo izobraževalne akcije za ljudi iz ranljivih skupin. Nevladno okolje je dragocen vir za dopolnjevanje javne ponudbe usposabljanja.	Zaželeno je, da bi bila civilna družba bolj aktivna.
Strategije so predmet javne razprave.	Prikrajšani ne objavljajo svojih problemov v javnosti – ne sodelujejo v razpravah, ne posredujejo stališč ob javnih pozivih za pripravo normativnih aktov; ne vključite se civilno v uveljavljanje pravic (pomanjkanje informacij in vključenosti je eden od vzrokov).
S strani ranljivih skupin obstaja želja po usposabljanju, po informacijah o digitalnem izobraževanju.	Dostop do ponudb za usposabljanje je zelo nizek. Nekatere programe usposabljanja je treba prilagoditi.

Zaposlovanje je bistvenega pomena za vodilo v močne, poštene in vključujoče družbe. A spodbujanja aktivnega vključevanja zapostavljenih skupin na trg dela ne dosežemo le z zakoni, strategijami in javnimi ukrepi, ki so očitno potrebni, temveč tudi z odpravljanjem družbenih ovir, spreminjanjem odnosa in ozaveščanjem.

V naslednjem razdelku bomo naredili pregled glavnih težav in ovir, ki nekaterim skupinam preprečujejo, da bi v celoti sodelovale v gospodarskem življenju skozi zaposlitev.

2.2. Izzivi za delovno integracijo ranljivih skupin

Ljudje v ranljivih situacijah se pogosto soočajo s številnimi in zapletenimi ovirami, ki jim ovirajo dostop do zaposlitve ali poklicni razvoj. Te ovire vključujejo sistemske ovire, diskriminacijo, pomanjkanje spretnosti in izobrazbe, omejeno socialno podporo in nezadostna sredstva.

Tudi če so ovire za dostop do zaposlitve različne, glede na heterogenost projektnih ranljivih skupin, stopnjo ranljivosti in zaposljivosti, raznolikost profilov znotraj vsake od teh skupin in možnost več razlogov za diskriminacijo itd.; preliminarna študija, izvedena v okviru projekta (IO 1 – Evropsko poročilo), identificira nekatere zaposlitvene ovire za njihovo vključitev v delovno/poklicno življenje, ki so skupne vsem ranljivim skupinam:

● **Kulturne ovire**

- ✓ Nekateri ranljivi družbeni skupine se soočajo z družbeno stigmo, negativnimi stereotipi in pristranskimi stališči, zavednimi ali nezavednimi.

Obstoj negativne družbene percepcije o določenih ranljivih skupinah lahko povzroči situacije sistemske diskriminacije teh skupin pri dostopu do zaposlitve ali na delovnem mestu.

- ✓ Šibka zastopanost prizadetih skupin v javnem prostoru, kar pomeni šibko sodelovanje v procesu oblikovanja politik.

● **Izobraževalne ovire**

Ljudje v ranljivem položaju se soočajo z večjimi težavami pri dostopu do izobraževanja in usposabljanja ali pri dokončanju že začetega študija zaradi situacijskih, institucionalnih in dispozicijskih ovir, kot so:

- ✓ Stroški za ljudi z nižjimi dohodki.
- ✓ Družinske obveznosti in pomanjkanje podpore pri varstvu otrok.
- ✓ Nepripravljenost programov usposabljanja potrebam nekaterih skupin.
- ✓ Pomanjkanje zaupanja v svoje sposobnosti za vključitev v izobraževanje ali usposabljanje.
- ✓ Pomanjkanje ozaveščenosti, informacij, nasvetov in smernic o razpoložljivih učnih priložnostih.

Te ovire lahko povzročijo zastarelost znanj in spretnosti, potrebnih na trenutnem trgu dela, kar za ljudi z nizko stopnjo izobrazbe in spretnosti predstavlja večjo verjetnost, da se vključijo v (zgolj) neformalno zaposlitev.

● **Socialno-ekonomske ovire**



- ✓ Slaba statistična prepoznavnost nekaterih od teh skupin. Posegi na katerem koli področju zahtevajo zelo dobro poznavanje situacije, zato pomanjkanje statističnih podatkov naredi oblikovanje intervencij in ukrepov socialne in delovne podpore težavne.
- ✓ Neenakopraven dostop do virov se čuti na ravni vseh ranljivih skupin. Ranljive skupine se lahko soočajo z ekonomskimi težavami, ki omejujejo njihov dostop do virov, potrebnih za iskanje zaposlitve.
- ✓ Nezadostna podpora zavodov za zaposlovanje in socialne službe zaradi pomanjkanja prilagojene podpore, ki bi obravnavala individualne potrebe posamezne ranljive osebe/iskalca zaposlitve (personalizacija storitev).
- ✓ Pomanjkanje spodbud in ugodnosti za podjetja, da bi spodbujala raznolikost in bila bolj odprta za zaposlovanje ljudi iz skupin, ki imajo posebne težave pri dostopu na trg dela.
- ✓ Pomanjkanje informacij, nasvetov, napotkov o upravnih vprašanjih, osnovnih pravnih vidikih gospodarstva, trga dela, pravic in obveznosti iz delovnega razmerja.
- ✓ Pomanjkanje delovnih mest, ki bi ustrezala njihovim kvalifikacijam in delovnim izkušnjam.

Te ovire lahko vodijo do v situacijo dlje časa vztrajajoče ranljivosti zaradi daljše odsotnosti ljudi iz trga dela, manjša je verjetnost, da bodo imeli dostop do zaposlitve.

● **Psihološke ovire**

- ✓ Oslabljeno samospoštovanje in samoznavanje.
- ✓ Pomanjkanje samozavesti in motivacije ter upad socialnih odnosov.
- ✓ Tveganje, da postanete malodušni in postanete nedejavni zaradi močnega neuspešnega iskanja zaposlitve vpliva duševno stanje ljudi, ki jim grozi socialna izključenost.
- ✓ Pomanjkanje mrež za socialno/čustveno podporo.

Razmere dolgotrajne brezposelnosti lahko negativno vplivajo na fizično, psihološko, čustveno zdravje in dobro počutje ljudi, kar vodi v začaran krog.

Kako odstraniti te ovire?

Premagovanje teh ovir in ovir zahteva usklajena prizadevanja za spodbujanje ozaveščenosti, raznolikosti, vključenosti in enakih možnosti na trgu dela.

Le celosten in integrativen pristop zagotavlja obravnavo vseh vidikov vključevanja prikrajšanih skupin v delo: pravnih, upravnih, političnih, socialnih in ekonomskih vprašanj.

Skratka, vključevanje ranljivih skupin v delo se sooča s številnimi izzivi, obravnavanje teh izzivov pa zahteva celovite in ciljno usmerjene strategije, ki zagotavljajo razvoj spretnosti in izobraževanje, krepijo

mreže socialne podpore, dodeljujejo sredstva in izzivajo družbene pristranskosti, da bi ustvarili bolj vključujoč in pravičen trg dela za ranljive skupine.

2.3. Diskriminacija pri delu in intersekcionalnost

Po definiciji Sveta Evrope, glavnega evropskega organa za boj proti rasizmu in nestrpnosti, »se **diskriminacija** zgodi, ko je oseba obravnavana manj ugodno kot drugi ljudje v primerljivi situaciji samo zaradi posebnih značilnosti, ki so del ali se dojemajo kot del njihove identitete, kot so narodnost, rasa, etnično poreklo, spol, spol, starost, invalidnost ali katero koli drugo osebno ali družbeno stanje ali okoliščino.«

Diskriminacija na delovnem mestu ima več oblik izražanja.

- Delovno diskriminatorne prakse se lahko pojavijo v katerem koli od postopkov zaposlovanja: iskanje zaposlitve, prijava, zaposlovanje, zaposlovanje, dodelitev dela, delovni pogoji, napredovanja, odpuščanje, napotitev itd.
- Do diskriminacije lahko pride med zaposlenimi in delodajalci, med vodji in delavci ali med sodelavci.

Diskriminacija pogosto temelji ali opravičuje predsodke in stereotipe, zavestne ali nezavedne:

- **Stereotip** je posplošeno prepričanje ali mnenje o določeni skupini ljudi. Glavna naloga stereotipov je poenostaviti realnost.
- **Predsodki** so obsodbe, običajno negativne, ki jih imamo o drugi osebi ali drugih ljudeh, ne da bi jih zares poznali.

Stereotipov in predsodkov se naučimo v procesu socializacije. Strukturna diskriminacija je posledica vztrajnih oblik predsodkov.

Še en pomemben vidik za poudarjanje različnih razsežnosti diskriminacije pri delu je »**intersekcionalnost**« **večkratnih diskriminacij** - ta koncept se nanaša na prekrivajočo se in medsebojno povezano naravo različnih osebnih identitet, kot so rasa, spol, starost, invalidnost, spolna usmerjenost in družbenoekonomski status. Včasih dva ali več razlogov delujeta hkrati in sta medsebojno povezana na neločljiv način, kar povzroča različne in posebne oblike diskriminacije, ki vodijo do edinstvenih izzivov v različnih kontekstih, vključno z delovnim mestom. Na primer, mlada Romkinja, ki je diskriminirana na podlagi svoje etnične pripadnosti, je lahko diskriminirana tudi na podlagi spola, spolne usmerjenosti, starosti itd.

Večkratna diskriminacija na delovnem mestu povzroča kompleksne izzive za prizadete posameznike. Lahko naletijo na pristranskosti, stereotipe in predsodke, ki se prepletajo in krepijo, kar ima za posledico omejene možnosti za karierno rast, razlike v plačah, izključenost iz procesov odločanja in pomanjkanje zastopnosti na višjih ravneh organizacije.

Poleg tega se lahko posamezniki, ki se soočajo z večkratno diskriminacijo, težko najdejo ustrezne mehanizme podpore znotraj obstoječih pobud za raznolikost in vključevanje. Večkratna diskriminacija je razmeroma nov koncept, ki se, čeprav je zdaj splošno sprejet, še ne odraža v celoti v zakonodaji in pravni praksi. Tradicionalni pristopi, ki uporabljajo eno samo perspektivo, identificirajo in obravnavajo posamezne razloge v primerih diskriminacije, ne zajamejo edinstvenih izkušenj in potreb tistih na križiščih.



Za obravnavo interseksionalnosti morajo organizacije obravnavati posebne potrebe posameznikov, ki se soočajo z večkratno diskriminacijo, ob upoštevanju različnih razsežnosti njihove identitete in izkušenj.

Skratka, interseksionalnost predstavlja velike izzive na delovnem mestu.

2.4. Vloga gospodarskih subjektov in delovnih organizacij pri integraciji ranljivih skupin

Medtem ko je odgovornost držav, da ustvarijo ustrezen pravni okvir za socialno integracijo ranljivih skupin, dostop teh skupin do trga dela zahteva skupna prizadevanja vseh relevantnih akterjev: vlad, delodajalcev, delavcev in njihovih predstavnikov, nevladnih organizacij, in civilno družbo.

Zavzetost in vključenost gospodarskih subjektov in delavcev organizacije je ključni vidik za spodbujanje vključevanja prikrajšanih skupin v delo, saj morajo spodbujati ukrepe, ki podpirajo enake možnosti in nediskriminacijo na delovnem mestu.

Katera dejanja je mogoče razviti iz obsega dela organizacije kot sindikati za vključevanje ljudi v razmerah tveganja delovne izključenosti?

Porod organizacije ključno vlogo pri zaposlovanju ranljivih skupin. teorganizacije zagovarjati pravice in interese delavcev, vključno s tistimi, ki se soočajo s socialno, ekonomsko ali kulturno prikrajšanostjo. Avtor:*zastopanje in podpora ranljivim delavcem*, porodorganizacije pomoč pri zagotavljanju poštene in enake obravnave na delovnem mestu.

Ena od ključnih funkcij delaorganizacije je *zapogajati in uveljavljati kolektivne pogodbe, ki zagotavljajo poštene delovne pogoje*. To je še posebej pomembno za ranljive skupine, ki so lahko bolj dovzetne za diskriminacijo.

Delovne organizacije zagotavljajo tudi platformo za izražanje skrbi ranljivih delavcev, ki se pogosto srečujejo z izzivi in težavami pri dostopu do dela, na delovnem mestu in pri svojem poklicnem razvoju. Te organizacije *lahko delujejo kot zagovorniki*, ki nudijo podporo pri reševanju teh težav.

Poleg tega delovne organizacije igrajo ključno vlogo pri spodbujanju razvoja spretnosti in možnosti usposabljanja za ranljive skupine. Zavzemajo se za vključujoče politike, ki spodbujajo dostop do kakovostnega poklicnega usposabljanja in olajšajo njihovo integracijo v zaposlitev.

Delovne organizacije prav tako sodelujejo tudi v socialnem dialogu z vladami, delodajalci in civilno družbo. Sodelujejo pri oblikovanju delovnih politik in predpisov za zagotavljanje vključevanja ranljivih skupin. Z vplivom na politiko in zakonodajo, prispevajo k ustvarjanju bolj pravičnega in vključujočega trga dela.

Skratka, delovne organizacije delujejo kot posredniki za ranljive delavce, zagovarjajo njihove pravice, spodbujajo poštene delovne pogoje, obravnavajo skrbi in olajšajo njihovo integracijo na trg dela. Njihova prizadevanja so ključnega pomena pri spodbujanju socialne pravičnosti in zmanjševanju neenakosti pri zaposlovanju ter pomembno prispevajo k splošni blaginji in krepitvi vloge ranljivih skupin.

Katere akcije je mogoče razviti iz obsega poslovanja organizacije za vključevanje ljudi v situacijah tveganja izključenosti iz dela?

Zaposlovanje ljudi, ki jim grozi tveganje socialnega izključevanja in preprečevanja diskriminacije teh ljudi je najboljši prispevek podjetij k zaposlovanju teh skupin.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



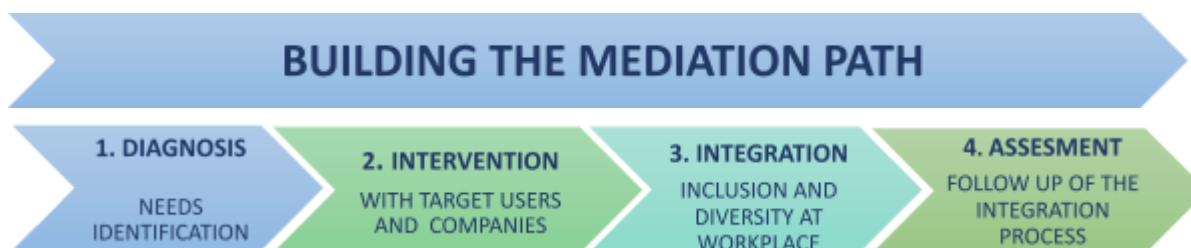
VICTORUPESI
Unity in diversity

Med ukrepi, ki jih lahko izvaja podjetje ali združenje podjetij za spodbujanje zaposlitvene vključenosti na delovnem mestu, je priznavanje in vrednotenje raznolikosti v vseh njenih razsežnostih, ustvarjanje varnih prostorov za odprt dialog, obravnavanje diskriminatornega vedenja in pristranskosti, spodbujanje raznolikosti na vodstvenih položajih in v procesih odločanja, zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja o raznolikosti, vključenosti in kulturni kompetenci, ki lahko pomaga posameznikom znotraj organizacije razumeti in preprečiti diskriminacijo.

Organizacije bi prav tako morale vzpostaviti tudi zanesljive mehanizme in postopke za prijavo primerov diskriminacije in nadlegovanja. To zagotavlja, da se posamezniki, ki se soočajo z diskriminacijo, počutijo podprte, ko se soočijo z diskriminatornim ravnanjem.

Vsa ta dejanja lahko prispevajo k spodbujanju inkluzivnih delovnih okolij.

3. GRADNJA MEDIACIJSKIH POTI ZA DELOVNO INTEGRACIJO RANLJIVIH SKUPIN



3.1. FAZA DIAGNOSTIKE - Potrebna je identifikacija ciljnih skupin in lokalnega trga dela

Ta del odraža rezultate raziskovalne faze, izvedene v prvi fazi izvajanja projekta Victorupesi (*Intelektualni rezultat 1 – Evropsko poročilo – Preslikava obstoječih praks v vključitev ranljivih skupin v delo*).

V tej fazi diagnoze so partnerji so identifi splošne potrebe, pričakovanja in izzive svojih ciljnih skupin za delovno integracijo in de sektorje dejavnosti ter konkretna podjetja, ki predstavljajo povpraševanje po zaposlitvi na lokalni ravni na svojih ozemljih z namenom oblikovanja mediacijskih poti, itinerarjev usposabljanja in podpornih ukrepov. ki izboljšujejo možnosti teh ranljivih skupin za dostop do zaposlitve v teh sektorjih/podjetjih.

3.1.1. Identifikacija ciljnih skupin mora izboljšati njihovo zaposljivost

Za vsako ciljno skupino v partnerskih državah so bile opredeljene naslednje potrebe po usposabljanju in izzivi:

V Srbiji - Ciljna skupina: Ženske na podeželju

Partnerska organizacija EDUFONS v Srbiji je zaznala potrebe in izzive podeželskih žensk za izboljšanje zaposljivosti. Nekatere omejitve, ki lahko znatno ovirajo njihov karierni razvoj in poklicno rast, vključujejo:

- Dostop do izobraževanja in usposabljanja: veliko žensk na podeželju morda ni imelo enakega dostopa do izobraževanja in usposabljanja kot njihove mestne kolegice in morda potrebujejo dostop do programov poklicnega izobraževanja in usposabljanja, posebej oblikovanih za njihove potrebe in na voljo lokalno.
- Omejen dostop do interneta: Pomanjkanje dostopa do interneta ali odsotnost zanesljivega interneta na podeželskih območjih, vključno z neustrezno tehnološko infrastrukturo, šibkimi signali in slabšim dostopom do opreme, lahko znatno omeji možnosti, ki so na voljo ženskam, kot so dostop do spletnega poklicnega usposabljanja, zaposlitvenih možnosti in omrežnih virov.



- Dostop do tehnologije: Ženske, ki živijo na podeželju, morda nimajo dostopa do osnovne opreme, kot so računalniki ali pametni telefoni, zaradi česar se težko povežejo s potencialnimi delodajalci, sodelujejo v spletnih programih usposabljanja ali se povezujejo z drugimi strokovnjaki na svojem področju.
- Družinska skrb: Na mnogih podeželskih območjih ni organizirano ponujanje podpore družinski oskrbi, kot so storitve varstva starejših ali otrok, zato imajo lahko mnoge podeželske ženske pogosto odgovornost za nego drugih članov gospodinjstva, zaradi česar bi jim lahko predstavljalo izziv sodelovanje pri usposabljanju ali iskanje zaposlitve.
- Transport: Podeželska območja na splošno nimajo enake ravni prometne infrastrukture kot mestna območja, zaradi česar so možnosti za usposabljanje ali iskanje zaposlitve bolj obremenjujoče in manj dostopne.
- Ovire do kariere razvoj: Ženske na podeželju se soočajo z izzivi, ki omejujejo njihove možnosti za nadaljevanje poklicnega izobraževanja ali pridobivanje delovnih izkušenj, ustanovitev lastnega podjetja ali pridobitev smernic in podpore pri razvoju njihove kariere zaradi pomanjkanja praktičnega usposabljanja prek vajeništva in pripravništva, mentorstva in priložnosti za mreženje ter dostop do financiranja.
- Preobremenjenost z vsakodnevnimi gospodinjstvenimi opravili: Podeželske ženske se soočajo z izzivi pri obiskovanju (poklicnega) usposabljanja zaradi vsakodnevnih obveznosti, kot so gospodinjstvena opravila, kmetijska dela ali skrb za družinske člane, zato je lahko trajanje in intenzivnost programov usposabljanja težko obvladovati ob teh obveznostih. Pogosto je treba prilagoditi trajanje in urnik usposabljanja, da bo boljše ustrezal potrebam in razpoložljivosti podeželskih žensk, na primer zmanjšati število ur usposabljanja na dan in razporediti tečaje na krajša ali daljša obdobja.

V Sloveniji - Ciljna skupina: invalidi

Partnerska organizacija OZARA d.o.o v Sloveniji je identificirala potrebe po razvoju poklicnih spretnosti oseb z invalidnostjo skozi specifično kategorijo oseb, ki so po nacionalni zakonodaji upravičene do statusa invalida po "Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov" pri katerem se ugotavlja stanje invalidnosti po Mednarodni klasifikaciji delovanja, invalidnosti in zdravja.

Programi socialnega vključevanja, namenjeni podpori in ohranjanju delovne sposobnosti invalidov, kažejo, da so potrebe te ciljne skupine po izboljšanju svojih sposobnosti naslednje:

- *Individualni in osebno usmerjeni pristop in svetovanje.*
- *Združevanje učenja/usposabljanja na različnih skupnih spretnosti saj odprti trga dela v celoti ne v zagotavlja delovnih mesta, ki so prilagojena njihovi realnosti.*
- *Generacijska in vrzel v znanju na področju kritične IKT pismenosti, zaradi česar je poznavanje trenutnih socialnih omrežij in orodij potrebno za osebno prednost, usmerjenost v IKT v dobi digitalizacije storitev.*



V Španiji - Ciljna skupina: dolgotrajno brezposelni

Skupne potrebe, ki jih je identificirala partnerska organizacija v Španiji (FETICO) za zaposljivost teh ranljivih skupin so naslednje:

- *Pomanjkanje informacij in znanja o povpraševanju na trgu dela za delovna mesta, poklice in spretnosti so tisto, kar otežuje prepoznavanje svojih učnih potreb za izboljšanje zaposljivosti.*
- *Potreben je celovit podporni pristop, da prepričimo ovire, ki zavirajo sodelovanje v dejavnostih usposabljanja.*
- *Nizka raven digitalnih veščin je ovira za zaposljivost te ciljne skupine.*
- *Potreba po poznavanju, prepoznavanju in izboljšanju naših mehkih veščin. To so osebne kompetence, ki veljajo za ključne za katero koli delo, saj nam pomagajo graditi pozitivne odnose, kot so: samospoznavanje, samozavedanje, motivacija in predanost, iniciativnost, proaktivnost, prilagodljivost in reševanje problemov.*
- *Komunikacijske veščine (verbalna in neverbalna, neposredna ali spletna komunikacijska sredstva in orodja)*
- *Druge transverzalne veščine, potrebne za svet dela, so samozavedanje, prožnost in prilagodljivost spremembam. Poznavanje svojih kompetenc, prednosti in slabosti bodo pomagale prepoznati veščine, ki jim morda manjkajo.*
- *Motivacija za učenje ali sposobnost, da znamo prepoznati potrebe trga dela in jih pripraviti na izpolnjevanje teh prihodnjih potreb po spretnostih.*
- *Potrebno je uskladiti znanja in delovna mesta, kar pomeni prilagoditi ponudbo usposabljanja potrebam podjetij, ki zaposlujejo zaposlene.*

Potrebe po usposabljanju so različne za vsakega udeleženca in programe usposabljanja je treba ustrezno načrtovati. Dolgotrajna brezposelnost vpliva na različne ljudi. Zaradi heterogenosti te ciljne skupine glede na vidike, kot so starost, spol, stopnja izobrazbe, kulturno ozadje, migrantsko ozadje, geografska lokacija in stopnja ranljivosti, je pomembno, da je usposabljanje zasnovano glede na posebne potrebe in značilnosti različnih skupine brezposelnih.

V Romuniji - Ciljna skupina: ljudje v zaporih z lažjimi kaznimi

Partnerska organizacija v Romuniji, Panait Istrati Romunija, je opredelila potrebe po razvoju poklicnih spretnosti ljudi, ki prestajajo kratke kazni v lokalnem zaporu v Romuniji:

- *Okrevanje po zlorabi drog in alkohola*
- *Okrevanje po osipu iz rednega izobraževanja*
- *Dostop do interneta in tehnologije*
- *Individualni pristop in svetovanje*
- *Ključna IKT pismenost, ki je potrebna za trenutni trg dela*

V Italiji - Ciljna skupina: osebe z avtizmom ali diagnozo Asperger



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

Partnerska organizacija v Italiji, BES, je opredelila potrebe po razvoju poklicnih spretnosti za svojo ciljno skupino, osebe z avtizmom ali diagnozo Asperger. Za BES je pomembno poudariti, da se to stanje imenuje "nevidna invalidnost" in da so ženske s to vrsto diagnoze izpostavljene težkemu stanju dvojne diskriminacije.

Posebne potrebe ljudi z avtizmom so:

- *Učitelji in moderatorji morajo biti ustrezno usposobljeni o značilnostih invalidov in avtistov.*
- *Materiali za usposabljanje mora biti preprosto, jasno ter s slikami in vizualnimi viri.*
- *Ustrezno trajanje in čas usposabljanja (ne predolgo).*
- *Tiho učno okolje (brez posebne vidne in slušne stimulacije)*

Na Švedskem - Ciljna skupina: migrantke

Partnerska organizacija na Švedskem IKF si prizadeva za socialno in ekonomsko integracijo žensk, rojenih v tujini, v Malmöju. IKF je kot pobudnik projekta med svojimi 50-letnimi izkušnjami na tem področju ugotovil, da je potreba žensk, rojenih v tujini, po vključitvi v švedsko družbo, najprej pridobitev jezika. Tako je v 70. letih začela delovati naša organizacija. Ženske so se zbrale, da bi se naučile švedskega jezika in ustanovile organizacijo. Nato je bilo potrebno druženje z lokalnimi ženskami, da bi spoznale kulturo in vključile tudi svoje otroke. Iz te zadnje potrebe je IKF spoznal, da je pomembna tudi potreba po podporni mreži, saj ko se preselite iz ene države v drugo, socialni kapital izginja in morate ustvariti novega. Glavne potrebe z vidika IKF glede vključevanja migrantk so torej učenje jezika, socializacija in mreženje. Nazadnje, mreženje je najpomembnejša povezava s trgov delo, saj je ključnega pomena, da imate Šveda ali mrežo, ki ima dobro podobo v očeh švedskih institucij in podjetij, da vas napoti na razgovor in možna zaposlitev.

3.1.2. Identifikacija potreb trga dela na lokalni ravni

Prepoznavanje lokalnih podjetij, v katerih imajo ljudje, ki pripadajo prikrajšanim skupinam, lahko zaposlitvene možnosti, je kompleksen proces, ki zahteva čas za raziskovanje.

Vpletenost Victorupesi partnerjev pri delovnem vključevanju ranljivih skupin jim omogoča, da identificirajo nekatere sektorje in gospodarska področja, ki jih zanimajo na lokalni ravni s potencialom za prevzem delovne sile.

Možnost zaposlitve:

V Srbiji

V zvezi z razpoložljivimi panogami za zaposlovanje žensk na podeželju je Edufons zaznal nekatere možnosti zaposljivosti podeželskih žensk v sektorjih, kot so:

- Kmetijstvo in predelava hrane: Podeželska območja so pogosto povezana s kmetijstvom in lahko imajo ženske priložnosti za delo v kmetijstvu ali živilskopredelovalni industriji.
- Turizem in gostinstvo: Podeželska območja so lahko priljubljene destinacije za turiste, ženske pa lahko imajo priložnosti za delo v turistični in gostinski industriji.
- Obnovljiva energija: Nekatera podeželska območja so lahko zelo primerna za projekte obnovljivih virov energije, ki bi lahko zagotovili zaposlitvene možnosti za ženske s poklicnimi veščinami na tem področju.
- Proizvodnja: Nekatera podeželska območja imajo lahko predelovalno industrijo, kot je proizvodnja tekstila ali pohištva.
- Kreativne industrije: Ženske na podeželskih območjih imajo lahko ustvarjalne spretnosti, kot so rokodelska dela, ki bi jih lahko spremenili v podjetja ali zaposlitvene priložnosti.
- Mala podjetja: Ženske s poklicnimi veščinami lahko prav tako ustanovijo svoja mala podjetja na podeželju, kot so obrtne trgovine, gostinske storitve ali storitve popravila stanovanj.

Na splošno je bistveno razumeti edinstvene potrebe in priložnosti na vsakem podeželskem območju za razvoj učinkovitih strategij za poklicni razvoj in zaposlovanje žensk.

V Sloveniji

Sektorji in panoge, ki v Sloveniji predstavljajo povpraševanje po zaposlovanju invalidov, so predvsem zadruge/podjetja, ki spadajo v socialno ekonomijo, še naprej pa so najbolj odprta za delovno integracijo teh oseb na gospodarskih področjih:

- Proizvodnja
- Zdravstvena in socialna pomoč
- Trgovina
- Vzdrževanje in popravila avtomobilov

V Španiji

V Španiji je analiza sektorjev in poklicev z najboljšimi zaposlitvenimi možnostmi za dolgotrajno brezposelne:

- Logistika in transport: v poklicih skladiščnik pripravljavec naročil, dostavljavec, prevoznik.
- Storitveni sektor: v poklicih čistilec, telefonist, trgovec, komercialist, pisarniški delavec, serviser,
- Zdravstvene in negovalne storitve: sektor, v katerem so bolj iskani poklici zdravnik, medicinske sestre, geriatrično osebje, storitve nege na domu.

□ IKT sektor: razvijalec programske opreme, analitik programske opreme, analitiki podatkov, svetovalec za IKT.

□ Sektorji trgovine, gostinstva in turizma.

V Romuniji

Za osebe, ki jim je v Romuniji odvzeta prostost, so zanimivi sektorji:

□ Kmetijstvo

□ Živinoreja

□ Popravila vozil

□ Gradnja

□ Tehnologija / IKT

□ Turizem in gostinstvo

□ Prevoz blaga in ladjedelništvo.

Lokalno industrijo sestavljajo majhna gradbena podjetja, ladjedelnica, veliko kmetijsko podjetje, ena tovarna električnih kablov za avtomobile in druga lokalna podjetja.

V Italiji

Da bi izkoristili zakon št. 68/99, se morajo osebe z avtizmom prijaviti na sezname zaščitenih kategorij na uradih za delo, ki jih upravljajo metropolitanska mesta in province.

S praktičnega vidika avtisti potrebujejo posebno pomoč, pozornost in mentorstvo, ki se lahko razlikuje od osebe do osebe. Imajo tudi posebne potrebe glede delovnega okolja in odnosov s sodelavci. Na primer, v večini primerov potrebujejo mirno delovno okolje.

Potrebujejo individualen in osebno osredotočen pristop in svetovanje ter kombiniranje učenja/usposabljanja na različnih področjih kompletov spretnosti saj odprti trga dela ne zmore v celoti zagotoviti delovna mesta, prilagojena njihovim sposobnostim.

Bistveno je, da se predpisi o zaposlovanju invalidov izkoristijo na najučinkovitejši način.

V Italiji obstajata dve splošni težnji pri zaposlovanju oseb z avtizmom. Po eni strani obstaja stara težnja po zaposlovanju pri nižjih dejavnostih (predvsem preprostih ročnih dejavnostih). Na drugi pa je pred kratkim razvita možnost, ki vključuje zaposlitev na IT in tehnološkem področju.

Razpoložljiva delovna mesta (različne vrste, službe na različnih področjih) so odvisne od individualnih sposobnosti avtističnega delavca, saj imajo vsi različno raven delovanja in posledično različno učinkovitost v delovnem okolju.

Na Švedskem

Za dostop migrantk do zaposlitve je IKF opredelil naslednje sektorje dejavnosti na Švedskem:

□ Telekomunikacije

□ Industrijski stroji in motorna vozila.

▣ Farmaceutvska industrija

▣ Gospodinjski izdelki in aparati

▣ Gozdarstvo

▣ Źelezarska in jeklarska industrija

Ta področja, opredeljena v projektu Victorupesi za partnerje, so zanimiva za ponudnike poklicnega izobraževanja, saj omogočajo objektivno korelacijo med povpraševanjem po delovni sili, ponudbo delovne sile in pričakovanji potencialnih zaposlenih in delodajalcev.

3.2. INTERVENCIJSKA FAZA - Izgradnja mediacijske poti

Ta del vodnika odraža rezultate faze razvoja in testiranja projekta Victorupesi (***Intelektualni rezultat 2– Treningi***: Komponenta A (moduli usposabljanja) in B (seje usposabljanja) podpirajo smernice, razvite v ***Intelektualnem rezultatu 3– Digitalni komplet orodij*** in ***Intelektualni rezultat 4– Komplet orodij za upravljanje raznolikosti***)

V tej fazi projekta so partnerji razvili Victorupesi Program usposabljanja in coachinga, ki se poskuša odzvati na potrebe po usposabljanju in podpori projektnih ranljivih skupin, odkritih v fazi raziskave.

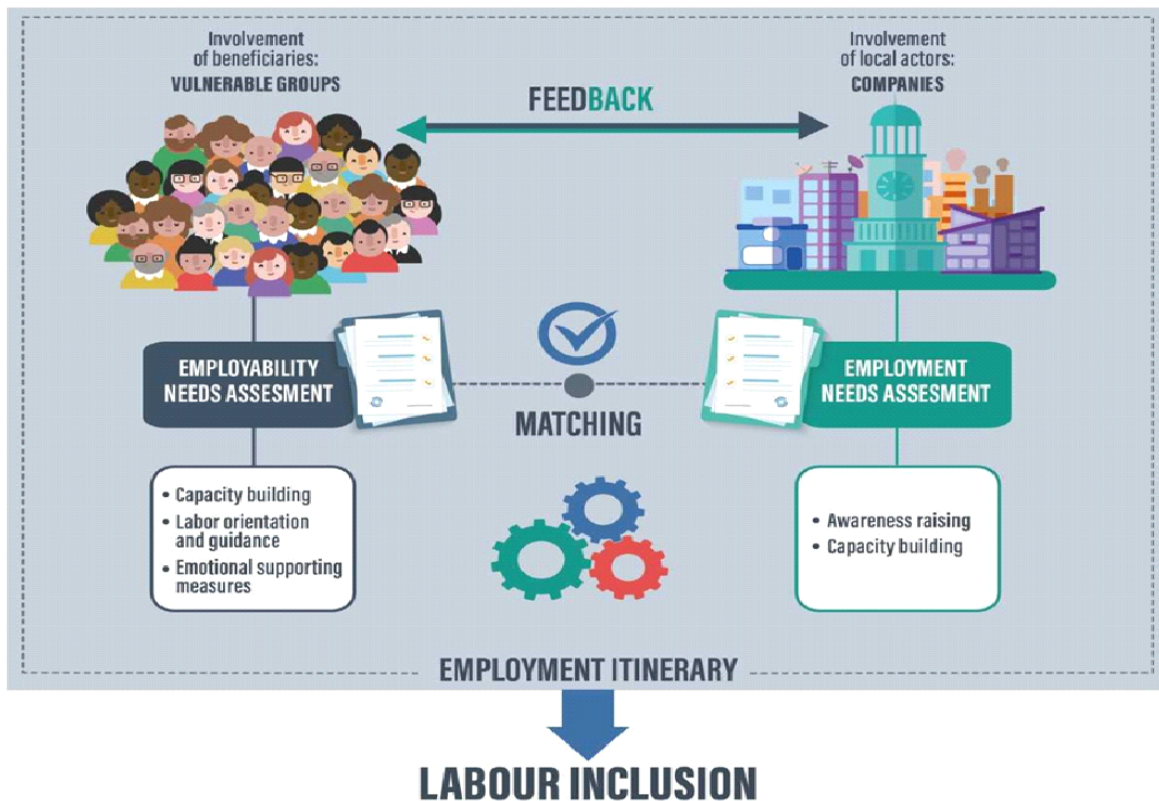
Obe komponenti Victorupesi Programa (moduli usposabljanja in tečaji coachinga) so bili testirani z ranljivimi skupinami projekta, pri čemer so predlagana gradiva in orodja prilagodili posebnim potrebam vsake skupine. Zbirke orodij, razvite v projektu za zagotavljanje digitalnega usposabljanja in izvajanje pristopov upravljanja raznolikosti, so bile uporabljene kot *podporno vodenje med pilotno fazo projekta*.

Zaradi zaposlitvenega pristopa pa je Victorupesi projekt kot pomemben cilj v tej projektni fazi predvidel vključevanje lokalnih političnih, družbenih in gospodarskih akterjev za podporo socialne vključenosti in delovne integracije projektnih ranljivih skupin.

Naslednja grafika odraža metodologijo za izvajanje mediacijske poti, ki temelji na gradnji mostov med ranljivimi skupinami in lokalnimi podjetji, ki potrebujejo zaposlitev, ki podpira delovno integracijo ciljnih skupin projekta v teh podjetjih.



INTERVENTION PROCESS



3.2.1. Vključevanje lokalnih akterjev in podjetij

V prejšnjem delu Vodnika smo na splošno analizirali sektorje s pomanjkanjem delovne sile v vsaki državi in delovna mesta, poklice, po katerih podjetja bolj povprašujejo. Pri izvajanju predlaganega »modela mediacijskih poti« mora biti cilj vključevanje konkretnega zaposlovanja organizacije in podjetij na lokalni ravni, ki jih zanima sodelovanje v procesu delovnega vključevanja ranljivih skupin.

Eden najboljših virov za povezovanje ranljive skupine, ki išče zaposlitev, in delodajalcev s prostimi delovnimi mesti, ki zahtevajo delovno silo, in odprtimi postopki zaposlovanja so lahko javne agencije za zaposlovanje ali zasebne agencije za posredovanje dela. V pomoč so lahko tudi virtualne platforme za iskanje zaposlitve in strani, kjer so prijavljeni potencialni zaposleni in delodajalci, saj povezujejo povpraševanje in ponudbo zaposlitve. Dober partner pri tej identifikaciji so lahko združenja, ki zastopajo ta podjetja ali sektorje dejavnosti kot delodajalca organizacije, sindikati, gospodarska zbornica in drugi posredniški organi.

Za spodbujanje bistvenega prispevka podjetij pri spodbujanju in učinkovitem vključevanju ranljivih skupin na trg dela je treba razviti podporne ukrepe in akcije, ki jim pomagajo pri teh integracijskih procesih, kot so:



Ukrepi ozaveščanja, za odstranitev istih kulturnih ovir, preprečevanje diskriminatornega odnosa na delovnem mestu in spodbujanje vključenosti.

Zahteva se zavezanost organizacije k vzpostavitvi »vključujoče organizacijske kulture«, ki spoštuje načela enakih možnosti in raznolikosti, ki morajo biti del vrednot podjetja in se širiti med zaposlenimi.

Dejavnosti krepitve zmogljivosti, o raznolikosti in vključenosti, naslovljeno na najvišje menedžerje, delavce s sposobnostjo odločanja, kadrovske strokovnjake in delavce na splošno.

Pomembno je pomagati podjetjem in delavcem razumeti procese, ki stojijo za diskriminatornimi dejanji, in se izogniti nezavednim pristranskosti.

Po informacijah in stiku s potencialnimi zaposlitvenimi organizacijami in podjetji bo naslednja aktivnost analiza zaposlitvenih možnosti in prostih delovnih mest, ki jih ponujajo lokalna podjetja, ter zahtev za dostop do teh delovnih mest.

Projektne partnerji so razvili partnerstva z več deležniki, da bi lokalno skupnost vključili v podporo socialno-delovnemu vključevanju ranljivih skupin, s katerimi delajo. Rezultati vključevanja lokalnih akterjev v vsaki državi so bili naslednji.

V Srbiji:

Edufons je razvil ali okrepil naslednja partnerstva, da bi lokalno skupnost vključil v podporo ženskam na podeželju:

Sodelovanje in partnerstva z drugimi lokalnimi organizacijami, kot so centri skupnosti, skupine žensk, mladinske organizacije in zainteresirane strani skupnosti. Identificirali smo organizacije, ki delijo naše cilje in vrednote, ter raziskali načine za sodelovanje pri podpori socialne integracije ciljnih skupin in zagotovili, da so programi usposabljanja usklajeni s potrebami lokalne delovne sile. Te organizacije so pomagale doseči ciljno skupino, identificirati in vključiti brezposelne posameznike v skupnost, širiti ozaveščenost o storitvah in programu poklicnega usposabljanja, ki jih ponuja naša organizacija, ter spodbujati sodelovanje.

Lokalni center za zaposlovanje (vladna agencija) za zagotavljanje informacij med kartiranjem potreb, kar je zagotovilo dragocen vpogled v spretnosti in izkušnje, potrebne za zaposlitev na lokalnem območju, in pomagalo pri povezovanju brezposelnih s storitvami usposabljanja in podpore naše organizacije.

Poleg tega se nam zdi koristno sodelovanje z lokalnimi institucijami, kot so šole, knjižnice in skupnostni centri, saj jih je mogoče uporabiti za zagotavljanje dostopa do tehnologije in podporo programu usposabljanja. Te ustanove bi lahko zagotovile tudi vire, kot so učilnice, računalniki in internetna povezljivost.

V Sloveniji:

Programe socialne vključenosti izvajajo izvajalci, izbrani na javnem razpisu, ki ga objavi ministrstvo, pristojno za varstvo invalidov, v katerem se določijo pogoji za izvajanje programov.

Na nacionalnih ravneh obstaja več organizacij, ki izvajajo takšne programe in so odgovorne za enake ukrepe kakovosti in pravila delovanja. Po vsej državi se tovrstne organizacije povezujejo med seboj tudi na prostovoljni osnovi, ponujajo prostor in čas za različne dejavnosti, ki vključujejo udeležence za medvrstniško podporo, vendar to ni obvezno in je odvisno od regionalnih okoliščin in razvitih mrež. Udeleženci teh programov lahko dobijo podporo na območnih zavodih za zaposlovanje, če želijo ponovno oceno svoje delovne sposobnosti, saj je to njihova pravica, mentorji v okviru tovrstnih programov pa jim lahko pomagajo pri ponovni povezavi z zavodom.

V Španiji:

Proces vključevanja deležnikov projekta in identifikacije podjetja je razvil Fetico, ki je globoko vpleten v aktivacijo trga dela v Španiji. To organizacijo je španski javni zavod za zaposlovanje akreditiral kot agencijo za zaposlovanje in sodeluje z nacionalnimi službami za zaposlovanje pri dejavnosti zaposlovanja brezposelnih. Fetico prav tako podpira Randstad Spain, s katerim ima sklenjeno pogodbo o sodelovanju za spodbujanje dejavnosti namestitve.

Fetico je aktiviral svoja omrežja, da bi povezal vse akterje, ki sodelujejo pri vključevanju ranljivih skupin v delo: gospodarske subjekte (kot delavce in delodajalce) in organizacije, gospodarske zbornice in podjetja, kot generatorji zaposlovanja in navsezadnje odgovorni za zaposlovanje delavcev) politični akterji (s kompetencami na področju zaposlovanja in usposabljanja) in družbene organizacije za podpiranje socialno-delovne vključenosti prednostnih skupin.

Fetico ima tudi pogodbe o stalnem sodelovanju z nekaterimi španskimi nevladnimi organizacijami, kot sta Rdeči križ ali Red-Acoge, za spodbujanje delovne integracije ranljivih skupin. Fetico skupaj z drugimi sindikati in nevladnimi organizacijami sodeluje v delovni skupini projekta Sensibiliza: ozaveščanje o kulturni raznolikosti v delovnih okoljih. Ta delovna skupina je kraj za srečanje in izmenjavo idej, vizij in predlogov o vprašanih, povezanih z raznolikostjo, vključevanjem. in enake možnosti v delovnem okolju, s posebnim poudarkom na potrebi po spodbujanju dostopa do zaposlitve za ljudi, ki pripadajo ranljivim skupinam, in boju proti diskriminaciji.

Fetico je tudi član Španske listine raznolikosti, ki zagotavlja neposreden stik s podjetji iz vseh sektorjev dejavnosti in člani listine, ki lahko delujejo kot »vzorniki« drugim podjetjem pri podpori delovne integracije in vključevanju ranljivih skupin.

Za vključevanje podjetij v izvedbo projekta je Fetico angažiral podjetja, v katerih je reprezentativni sindikat, predvsem velika multinacionalna podjetja iz sektorja trgovine, kot so IKEA, Auchan, Carrefour, Apple itd., in jih vključila v sodelovanje pri pilotnih izkušnjah. Nekaterim udeleženkam v Victorupesi pilotnih programih so bile ponujene možnosti zaposlitve v teh podjetjih.

V Romuniji:

Poleg partnerstva s kaznilnico Brăila je imela okrožna knjižnica Panait Istrati Braila v Romuniji korespondenco z agencijo za zaposlovanje okrožja Brăila (naslovi št. 109/15.01.2021, 162/22.01.2021 in 395/09.02.2021) za določitev podrobnosti sodelovanja, kot sledi:



- ✓ predstavitev projekta in prošnja za podporo strokovnjakov agencije.
- ✓ predstavitev nalog za imenovane izvedence.
- ✓ določitev datumov za poglobljene intervjuje in fokusne skupine.

V Romuniji obstaja nacionalna strategija za ponovno socialno vključitev oseb, ki jim je bila odvzeta prostost 2020–2024 (vir: <http://sgg.gov.ro/1/wp-content/uploads/2020/05/ANEXA-14.pdf>), v katerem so predstavljene splošne smernice socialne reintegracije za našo ciljno publiko. Glavne ovire oseb, ki jim je odvzeta prostost, so v obdobju po odpustu:

- ✓ pomanjkanje veljavnih osebnih dokumentov.
- ✓ težave pri vrnitvi v družino in skupnost.
- ✓ pomanjkanje stanovanja/zavetja.
- ✓ pomanjkanje finančnih sredstev/pomanjkanje hrane ali obleke po izpustitvi.
- ✓ težave pri identifikaciji zaposlitve na splošno ali zaposlitve glede na pridobljeno kvalifikacijo.
- ✓ težave pri dostopu do zdravstvenih storitev po odpustu, če gre za osebe brez zdravstvenega zavarovanja.
- ✓ težave pri nadaljevanju študija.
- ✓ težave pri dostopu do trga dela v kontekstu obstoja kazenske evidence.
- ✓ pomanjkanje podpore skupnosti.

V Romuniji je agencija, zadolžena za iskanje delovnih mest, Agencija za zaposlovanje okrožja Brăila. Zato smo želeli, da sta na razgovorih in naši fokusni skupini z osebami, ki jim je odvzeta prostost, prisotna dva predstavnika zadevne institucije.

Glavna institucija, ki sodeluje pri ustvarjanju zaposlitvenih priložnosti za našo ciljno skupino, je Zavod za zaposlovanje okrožja Brăila.

V Italiji

BES, italijanska organizacija ima široko mrežo, ki jo sestavljajo: -neprofitne organizacije (veliko jih podpira invalide in avtiste, imajo stik z njimi in njihovimi družinami ter organizirajo aktivnosti in usposabljanje) -javne ustanove, kot je AFOL (ki je konzorcij javnih podjetij, ki upravlja področje poklicnega usposabljanja, usmerjanja in dela), občina Milano ali lokalne občine Milana (lokalni organi, ki upravljajo z različnimi območji občine), regija Lombardija - zasebna podjetja, ki jih zanima možnost zaposlovanja invalidov - zasebne fundacije (ki nudijo ekonomsko podporo projektom družbenega učinka)

Naša organizacija ponuja različne projekte za zaposlovanje invalidov z različnimi stopnjami delovne usposobljenosti. Nekateri izmed njih najdejo ustrezno zaposlitev in imajo dobro stopnjo avtonomije ter



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



lahko izkoristijo priložnosti, ki jih ponujajo zakon št. 68/99 in drugi zakonodajni instrumenti. Nekateri drugi ljudje so vključeni v projekte družbenega vpliva, ki jih financirajo javni organi ali zasebne ustanove.

Na Švedskem:

Od začetka projekta in še preden se je projekt začel, IKF nenehno razvija partnerstva in dvakrat letno organizira otvoritvene dogodke, da vključi podjetja in lokalno skupnost v naše delo podpore migrantkam v njihovem procesu socialnega vključevanja na Švedskem. Občina podpira delo organizacije, pri akcijah pomoči materam, katerih najstniki so izpostavljeni nevarnosti radikalizacije, in jih opolnomoči pri izobraževanju svojih otrok, kritičnem razmišljanju in zgodnjem prepoznavanju tveganja za nastanek radikalizirani ali vpleteni v kriminalne združbe.

Ob priložnosti vodenja dveh pilotov VIKTORUPESI in Coaching Circles so sodelovali z več izobraževalnimi centri, kot sta Hermods in Folk Universitet, kjer so izvajali tudi usposabljanje z njihovimi udeleženci. Na ta način smo posredovali pot do akreditiranih centrov, tako da smo jih seznanili z našim programom, hkrati pa bili bolj odprti za vključevanje in sprejemanje naših ciljnih skupin v njihove poklicne programe, ki bi lahko vodili do prakse in nato da dobijo službo.

3.2.2. Vključevanje upravičencev

“Victorupesi Program usposabljanja in coachinga” je bil preizkušen v dveh pilotnih izkušnjah, izvedenih v vsaki partnerski državi. V program je bilo vključenih 10 strokovnjakov (trenerji, mentorji, tutorji...) in približno 100 ljudi iz ranljivih skupin z zelo različnimi poklicnimi potrebami in zaposlitvenimi možnostmi. Program je bil prilagojen specifičnim potrebam posamezne ciljne skupine in posameznika. Obsegal je vsaj 20–30 ur usposabljanja na pilotni tečaj na državo, razdeljenega na ustrezno število sej.

Program Victorupesi vključuje module usposabljanja in treninge po naslednji strukturi:

Program usposabljanja:

MODUL 1 - Poklicne kompetence: Digitalne veščine in orodja.

Uporaba družbenih omrežij za zaposlitev

Osebna blagovna znamka

MODUL 2 – Opolnomočenje: Osebne in socialne kompetence

Zaposlitvene veščine

Obvladovanje konfliktov

Cilj je udejanjanje veščin udeležencev z določanjem osebnih ciljev in ciljev.

MODUL 3 -Ozaveščenost – pravice iz zaposlitve

Pravica do dela.

Pravice in obveznosti delodajalcev in delavcev.

Vsi moduli vključujejo teoretično razlago in praktične aktivnosti ter dinamično in diskusijsko skupino za boljše razumevanje vsebine usposabljanja.

Naslednje dejavnosti, ki so bile preizkušene z udeleženci:

Ocena potreb po zaposljivosti

Uporabljena so bila različna orodja za poznavanje individualnih potreb vsakega udeleženca, vključenega v pilotne programe.

V skladu z rezultati te prejšnje ocene so bile načrtovane naslednje dejavnosti usposabljanja:

- ✓ Poklicni profili naših specifičnih ciljnih skupin.
- ✓ Prečne potrebe udeležencev po usposabljanju, dostop do zaznanih zaposlitvenih priložnosti.
- ✓ Podporne potrebe udeležencev

Krepitev zmogljivosti za izboljšanje zaposljivosti.

Potrebne so prilagojene poti usposabljanja in individualno delo.

Program usposabljanja, namenjen udeležencem: digitalne veščine, mehke veščine (samospoštovanje in samozavest) kulturne veščine; medosebne veščine,

Informacije o delu: zagotavljanje osnovnih informacij in znanja o gospodarstvu in trgu dela, zahtevah za dostop do zaposlitve, nacionalni zakonodaji, ki ureja delovna razmerja, pravicah in odgovornostih delavcev in delodajalcev na delovnem mestu itd.

Trenerski krogi.

Pomemben del programa Victorupesi so ukrepi čustvene podpore, namenjeni podpori čustvene stabilnosti ranljivih skupin z metodo Trenerski krožki.

Čustvena podpora, ki je bila na voljo projektnim ranljivim skupinam na področju intervencije vsake partnerske organizacije je bila naslednja:

V Srbiji:

Podeželske ženske se soočajo s čustvenimi in psihološkimi ovirami pri zaposlovanju, kot so pomanjkanje zaupanja, strah pred neuspehom in tesnoba. Čustvena podpora je potrebna, da jim pomaga premagati te ovire in zgraditi odpornost. Čustvena podpora, ki je na voljo ciljnim skupinam podeželskih žensk, se lahko razlikuje glede na področje intervencije in razpoložljiva sredstva v skupnosti. Vendar pa je tukaj nekaj običajnih vrst čustvene podpore, ki so lahko na voljo:



Svetovalne storitve za posameznike, da se pogovorijo o svojih čustvih, stresorjih in izzivih, ki jih ponujajo svetovalni centri, lokalni ponudniki duševnega zdravja, strokovnjaki za duševno zdravje, socialni delavci ali drugi usposobljeni posamezniki, lahko zagotovijo varno in podporno okolje.

a) Individualno svetovanje, storitve individualnega svetovanja z usposobljenimi strokovnjaki za duševno zdravje lahko posameznikom zagotovijo varen in zaupen prostor za pogovor o svojih čustvih, izzivih in skrbeh.

b) Skupinsko svetovanje, podporna srečanja, kjer se lahko posamezniki povežejo z drugimi, ki gredo skozi podobne izzive, lahko zagotovijo občutek skupnosti in podpore ter pomagajo posameznikom, da se počutijo manj osamljeni v svojih bojih.

c) Skupine za medvrstniško podporo, kjer se posamezniki lahko povežejo z drugimi, ki so izkusili podobne izzive, in nudijo podporo in vodenje na podlagi lastnih izkušenj.

Organizacije skupnosti lahko ponujajo delavnice ali tečaje o obvladovanju stresa, pozornosti ali drugih tehnikah čustvene regulacije in samooskrbe.

Podporne skupine, ki jih vodijo usposobljeni moderatorji ali vrstniški voditelji, se lahko osredotočijo na posebne teme, kot je izguba službe ali žalost, ter nudijo občutek skupnosti in skupne izkušnje za posameznike, ki se soočajo s podobnimi izzivi.

Telefonske linije za pomoč, ki nudijo 24/7 dostop do usposobljenih strokovnjakov, ki lahko nudijo podporo in usmerjanje posameznikom v krizi. Lahko so osredotočeni na določene teme in lahko zagotovijo vire in napotitve drugim podpornim službam.

Spletna podpora prek virov, kot so spletne strani, klepetalnice in forumi, kjer lahko posamezniki dostopajo do informacij in se povezujejo z drugimi ter prejemajo čustveno podporo. To je lahko še posebej koristno za posameznike, ki morda nimajo dostopa do storitev osebne podpore ali se počutijo bolj udobno, če jih iščejo prek spleta.

Viri za samooskrbo, kot so aplikacije za čuječnost, ki posameznikom ponujajo orodja in tehnike za obvladovanje čustev in zmanjševanje stresa, so lahko še posebej koristni za posameznike, ki morda nimajo dostopa do uradnih svetovalnih storitev ali raje sami obvladujejo svoja čustva.

Pomembno je omeniti, da je čustvena podpora lahko kritična sestavina splošnega zdravja in dobrega počutja in je lahko še posebej pomembna za posameznike, ki se srečujejo z brezposelnostjo ali drugimi izzivi.

Coaching krožki, oblikovani v programu Victorupesi z ustvarjanjem podporne skupnosti in vključevanjem različnih dejavnosti in virov, so lahko dragoceno, prilagodljivo in dinamično orodje za zagotavljanje čustvene podpore in usmerjanja posameznikom, ki se spopadajo z brezposelnostjo ali drugimi izzivi, in jim lahko pomagajo zgraditi samozavest, upravljati stres in razvijejo veščine, ki jih potrebujejo za uspeh.

Torej, v kontekstu čustvene podpore bi coaching krogi lahko zagotovili varen in zaupen prostor ter bili koristno orodje za zagotavljanje čustvene podpore posameznikom v skupinskem okolju. Vendar so glede na naravo podeželskih žensk in njihovo obremenjenost z vsakodnevnimi obveznostmi pripravljene na takšne aktivnosti le, če jasno vidijo, kaj bodo od njih dobile. Zato je izjemno pomembno, da se



ponudniki coaching krožkov v celoti zavedajo edinstvenih potreb podeželskih žensk, da lahko izpostavijo konkretne koristi zanje.

Drugi elementi, ki jih ne smemo izpustiti, da zagotovimo učinkovite coaching kroge, ki zagotavljajo čustveno podporo in spodbujajo dobro počutje med to ciljno skupino, so:

Oblikujte jih tako, da bodo dobro strukturirani, z jasnimi cilji in kombinacijo dejavnosti.

Zagotovite izkušene in usposobljene strokovnjake za čustveno podporo, vključno s pomočjo pri obvladovanju stresa in uravnavanju čustev.

Zagotovite varno in podporno okolje za vse vpletene, da delijo svoje izkušnje, razpravljajo o svojih čustvih in izzivih ter se počutijo udobno.

Določite osnovna pravila, vključno z zaupnostjo, spoštovanjem drugih udeležencev in pričakovanjem aktivne udeležbe.

Omogočite podporne razprave med udeleženci in jih spodbudite, da delijo svoje izkušnje, izzive in uspehe. To lahko vključuje razpravo o skupnih izzivih in skupno razmišljanje o rešitvah ali izmenjavo osebnih zgodb o premagovanju stiske.

Trenerski krogi bi lahko vključevali tudi druge oblike čustvene podpore, kot je napotitev na druge podporne službe v skupnosti.

Pomembno je vedeti, da se potrebe po čustveni podpori med posamezniki razlikujejo, zato je treba ponuditi vrsto možnosti podpore za izpolnjevanje različnih potreb. Poleg tega je bistveno zagotoviti, da katero koli od teh vrst ponujenih podpornih storitev zagotavljajo usposobljeni strokovnjaki ali posamezniki z ustrezno strokovno znanje, ki lahko vključuje usposobljene inštruktorje, karierne inštruktorje, strokovnjake za duševno zdravje in strokovnjake za obvladovanje stresa, lahko pa jih vodi vrstniški vodja z ustreznim usposabljanjem in izkušnjami.

V Sloveniji:

V okviru programa socialne vključenosti so na voljo naslednje podpore:

- Psihosocialna podpora
- Motivacijska podpora
- Ponudba možnosti aktivnega sodelovanja pri oblikovanju, načrtovanju, izvajanju in vrednotenju programa.

Na vseh lokacijah, kjer se program izvaja, so uporabnikom ves delovnik na voljo strokovni delavci in sodelavci, ki nudijo individualno ali skupinsko psihosocialno podporo in pomoč, če se pojavijo težave, ki jih je potrebno rešiti takoj. Individualne psihosocialne aktivnosti potekajo z namenom opolnomočenja uporabnikov in razvijanja socialnih veščin. Psihosocialna podpora je namenjena soočanju s težavami, s katerimi se uporabniki programa srečujejo vsakodnevno ali v daljšem časovnem obdobju. Izvajajo ga strokovnjaki in mentorji.

Uporabnike k aktivni vlogi spodbujamo in motiviramo s pomočjo motivacijskih treningov, ki potekajo v obliki individualnih ali skupinskih delavnic. V okviru motivacijskih aktivnosti uporabnike spodbujamo k



ohranjanju aktivne vloge v programu socialne vključenosti, predvsem pa spodbujamo vključevanje v delovne, psihosocialne, ustvarjalne in prostočasne aktivnosti z namenom uresničevanja ciljev programa.

Individualizirani načrt uporabnika je namenjen preverjanju motivacije za vključitev in opredeljuje potrebno stopnjo motiviranosti mentorjev/strokovnih delavcev za uresničevanje individualnih in skupinskih ciljev. Uporabniki lahko sodelujejo v vseh fazah izvajanja programa, kar pomeni, da so aktivno vključeni v snovanje, načrtovanje, izvedbo in evalvacijo programa.

V Španiji

Španski partner Fetico je močno vpet v aktivacijo trga dela. Kot organizacija, akreditirana kot Zavod za zaposlovanje, sodeluje z Zavodom Republike Slovenije za zaposlovanje pri dejavnosti zaposlovanja brezposelnih oseb na trgu dela.

Fetico nudi zaposlitveno svetovanje in strokovno podporo predvsem tistim skupinam, ki težje vstopijo ali ponovno vstopijo na trg dela, kot so mladi, dolgotrajno brezposelni odrasli in nizkokvalificirani delavci.

Zaposlitveno usmerjanje in usmerjanje k zaposlitvi vključuje podpirne ukrepe za vrednotenje njihovih kompetenc, pripravo življenjepisov, pripravo na zaposlitvene razgovore, podporo pri razvijanju poklicnih mrež, usmerjanje o priznavanju in potrjevanju poklicnih kvalifikacij in kompetenc ter delovnih izkušenj, pridobljenih v prejšnjih okoljih ipd.

Trudimo se ustvariti samozavestno okolje, da se lahko naši uporabniki vključijo, povečajo njihovo samozavest, ozaveščajo lastne prednosti in slabosti ter potrebe po uspešni vključitvi ali ponovni vključitvi v zaposlitev.

Glavne aktivnosti coachinga našega modela posredovanja z dolgotrajno brezposelnimi osebami so osredotočene na obravnavanje čustvenih ovir, ki dolgotrajno brezposelne omejujejo pri ponovni vključitvi na trg dela, med njimi:

- *Erozija zaupanja in motivacije ter upad socialnih odnosov med daljšimi obdobji brezposelnosti.*
- *Tveganje, da zaradi neuspešnega iskanja zaposlitve postanete malodušni in postanete nedejavni.*
- *Dolgotrajna brezposelnost lahko negativno vpliva na fizično, psihološko in čustveno stanje ljudi, zdravje in dobro počutje iskalcev zaposlitve, kar vodi v začarani krog.*

Program coachinga v Španiji je bil strukturiran v naslednjih tematskih sklopih:

IZZIVI – Osebni izzivi

Individualna in skupinska refleksija osebnih izzivov. Udeleženci delijo čustvene, izobraževalne, kulturne in fizične izzive, s katerimi se soočajo pri dostopu do zaposlitve. Prizadevamo si zaznati glavne izzive, s katerimi se soočajo udeleženci, in načine, kako jih premagati.

POTREBE-Kartiranje glavnih osebnih veščin, povezanih z delom, in prepoznavanje vrzeli v spretnostih.

Ocena potreb je prvi korak, ki ga morajo udeleženci narediti za proces izboljšave, saj jim omogoča, da vedo, od kod začnejo. Samoocenjevanje spretnosti je udeležencem omogočilo, da so spoznali svoje



prednosti (veščine, v katerih so dobri in jih dobro opravljajo) in slabosti ter potrebe po usposabljanju, da morajo izboljšati določene veščine.

VIRI– Izdelava “osebnih akcijskih načrtov”

Udeleženci se vključijo v oblikovanje lastnega »osebnega akcijskega načrta«, ki ga je mogoče razumeti kot nekakšno »pogodbo« s samim seboj, ki vsebuje strategijo, ki ji je treba slediti za doseganje osebnih ciljev (SMART goals). Predstavitve osebnih akcijskih načrtov so bile uporabljene za spodbujanje udeležencev, da spregovorijo o svojih načrtih, izzivih, s katerimi menijo, da se morajo soočiti, in kako menijo, da jih lahko obvladajo.

Končni cilj coaching programa je opolnomočenje udeležencev za bolj proaktiven in ozaveščen odnos za vrnitev na trg dela. Za ta cilj je pomembno udeležencem zagotoviti vire in orodja za samorefleksijo in samoocenjevanje njihovih veščin glede na njihove prednosti in slabosti, s katerimi se morajo soočiti. Izboljšajo svojo zaposljivost.

Nekaj udeležencev je izpostavilo najbolj pozitivne stvari o programih usposabljanja in coachinga Victorupesi ...*Orodja za samoocenjevanje kompetenc, zagotovljeni viri in informacije ter informacije za priznavanje poklicnih izkušenj. ... Da bi se bolje spoznal, bolje prodal in vedel, katere veščine moram izboljšati ...*«

V Romuniji:

V okviru programa socialne vključenosti so romunski partnerji ponudili psihosocialno podporo in motivacijsko podporo z uporabo coaching krožkov.

Coaching krožki vključujejo različne dejavnosti in vire za zagotavljanje čustvene podpore in usmerjanja zaprtim posameznikom in jim poskušamo pomagati zgraditi samozavest, obvladati stres in razviti veščine, ki jih potrebujejo za uspeh.

Ugotovili so, da je coaching v majhnih skupinah močno orodje zaradi učnih interakcij med vodji, ki niso v isti ekipi, vendar so približno enaki po izkušnjah in položaju. Tudi z združevanjem ljudi, ki nimajo formalne odgovornosti ali interakcije drug z drugim, lahko ustvarite globoka učenja, ki sicer ne bi bila na voljo.

Zapornikom coaching krožki v majhnih skupinah zagotavljajo naslednje prednosti:

- Potopitev v skupinsko dinamiko v realnem času.
- Vpogled v različne perspektive.
- Priložnosti za vadbo novih socialnih in čustvenih veščin v varnem prostoru.
- Trden sistem odgovornosti.
- Trajna podporna omrežja.
- Negovanje ozračja zaupanja in podpore.
- Negovanje pristopa k sodelovanju.

V Italiji



Med razvojem VIKTORUPESI pilotnega usposabljanja so imeli Coaching Circles temeljno vlogo, saj so ustvarili priložnost za trenerje in udeležence, da se bolje spoznajo in si pridobijo zaupanje. To je udeležencem omogočilo, da so delili svoje zgodbe in sporočili svoje posebne potrebe. V delovnem okolju obstajata dve posebni vlogi, ki lahko nudita čustveno podporo osebam z avtizmom: delovni trenerji in psihologi.

Na Švedskem

Na njihovem področju delovanja in v dnevnih krogih, ki jih izvaja IKF, je čustvena podpora v središču naše pozornosti, saj je večina oseb iz naših ciljnih skupin v nevarnosti izolacije, včasih pa celo, če imajo nabor trdih veščin, ki jih je treba zaposliti, mehke veščine, kot sta obvladovanje stresa in upravljanje časa, niso razvite in zaradi tega niso delujoče v družbi. Torej je zagotavljanje mehkih veščin na voljo v njihovih krogih in med VIKTORUPESI usposabljanjem, kjer so imeli zelo dobre povratne informacije in prepoznavanje pomembnosti coaching procesa.

3.2.3. Usklajevanje veščin ciljnih skupin s potrebami lokalnih podjetij

Pri izvajanju mediacijske poti lahko vzporedno poteka vključevanje podjetij in uporabnikov (ranljivih skupin).

Ko imamo rezultate prejšnjih faz, moramo narediti ujemanje med potrebami podjetij in ranljivimi skupinami oziroma med zaposlitvenimi možnostmi (prostimi delovnimi mesti) in kandidati za zaposlitev.

Celoten proces spremljanja zaposlitve ranljivih skupin mora biti usmerjen v individualno podporo, pred, med in po zaposlitvi.

Neki ključ vidiki za uspešno delovno integracijo in vključevanje ranljivih skupin so naslednji:

- ✓ Okrepiti okrepljeno sodelovanje med podjetji, strokovnjaki, ki delujejo na področju socialne integracije, delovnih organizacij in storitv posredovanja delovne sile za ustvarjanje poti vstavljanja, prilagojenih poklicnim profilom in veščinam ranljivih skupin ter povpraševanju podjetij po delovni sili.
- ✓ Tem skupinam zagotovite poklicno usposabljanje, ki temelji na potrebah podjetij, da jih pripravite na vključevanje v delo na prostih delovnih mestih ter jim zagotovite podporo pred zaposlitvijo in po njej, da zagotovite trajnost zaposlitve.
- ✓ Podpora podjetjem pri oblikovanju in implementaciji »Onboarding Plans« za lažjo integracijo in prilagajanje kandidatov na delovno okolje.
- ✓ Zagotoviti usposabljanje strokovnjakov, ki podpre proces vključevanja ranljivih skupin v podjetja (v podjetjih tutorji, mentorji, trenerji, mediatorji itd.) za lažje spremljanje in vključevanje teh delavcev v podjetja.



- ✓ Usposabljanje za delodajalce in vodje podjetij o vključevanju in upravljanju raznolikosti na delovnem mestu.

Pomembno je poudariti, da se polna vključitev v zaposlitev ne zgodi s preprosto zaposlitvijo, ampak je v večini primerov potrebno izvajati programe podpore, usposabljanja in prilagajanja, da se doseže popolna vključitev novih delavcev v kulturo in dinamiko podjetja. podjetja.

4. INTEGRACIJA REZULTATOV PROJEKTA

V tej točki partnerji opisujejo, kako so integrirali metodološka podporna gradiva in orodja, razvita v projektu Victorupes (*IO3 Diversity Management Toolkit in IO4 Digital toolkit*) pri delu z ranljivimi skupinami v smislu povečati njihovo udeležbo pri usposabljanju in zaposlovanju ter jih uporabiti v prihodnosti.

V Srbiji

Edufons je te komplete orodij vključil v svoje delo s podeželskimi ženskami, da bi jih pripravil na socialno integracijo na naslednje načine:

1. Komplet orodij za upravljanje raznolikosti je pomagal pripraviti ciljno skupino na socialno integracijo s spodbujanjem vključujočega okolja, ki spoštuje razlike. Edufons je to orodje uporabil za izvedbo programa usposabljanja za njihovo osebe, ustvarjanje politike in postopkov, ki spodbujajo raznolikost in vključenost do bolj vključujočega pilotskega poklicnega usposabljanja za podeželske ženske, ter za vključevanje v dejavnosti ozaveščanja, ki spodbujajo razumevanje in dialog med različnimi skupinami. Prav tako nam je pomagal spodbujati raznolikost in vključenost v naši organizaciji in skupnosti.

2. Digital Toolkit je Edufonsu pomagal zagotoviti ženskam na podeželju bolj koristen program usposabljanja prek dveh pilotnih projektov, osredotočenih na digitalne spretnosti, bistvene za družbeno integracijo v današnji digitalni dobi. Ta komplet orodij smo uporabili med pilotnimi projekti, da bi ciljno skupino naučili osnovnih digitalnih veščin, kot je uporaba e-pošte in družbenih medijev, ter naprednejših veščin po smernicah in nasvetih iz njega. Poleg tega nam je Digital Toolkit pomagal prilagoditi delo s podeželskimi ženskami, da se osredotočimo na veščine iskanja zaposlitve: na primer, da jih naučimo, kako uporabljati spletna mesta za iskanje zaposlitve, ustvariti spletni profil in komunicirati s potencialnimi delodajalci na spletu. To je ženskam na podeželju pomagalo pridobiti samozavest in spretnosti, ki se uporabljajo za boljši dostop do zaposlitvenih priložnosti, povezovanje z drugimi v njihovi skupnosti in sodelovanje v spletnih dejavnostih, ki spodbujajo socialno integracijo. Zagotovljena začetna struktura Digital Toolkit s spremljajočimi orodji učinkovitost izvajanja lokalnih pilotov in ohranjanje poklicnega usposabljanja na pravi poti. Medtem ko so povzeti rezultati in opažanja, ki smo jih vnesli v komplet orodij po koncu pilotnega programa, prispevali k globljemu razumevanju pridobljenih izkušenj, oblikovanju zaključkov in pogledu na nadaljnje usmeritve za nadaljnje poklicno usposabljanje in uporabo razvitih izobraževalnih orodij in mehanizmov za podeželske ženske.

Prepletanje in primerjalna uporaba obeh kompletov orodij z integracijo v lokalne dejavnosti je omogočila prilagoditev in razvoj celostnega programa usposabljanja, ki vključuje digitalno pismenost,



raznolikost in vključenost. Na primer, na sejah o uporabi družbenih medijev smo našo ciljno skupino naučili, kako uporabljati digitalna orodja za povezovanje z različnimi skupnostmi, ki jim pomagajo razviti veščine digitalne pismenosti, hkrati pa spodbujajo razumevanje in spoštovanje različnih kultur in okolij ter spodbujajo raznolikost in vključenost.

Poleg tega sta oba kompleta orodij naši organizaciji prinesla dragocene prispevke o tem, kako organizirati te vrste poklicnega usposabljanja za druge ranljive skupine, kar lahko prispeva k razširitvi dela na različne ciljne skupine ali zagotavljanju bolj kakovostnega usposabljanja, če se lastnosti manj priložnosti prekrivajo znotraj našega prvotnega cilja skupina.

Integracija kompleta orodij za upravljanje raznolikosti in kompleta digitalnih orodij v naše delo s ciljno skupino po zaključku projekta nam utira pot, da lahko ponudimo programe usposabljanja, ki učijo digitalne veščine skozi optiko raznolikosti in vključenosti, kar pomaga narediti usposabljanje bolj privlačno, relevantno in prilagojeno potrebam ciljne skupine, vključno s personalizacijo in analizo podatkov za prepoznavanje področij za izboljšave. Tako bo skupna uporaba in prilagajanje kompletov orodij pomagala zagotoviti, da bo nadaljnje lokalno delo ustrezno in učinkovito pri pripravi podeželskih žensk na socialno integracijo ter bolje ustrezalo potrebam in posebnim izzivom, s katerimi se soočajo podeželske ženske.

To odraža prihodnje priložnosti za razvoj programov poklicnega usposabljanja, ki vključujejo inovativne tehnologije in vključujejo poti izpopolnjevanja z uporabo kompleta orodij za upravljanje raznolikosti in kompleta digitalnih orodij za razvoj programov usposabljanja, ki lahko pomagajo narediti usposabljanje bolj zanimivo in interaktivno, izboljšati učne rezultate in povečati stopnje zadrževanja. Odpirajo možnosti za ponujanje programov poklicnega usposabljanja, ki ciljni skupini ne zagotavljajo le novih tehničnih veščin, po katerih povprašuje trg dela, temveč tudi spodbujajo raznolikost in vključenost. Nenazadnje ti kompleti orodij ponujajo možnost uporabe podatkovne analitike za merjenje učinkovitosti programov usposabljanja, kar nam lahko pomaga prepoznati področja, kjer je mogoče usposabljanje izboljšati, in izmeriti njihov vpliv na zaposljivost in socialno integracijo ciljne skupine.

V Sloveniji

Ozara d.o.o. meni, da je komplet orodij za upravljanje raznolikosti nastavljen kot dokument, namenjen razumevanju pristopov upravljanja raznolikosti, načrtovanja in njegove uporabe v različnih sektorjih, zato je pomembno razumeti ravni raznolikosti in njeno večplastnost na osebni in organizacijski ravni.

Status vsake od teh naslednjih 4 faset ali plasti vpliva na naš osebni položaj na trgu dela ali znotraj postopkov zaposlovanja, saj je vsak edinstvena kombinacija teh elementov ali plasti:

- *Osebnost kot izrazito individualna dimenzija, ki tvori jedro človekove osebne integritete, zajema vse vidike posameznika.*
- *Notranje dejavnike kot glavne kategorije, ki sestavljajo jedro raznolikosti, je mogoče obravnavati kot nespremenljive elemente, ker jih načeloma ni mogoče spremeniti ali jih je precej težko spremeniti. V zvezi s tem jih je treba še posebej skrbno upoštevati v politiki enakih možnosti (spol, starost, rasa/etnična pripadnost, telesne ali duševne sposobnosti ...).*



- Zunanji dejavniki, ki kažejo značilnosti zmožnosti spreminjanja, kot so dohodek (ekonomski status), izobrazba (formalno in neformalno znanje), delovne izkušnje (pridobljene z delom), zakonski stan, geografska lokacija itd.
- Organizacijski dejavniki, ki jih določijo delodajalci, sindikati in drugi, kot so npr. funkcija/položaj v hierarhiji, vrsta/vsebina dela, delovni pogoji, panoga/lokacija/trajanje zaposlitve.

IO4 je bil zato uporabljen v okviru pilotiranja kot podporni element za vključitev različnih potreb in prilagojenih načinov o razvoju spretnosti, ki je bil podprt s postopkom inštruiranja v fazi pilotiranja izkušenj in ocenjevanja.

IO3 nam je pomagal pri reševanju izzivov, ki se pojavljajo na področju digitalne družbene vključenosti in izzivov trga dela. Digitalna socialna vključenost je močno povezana z razumevanjem poti družbene digitalizacije, kjer se storitve, svetovanje in osnovni birokratski postopki selijo on-line. Uporaba družbenih medijev in orodij za spletno sodelovanje, kot so zaznana in načrtovana z usposabljanjem IO2 modulov, so bila opazovana in prilagojena s kritičnega vidika – povezava z digitalnim odtisom, osebnim videzom in uporabo IKT v osebno korist in za doseganje bolj integriranega digitalnega življenja pri uporabi digitaliziranih storitev v vsakdanjem življenju.

V Španiji

Fetico je uporabil oba kompleta orodij kot podporni material pri razvoju, prilagajanju in implementaciji Victorupesi Programa usposabljanja in coachinga z našo ciljno skupino projekta (dolgotrajno brezposelne osebe)

Zbirka orodij za upravljanje raznolikosti nam je pomagala razumeti in izvajati pristop raznolikosti v naših dejavnostih usposabljanja in delavske orientacije z ranljivimi skupinami in tudi pri delu, ki ga opravljamo z delovnimi organizacijami in podjetji za spodbujanje izvajanj in razvoj politik in strategij raznolikosti in vključevanja.

Delovna mesta postajajo vse bolj raznolika, z ljudmi iz različnih kulturnih, socialnih in demografskih okolij, kar za podjetja pomeni izziv pri upravljanju, a sobivanje med ljudmi z različnimi sposobnostmi, stališči, vrednotami, motivacijami in znanji je lahko tudi priložnost, da bogati organizacije in jim dodaja vrednost.

Kot primer uporabe projektnega znanja o upravljanju raznolikosti v naših dejavnostih je sodelovanje podjetja Fetico pri Španski listini raznolikosti, ki krepi njegovo zavezanost ljudem v delovnih okoljih, ki spodbujajo raznolikost in vključenost na delovnem mestu med podjetji, v katerih je zastopan naš sindikat.

Digital Toolkit nam pomaga pri razvoju izobraževalnih programov, namenjenih izboljšanju digitalnih kompetenc za zaposlitev. Gradiva, razvita v tem orodju, bodo uporabljena v naših programih vključevanja v zaposlitev in dejavnostih usposabljanja, namenjenih iskalcem zaposlitve, da bi jim zagotovili potrebne kompetence in spretnosti za spopadanje z izzivi digitalne preobrazbe.

V Romuniji



Romunska organizacija je uporabila komplet orodij za upravljanje raznolikosti, da bi svojo ciljno skupino pripravili na življenje po izpustitvi iz zapora.

Ker je svet ciljne skupine po sprostitvi ukrepov na hitri poti, se lahko znajdejo v zelo novem in drugačnem svetu. Zbirka orodij je uporabna pri razumevanju ravni raznolikosti in njene večplastnosti na osebni in organizacijski nivoju v zunanjem svetu.

Nekatere vsebine kompleta orodij za raznolikost so se uporabljale v centru za pridržanje, kot je reševanje sporov. Spodbujamo jih, da zapor vidijo kot nekega delodajalca, kot organizacijo, kjer lahko varno uporabijo naučeno.

V Italiji

Za podjetja z več kot 14 zaposlenimi velja obveznost zaposlovanja invalidov – invalidov glede na skupno število zaposlenih, delodajalci, ki tega pravila ne spoštujejo, pa morajo plačati ekonomsko sankcijo. Kljub temu obstajajo tudi podjetja, ki zaposlujejo invalide ne glede na zakonske obveznosti. Ekonomsko se lahko delodajalci, ki zaposlijo invalide, zanesejo na priložnosti, ki jih ponujajo različni zakonodajni instrumenti, in so deležni ekonomske podpore.

Na Švedskem

Način, kako se ukvarjajo z upravljanjem raznolikosti na Švedskem, je povezan z aktiviranjem in uveljavljanjem načela Enakopravnosti v vseh naših dejanjih, tudi pri zaposlovanju ter oblikovanju prihodnjih programov in projektov.

Ekipa IKF je zelo raznolika in zelo funkcionalna, dosegla je nivo osvojitve nagrade za najboljšo organizacijo v regiji v letu 2018, dvakrat povabljena s strani nacionalne agencije v Erasmus kot najboljše prakse, postala pa je tudi EPALE ambasador.

Švedska družba je zelo digitalizirana in potreba po opismenjevanju migrantk na področju informacijskih veščin je nujna in že pred začetkom projekta smo vodili krožke o tem, kako uporabljati mobilne telefone za naročanje na zdravnika in se prijavite na davčnem uradu, uradu za zaposlovanje in migracije. Poleg tega je IKF izvedel usposabljanje o družbenih medijih in osebni blagovni znamki, poleg napotitve žensk v ReDI School, IT šolo, namenjeno migrantkam, ki tesno sodeluje z IKF Malmö, da bi imeli več žensk v IT sektorju, programiranju, spletnih oblikovalcih in digitalnem trženju.

5. VKLJUČEVANJE

5.1. Perspektiva partnerstva več deležnikov

Ta del vodnika opisuje uspešnost projekta z vidika več deležnikov.

pri projektni partnerji na nacionalni ravni so zgradili lokalne mreže, ki so sodelovale pri izvajanju projektnih aktivnosti, namenjenih ranljivim skupinam. Spodaj partnerji projekta opisujejo vloge, ki jih

imajo gospodarski subjekti (podjetja, delovne organizacije in sindikati) pri socialni integraciji projektnih ranljivih skupin in kako pomagajo pri procesu zaposljivosti teh skupin.

Srbija

Gospodarski subjekti, kot so podjetja, delavske organizacije in sindikati, imajo ključno vlogo pri socialnem vključevanju in zaposljivosti podeželskih žensk. Ti agenti lahko zagotovijo priložnosti za zaposlitev, usposabljanje spretnosti in strokovni razvoj za izboljšanje zaposljivosti.

Podjetja lahko ustvarijo zaposlitvene priložnosti in programe usposabljanja, ki izpolnjujejo posebne potrebe in spretnosti podeželskih žensk. Ponudijo lahko možnosti zaposlitve in pripravništva, kar je lahko ključni prvi korak v socialni integraciji. Podjetja lahko podprejo pobude za usposabljanje tudi tako, da zagotovijo zmogljivosti za usposabljanje, financiranje in strokovno znanje na določenih področjih ali sodelujejo s ponudniki poklicnega usposabljanja in šolami, da zagotovijo, da so programi usposabljanja usklajeni s potrebami trga dela. Prav tako lahko zagotovijo mentorstvo in podporo tem ženskam, da jim pomagajo uspeli v karieri. Poleg tega lahko podjetja izvajajo politike in prakse, ki spodbujajo raznolikost in vključenost na delovnem mestu ter ustvarjajo bolj prijazno in podporno okolje za ženske s podeželja.

Delavske organizacije in sindikati imajo lahko tudi ključno vlogo pri podpori socialne integracije ciljne skupine. Lahko zagovarjajo pravice delavcev, vključno s tistimi, ki se lahko soočajo z diskriminacijo ali socialno izključenostjo, ter za pravice in interese žensk s podeželja na trgu dela. Lahko se pogajajo za poštene plače, ugodnosti in delovne pogoje za te ženske ter podpirajo njihov dostop do možnosti usposabljanja in razvoja. Delavske organizacije in sindikati lahko podpirajo tudi programe poklicnega usposabljanja in vajeništva, spodbujajo raznolikost in vključenost na delovnem mestu ter olajšajo prehod delavcev v nove industrije ali sektorje. Prav tako lahko sodelujejo s podjetji pri razvoju programov, ki obravnavajo posebne potrebe žensk s podeželja.

Poleg naštetega lahko gospodarski subjekti pomagajo pri socialnem vključevanju žensk s podeželja z zagotavljanjem dostopa do informacij, virov in omrežij. Te ženske lahko na primer povežejo z organizacijami v skupnosti, vladnimi agencijami in drugimi zainteresiranimi stranmi, ki lahko zagotovijo podporo in smernice.

Če povzamemo, gospodarski subjekti so lahko močni zavezniki pri socialni integraciji in zaposljivosti žensk s podeželja. Podjetja, delavske organizacije ali sindikati lahko pomagajo povečati zaposljivost in podpirajo dolgoročno socialno in gospodarsko integracijo z zagotavljanjem zaposlitvenih možnosti, usposabljanja za poklicne spretnosti in poklicnega razvoja. Z ustvarjanjem priložnosti, zagotavljanjem podpore in zagovarjanjem njihovih pravic lahko gospodarski subjekti tem ženskam pomagajo pri premagovanju izzivov, s katerimi se soočajo, da dosežejo svoj polni potencial na trgu dela.

Slovenija

Slovenski partner Ozara d.o.o. poudarja, da je glavni poudarek pri delu z invalidi spodbujati in ohranjati socialno vključenost v primerjavi z izolacijo. Za spodbujanje takšne vključenosti morajo družbena razumeti raznolike potrebe naših ciljnih skupin, ki so povezani z različnimi družbenimi sredinami: integracija na trg dela, digitalizacija družbe, boj proti stigmi in diskriminaciji.



Nacionalni sistem kvot pri zaposlovanju invalidov je eden od načinov za spodbujanje zaposlovanja na prostem trgu čeprav so invalidska podjetja glavni element zaposlovanja invalidov.

Trenutno eden najpomembnejših nosilcev boja proti kakršni koli diskriminaciji je »Zagovornik načela enakosti« kot neodvisen državni organ, ustanovljen za spodbujanje enakega obravnavanja in zagotavljanje zaščite pred diskriminacijo. Pravica do varstva pred diskriminacijo je zapisana v 14. členu slovenske ustave. Zagovornik načela enakosti deluje po Zakonu o varstvu pred diskriminacijo, ki so ga poslanci Državnega zbora sprejeli maja 2016. Obseg pooblastil in nalog tega organa določa Zakon o varstvu pred diskriminacijo in obrambi. odvetnik je odgovoren za varstvo pred diskriminacijo v javnem in zasebnem sektorju, v določenih primerih pa lahko zavaruje tudi pravne osebe pred neenakim obravnavanjem za posamezen primer, ko je do neenakega obravnavanja prišlo zaradi spola, narodnosti, rase ali narodnosti, starosti, invalidnosti, spolna usmerjenost, starševstvo, nosečnost in druge osebne okoliščine neenako obravnavane osebe. Izredno obsežna naloga zagovornika je tudi spremljanje stanja diskriminacije v državi (<https://zagovornik.si/o-zagovorniku/pristojnosti-in-naloge/>)

Španija

Učinkovito vključevanje na trg dela zahteva aktivno sodelovanje različnih akterjev, vključno z javnimi organi, organizacijami civilne družbe, gospodarskimi, socialnimi in delovnimi institucijami ter javnimi in zasebnimi podjetji, ki tesno sodelujejo pri ustvarjanju priložnosti za vključevanje ranljivih skupin na trg dela.

V temveč deležnikov pristop, deloorganizacije imajo ključno vlogo pri prispevanju k ustvarjanju bolj pravičnega in vključujočega trga dela. Med glavnimi dejavnostminosila za teorganizacije sozagovarjanje za pravice in interese delavcev nasploh,zagotavljanje enaka obravnava in pošteni delovni pogoji, spodbujanje razvoja spretnosti in možnosti usposabljanja za ranljive skupine ter vplivanje na politiko in zakonodajo. Skratka, deloorganizacije lahko delujejo kot posredniki za ranljive delavce, zagovarjajo njihove pravice in olajšajo njihovo integracijo na trg dela.

Podjetja morajo biti druga ključnaigralci v teh lokalnih omrežjih ustreznih deležnikov, da bi olajšali zaposlitvene možnosti ranljivim skupinam.Zaposlovanje ljudi ogrožene izključenosti je najboljši prispevek, ki ga lahko podjetja dajo k vključevanju dela, vendar nimajo le ključne vloge pri temspodbujanje raznolikega in vključujoče delovno okolje.

V večini držav sočasno obstajajo gospodarski sektorji z velikim pomanjkanjem delovne sile in visokim odstotkom brezposelnosti. Pomanjkanje delovne sile bi lahko našlo rešitev v zaposlovanju ljudi iz ranljivih skupin, a podjetja še vedno kažejo številne odpore. To situacijo bi bilo mogoče premagati s sočasnim ukrepanjem na različnih vidikih:

- Spodbujanje bolj vključujočega delovnega procesa in delovnih okolij skozi senzibilizacijo delodajalcev, menedžerjev, zaposlovalcev. Krepitev raznolikosti na vodilnih položajih in v procesih odločanja, zagotavljanje usposabljanja in izobraževanja o raznolikosti
- Ustvarjanje vključujočih orodij in praksv delovnem prepoznavnost okolja invrednotenje raznolikosti v vseh njenih razsežnostih, ustvarjanje varnih prostorov za odprt dialog, obravnavanje diskriminatornega vedenja in pristranskosti.
- Spodbujanje posebnih programov usposabljanja in mentorstva za spodbujanje zaposljivosti ranljivih skupin, kot je program Victorupes.



Fetico skupaj z drugimi sindikati in nevladnimi organizacijami sodeluje v delovni skupini projekta Sensibiliza: ozaveščanje o kulturni raznolikosti v delovnih okoljih. Ta delovna skupina je kraj za srečanje in izmenjavo idej, vizij in predlogov o vprašanih, povezanih z raznolikostjo, vključevanjem. in enake možnosti v delovnem okolju, s posebnim poudarkom na potrebi po spodbujanju dostopa do zaposlitve za ljudi, ki pripadajo ranljivim skupinam, in boju proti diskriminaciji.

Švedska

Na Švedskem imajo sindikati zelo dobro podobo in ljudje jim zelo zaupajo. Sindikati imajo ključno vlogo pri ozaveščanju in obrambi pravic delavcev. Celotno članstvo v sindikatu daje migrantom nekatere socialne ugodnosti, kot je plačilo stanovanjskega zavarovanja. Prav tako obstajajo različna usposabljanja, ki jih ponujajo sindikati, in to je še ena ključna točka partnerstva za širitev socialnega kapitala migrantov.

Podjetja so seveda glavni ponudniki delovnih mest, zlasti na tehničnem področju, in zato IKF nenehno razvija partnerstva s podjetji, v katerih prevladujejo moški, da bi olajšal proces zaposlovanja migrantk in oba dela ozaveštila o vlogah, ki temelji na spretnostih in znanju, ki ga imajo nekatere migrantke celo iz svojih izvornih držav, zaradi česar je proces integracije krajši, nato pa gre skozi vse stopnje vrednotenja in izenačevanja diplom.

5.2. Vidik raznolikosti

Raznolikost je bila v projektu Victorupesi obravnavana z vidika vključevanja, ki vključuje vključitev zaznav, izkušenj, znanja in interesov različnih ranljivih skupin v projektu na vse vidike njihove socialne in delovne vključenosti.

Le z upoštevanjem vseh razsežnosti človeka, vrednotenjem posameznikovih zmožnosti in omogočanjem vključevanja tistih, ki se soočajo s težavami, lahko družbe napredujejo pri socialni integraciji ranljivih skupin.

Integracija raznolikosti je bila uporabljena od zasnove projekta do strategije trajnosti rezultatov z dvojne perspektive:

- Osebno – podpira osebno sprejemanje, opolnomočenje in krepitev zmogljivosti ciljnih skupin projekta.
- Organizacijski – podpiranje vključujočega delovnega okolja in spodbujanje raznolikosti kot vrednote na delovnem mestu s pozitivnim učinkom na socialno integracijo.

6. ZAKLJUČKI IN PRIPOROČILA

Če povzamemo najpomembnejše zaključke iz izvajanja projekta Victorupesi, lahko rečemo, da:



- Rezultati projekta kažejo, da celoviti osebno usmerjeni pristopi dosegajo boljše rezultate. Le celosten pristop zagotavlja obravnavo vseh vidikov vključevanja prikrajšanih skupin v delo.
- Premagovanje kulturnih, socialnih, izobraževalnih, ekonomskih ovir, ki omejujejo sodelovanje ranljivih skupin v gospodarskem življenju skozi zaposlovanje, zahteva usklajena prizadevanja za spodbujanje ozaveščenosti, raznolikosti, vključenosti in enakih možnosti na trgu dela.
- Potreba po olajšanju individualnega vodenja in podpore pri vseh procesih delovne integracije. Celoten proces spremljanja na delovnem mestu mora biti osredotočen na posameznika, personalizirano in celovito podporo, usmerjeno v usposabljanje, usmerjanje pri delu in psihosocialne podpirne dejavnosti.
- Potreba po spodbujanju udeležbe in sodelovanja gospodarskih subjektov in podjetij za povečanje delovnih možnosti zaprikrajšani skupine. Ustvarjanje lokalnih mrež deležnikov za ustvarjanje povezav med delodajalci in iskalci zaposlitve ter spodbujanje raznolikosti in vključenosti na delovnem mestu. Uspeh intervencijskih programov za izboljšanje zaposljivosti ranljivih skupin je odvisen od učinkovitega usklajevanja in sodelovanja med ključnimi akterji na lokalni ravni.
- Obstaja veliko vrst ranljivih skupin s številnimi različnimi učnimi potrebami, lokalne pobude bi morale vključevati prilagojene programe, ki so dovolj prožni, da se odzovejo na učne potrebe in motivacijo vseh. Prilagodljivost se nanaša na vsebino usposabljanja, pa tudi na uporabljene metodologije.
- Treba je vplivati na proces političnega odločanja, razvijati ukrepe za podporo socialne vključenosti vseh družbenih kategorij, njihovo prepoznavnost v nacionalnih in evropskih politikah in strategijah ter intenzivirati ukrepe za razvoj bolj prilagojenih programov poklicnega usposabljanja.

Projektne partnerji imajo temeljna posebna priporočila za delovno integracijo ciljnih skupin svojih projektov na organizacijski in politični ravni:

Srbija

Ob upoštevanju glavnih težav, s katerimi se soočajo podeželske ženske in ovirajo njihovo popolno vključitev na trg dela, kot so pomanjkanje dostopa do tehnologije in interneta, pomanjkanje podpore za varstvo otrok, omejeno financiranje ter potreba po vajeništvu in pripravništvu, so priporočila srbskega partnerja za spodbujanje delovnega vključevanja podeželskih žensk pri organizacijah in oblikovalcih politik so naslednji:

- Vlaganje v tehnološko infrastrukturo: ženskam na podeželju lahko zagotovi dostop do spletnega usposabljanja in zaposlitvenih možnosti.
- Zagotavljanje podpore pri varstvu otrok: lahko pomaga in omogoči ženskam na podeželju, da lažje sodelujejo v programih poklicnega usposabljanja.
- Ponudba dostopa do financiranja: lahko gre za finančno podporo ali štipendije za pomoč pri pokrivanju stroškov poklicnega usposabljanja in drugih stroškov izobraževanja ali financiranje za ustanovitev lastnega podjetja ali nadaljevanje poklicnega usposabljanja. Oblikovalci politike lahko sodelujejo s finančnimi institucijami pri zagotavljanju posojil ali druge finančne podpore.



- Zagotavljanje vajeništva in pripravništva: praktične izkušnje so ključnega pomena za poklicno usposabljanje, vajeništvo in pripravništvo pa lahko ženskam na podeželju zagotovi dragocene delovne izkušnje.
- Spodbujanje mentorstva in priložnosti za mreženje: lahko podeželskim ženskam zagotovi smernice in podporo pri razvoju njihove kariere. Oblikovalci politik lahko sodelujejo z organizacijami pri ustvarjanju mentorskih programov in programov mreženja za podeželske ženske.

Na ravni organizacij, ki izvajajo izobraževanje, nekatera priporočila za delovno integracijo podeželskih žensk vključujejo:

- Razvoj ali prilagajanje programov poklicnega usposabljanja: posebej oblikovani za potrebe podeželskih žensk, ob upoštevanju njihovih vsakodnevnih obveznosti in izzivov, s katerimi se soočajo pri dostopu do izobraževanja in usposabljanja.
- Mentorstvo in mreženje: povežite podeželske ženske z uspešnimi strokovnjaki na področjih, ki jih zanimajo, in jim pomagajte razviti spretnosti in znanja, potrebna za uspešno kariero.
- Ponudba podpornih storitev: kot sta varstvo otrok in pomoč pri prevozu, za pomoč podeželskim ženskam pri premagovanju ovir, ki jim lahko preprečujejo sodelovanje v poklicnem usposabljanju in vstop na trg dela.
- Partnerstvo z lokalnimi delodajalci: pomagati podeželskim ženskam pri dostopu do zaposlitve in prepoznati zaposlitvene priložnosti.
- Izvajanje kampanj ozaveščanja in ozaveščanja: obveščanje podeželskih žensk o prednostih poklicnega usposabljanja in zaposlitve ter pomoč pri razbijanju mitov in stereotipov, ki bi jih lahko odvrnili.

S temi koraki lahko oblikovalci politik in organizacije pomagajo ženskam na podeželju premagati izzive, s katerimi se srečujejo na trgu dela, in jih bolje vključiti v delovno silo.

Bistvo je, da akterji prepoznajo edinstvene izzive, s katerimi se soočajo podeželske ženske, in si prizadevajo ustvariti bolj vključujočo družbo, ki zagotavlja enake možnosti. Z obravnavo potreb podeželskih žensk po socialnem vključevanju si lahko prizadevamo za bolj trajnostno in uspešno prihodnost podeželskih skupnosti. To bi lahko vključevalo zagotavljanje dostopa do prevoza, podpore za otroško varstvo in drugih storitev, ki so morda potrebne, da se ženske vključijo v dejavnosti skupnosti in vzpostavijo socialne povezave.

Slovenija

Država danes daje prednost zaposlovanju invalidov na odprtem trgu, saj s tem zagotavlja vključujoče zaposlovanje invalidov na prilagojenih delovnih mestih v normalnem delovnem okolju. Vseh del pa ni mogoče opravljati pri rednih delodajalcih; za težje invalide, ki se zaradi invalidnosti ne morejo zaposliti ali obdržati pri rednih delodajalcih, država zaradi dokazane učinkovitosti ohranja in spodbuja posebne oblike zaposlovanja (kvotni sistem, zaposlitveni centri, invalidska podjetja).

Španija



Dolgotrajna brezposelnost prizadene zelo različne ljudi, kar pomeni, da je sestava te projektne ranljive skupine zelo heterogena. Ta raznolikost situacij zahteva podporo, prilagojeno potrebam vsakega posameznika. Projektne izkušnje kažejo, da so za učinkovito podporo dolgotrajno brezposelnim potrebni intenzivni, celoviti in individualizirani pristopi.

Med priporočili o vključevanju dolgotrajno brezposelnih (DB) v delo na organizacijski ravni.

- Zagotovite možnosti usposabljanja, prilagojene zahtevam sektorjev in podjetij s pomanjkanjem delovne sile na lokalni ravni.
- Zagotoviti individualizirano usmerjanje in podporni ukrepi pri razvoju procesa usposabljanja.
- Spodbujati usposabljanje o ključnih veščinah za zaposljivost, kot so digitalne spretnosti in mehke veščine, da bi se spopadli z nenehnim procesom sprememb in preoblikovanja podjetij.
- Spodbujati sodelovanje in sodelovanje v večagentnih partnerstvih z delodajalci in drugimi zasebnimi in javnimi institucijami za učinkovito podporo usposabljanju in dostopu do zaposlitve LTU
- Izboljšati pristope k učenju na delovnem mestu kot namestitve na delovnem mestu ali v programih usposabljanja za delo.

Medpriporočila o vključevanju dolgotrajno brezposelnih (LTU) na trg dela na ravni politike.

- Podpirati programe, projekte in dejavnosti za spodbujanje enakih možnosti in nediskriminacije pri dostopu do usposabljanja in zaposlitve.
- Preventivni pristop k zagotavljanju brezposelnosti, predvsem dolgotrajne individualizirano pozornost brezposelnim, z aktivnimi politikami zaposlovanja, ki izboljšujejo njihovo zaposljivost.
- Zagotoviti ustrezne ukrepe za vključevanje v delo, namenjene skupinam z največjimi težavami pri dostopu ali ponovnem vključevanju v zaposlitev, zlasti mladim, ženskam, invalidom, dolgotrajno brezposelnim, starejšim od 45 let, migrantom.
- Zagotovite brezposelnim možnosti usposabljanja, da izboljšajo ali posodobijo svoje spretnosti in preprečijo zastarelost spretnosti na spreminjajočem se trgu dela.
- Podporne spodbude podjetjem za izvajanje programov, ki temeljijo na delu, in zaposlovanje delavcev iz prikrajšanih skupin ter spodbujajo ukrepe raznolikosti na delovnem mestu.

Za zaključek lahko rečemo, da sta izobraževanje in usposabljanje dobro zavarovanje pred brezposelnostjo, saj kot vidimo na projektnih raziskovalnih aktivnostih obstaja neposredna povezava med stopnjo izobrazbe in zaposljivostjo. Glede na to, da ima Španija eno najvišjih stopenj brezposelnosti v Evropi, je treba izboljšati naše rezultate poklicnega izobraževanja in usposabljanja, da bi povečali naše stopnje zaposlenosti.

Romunija

Da bi zadovoljili potrebe ljudi v priporu, partnerska država podpira naslednja priporočila, predstavljena v nacionalni strategiji za ponovno socialno integracijo oseb, ki jim je odvzeta prostost.

Na ravni osebe v priporu:

- Izdelava načrta intervencije po odpustu, ki vključuje potrebe osebe in ukrepe, ki jih mora sprejeti.
- Informiranje oseb, ki bodo odpuščene iz pripora, o obstoječih javnih ali zasebnih izvajalcih socialnih storitev v skupnosti.



- Dostop do nekaterih socialnih storitev od obdobja pripora.
- Spodbujanje ljudi, ki so izpuščeni iz pripora, za dostop do storitev javnega socialnega varstva, znotraj lokalnih organov javne uprave, svetovanja ali storitev nadzora.

Na ravni skupnosti:

- Izgradnja mreže prostovoljcev, ki lahko osebo spremljajo v obdobju neposredno po izpustitvi iz pripora, obdobju, ki je povezano z večjim tveganjem za ponovitev.
- Vpletenost verskih organizacij, ki ji oseba pripada, zagotoviti podporo v poosvobodilnem času.
- Uporaba velikih začetnic o dnevniških centrih za socialno integracijo/reintegracijo in informacijskih centrih, ki jih določa H.G. št. 867/2015 za odobritev nomenklature socialnih storitev, okvirnih predpisov za organizacijo in delovanje socialnih služb ter zdravstvenih služb Romunske pravoslavne cerkve.

Na institucionalni ravni:

- Izdelava baze podatkov o delodajalcih, zlasti o tistih, ki so pripravljene zaposliti ljudi, ki so bili usmrčeni zaradi zasebnih ukrepov ali brez odvzema prostosti.
- Prenos informacij v zvezi z obdobjem pridržanja, da se določijo prednostna področja posredovanja po izpustitvi in spremljanje napredka osebe s strani probacijskih služb.
- Odgovornost javnih služb za socialno pomoč na ravni lokalnih oblasti za podporo ljudem, ki so odpuščeni v skladu z njihovimi pravnimi pravicami.
- Uporaba velikih začetnic o primerih dobre prakse, identificiranih na lokalni ravni, glede socialne reintegracije.

Na zakonodajni ravni:

- Sprememba zakonodaje za olajšave delodajalcev.
- Krepitev probacijskih služb.

Italija

Po mnenju italijanskega partnerja BES sta temelj za delovno integracijo invalidov izobraževanje in usposabljanje.

Invalidi ne potrebujejo le ustreznih veščin za dostop do sveta dela, temveč morajo biti tudi drugi akterji na delovnem mestu ustrezno pripravljene na vključevanje kolegov s posebnimi potrebami. Vodje in sodelavci morajo vedeti, kako se na najboljši način povezati s kolegi, ki so invalidi ter imajo posebne prednosti in slabosti. Izvajalci zaposlitvenih centrov morajo vedeti, katere so specifične potrebe invalidov, katere so njihove sposobnosti in težave, zakonodajna orodja in razvoj trga dela.

Švedska

Na Švedskem IKF ugotavlja, da se integracija migrantk na trg dela razlikuje od posameznika do posameznika, pri nekaterih lahko traja šest mesecev, pri drugih leta. Skrivnega recepta ni, vendar je nekaj korakov, ki so najpomembnejši v tem procesu: prvi korak je učenje švedščine, drugi je pošiljanje diplom o izobraževanju Nacionalni agenciji za izobraževanje, da enakovredno študirate in ugotovite,



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



VICTORUPESI
Unity in diversity

katero drugo usposabljanje morate opraviti biti sprejet v službo. Tretji korak je prijava na zavodu za brezposelnost in tukaj dobite vso podporo, da sledite tem korakom in stopite v stik s podjetji, da opravite prakso, in če bo šlo dobro, se bodo vaše možnosti za zaposlitev precej povečale.

Nenazadnje je pomembno čim bolj razširiti družbena omrežja. In to nas vodi do priporočil za socialno integracijo in vključenost, ki poleg priporočil za delovno integracijo vključuje tudi kulturno razumevanje švedske družbe in kako deluje kulturna inteligenca, da združi vaše individualne navade in vedenja, da bi bili spoštovani in prispevajoči član švedske skupnosti, ki ji pripadate.

Na koncu lahko rečemo, da se vključevanje ranljivih skupin v delo sooča s številnimi izzivi in da so za reševanje teh izzivov potrebne celovite in ciljno usmerjene strategije, ki zagotavljajo razvoj spretnosti, krepijo mreže socialne podpore, dodeljujejo vire in izzivajo družbene ovire za ustvarjanje bolj vključujočega in pravičnega trga dela za ranljive skupine.