

Dr. Uroš Grilc
Urad za mladino MOL
Oddelek za kulturo
Ambrožev trg 7
1000 Ljubljana

Ljubljana, 18. 8. 2016

Zadeva: Odziv kandidatov na projekt *Kul služba!*

Namen: Konstruktivna kritika in predlogi za izboljšanje bodočih izvedb projekta

Spoštovani,

pričujoče pismo je namenjeno izvajalcem, podizvajalcem in vsem ostalim, ki so sodelovali pri ustvarjanju projekta *Kul služba!*. Kandidati, ki smo bili sprejeti v omenjeni projekt, smo namreč v izvedbi njegovih prvih dveh sklopov zaznali številne pomanjkljivosti in anomalije. Na *Kul službo!* smo se prijavi pod pozitivnim in spodbudnim vtisom, da bo mlade brezposelne povezala z mentorji na nov, učinkovit način ter delovala kot vmesnik med kandidati in delodajalci, ki bi presešel klasičen način pridobivanja zaposlitve skozi razgovor. Vseeno pa je bila vloga tega vmesnika precej nejasna.

Projekt *Kul služba!* je del strategije Mestne občine Ljubljana za mlade 2016-2025, ki predvideva znižanje odstotka brezposelnih mladih. Kot cilj projekta je navedena trajna zaposlitev čim večjega deleža mladih iskalcev prve zaposlitve, ki bodo uspešno zaključili trimesečno usposabljanje na delovnem mestu. Kandidati smo žal spoznali, da je bil omenjeni cilj zastavljen tako ohlapno, da avtorji projekta lahko sedaj dejansko brez večjih težav poročajo o njegovi uspešnosti, četudi **projekt ni izpolnil pričakovanj kandidatov**. Že sam naslov projekta vzbuja asociacijo, da projekt ponuja možnost zaposlitve, kar potrjuje **tudi zavajajoče besedilo** na spletni strani MOL¹, ki govori o tem, da se bodo mladi potegovali za 26 služb. **Izjemno zavajajoč** je odstavek omenjenega besedila, ki opisuje drugo fazo projekta *Kul služba!*:

»Izmed vseh prejetih prijav bodo ustrezni delodajalci za konkretna delovna mesta izbrali 2 - 3 mlade, ki bodo vključeni v dvotedensko pripravljalno usposabljanje za vključitev v delovni

1 <http://www.ljubljana.si/si/zivljenje-v-ljubljani/v-srediscu/103223/detail.html>

proces, po koncu tega obdobja pa bodo najprimernejšo kandidatko oz. kandidata izbrali za trimesečni proces usposabljanja na delovnem mestu, ki bo pomenil najmanj toliko trajajočo zaposlitev.«

Vsak kandidat, ki bi bil izbran za trimesečno usposabljanje na delovnem mestu, bi torej s tem dobil tudi **najmanj trimesečno redno zaposlitev**. Pravkar navedeno besedilo, ki je bilo na spletni strani MOL objavljeno aprila 2016, pa se vsebinsko razlikuje od objave meseca poprej², torej marca 2016, ki ne govori le o zaposlitvi, ampak o redni zaposlitvi:

»Širši izbor kandidatov za konkretno delovno mesto bodo opravili delodajalci in izbrali 2 - 3 najboljše kandidate za usposabljanje. Ti bodo morali izkazati reference in motivacijo, po koncu usposabljanja pa bodo najprimernejšega kandidata delodajalci izbrali za trimesečni proces usposabljanja na delovnem mestu, ki bo pomenil najmanj toliko trajajočo redno zaposlitev.«

Medtem v samem javnem povabilu mladim za vključitev v projekt *Kul služba!*³ ni zaslediti nikakršne obljube o redni zaposlitvi, prej je videti, da so se temu spretno izognili:

»Tretji del projekta predstavlja potencialna zaposlitev v podjetju – vodstvo podjetja ali javnega zavoda bo po usposabljanju odločilo, ali bo z vključeno mlado osebo sklenilo delovno razmerje. To bo odvisno od uspešnosti kandidata za zaposlitev in od zmožnosti podjetja ali zavoda za financiranje te zaposlitve. Avtomatizma med usposabljanjem in zaposlitvijo ne bo. Mladi so za svoje trimesečno delo plačani skladno s pogoji in v obsegu, kot to določa Zavod RS za zaposlovanje.«

Ob vključitvi v projekt nam je bilo jasno predstavljeno, da **udeležba v projektu ne pomeni zaposlitve, temveč zgolj možnost usposabljanja na delovnem mestu z možnostjo zaposlitve**, v kolikor bi se kandidat izkazal in pod pogojem, da bi imela institucija sredstva za zaposlitev ter dejansko potrebo po delovnem mestu; a na naše razočaranje se je izkazalo, da slednja

² <http://www.ljubljana.si/si/mol/novice/102656/detail.html>

³ <http://www.ljubljana.si/si/mol/mestna-uprava/oddelki/kultura/razpisi/103205/detail.html>

predpostavka v večini primerov ni oziroma ne bo realizirana. Na zaključnem srečanju so nas predstavniki projekta tudi opozorili, da je zaradi Zakona za uravnoteženje javnih financ možnost kasnejše zaposlitve še toliko manjša. Kandidati menimo, da je zavajajoče in nekorektno, da institucije ponujajo usposabljanje na delovnem mestu z obljubo potencialne zaposlitve, če za konkretno delovno mesto nimajo sredstev oziroma dejanske potrebe ali možnosti.

V razpisu za usposabljanje *Kul službe!* ni bil nikjer naveden znesek plačila, udeleženci projekta pa smo nato izvedeli, da gre pri navedenih delovnih mestih za plačilo, ki je zgolj dodatek za aktivnost⁴, četudi mnoga izmed njih zahtevajo sedmo stopnjo izobrazbe in primerne reference. Kandidatom poleg tega v času usposabljanja na delovnem mestu ne teče delovna doba in se jim ne plačujejo prispevki⁵. Kot smo izvajalce opozorili na zaključnem srečanju, se nam je torej *Kul služba!* pokazala kot **še eden izmed projektov, ki zavajajo in so namenjeni samim sebi**, v svoji nejasnosti pa dopušča – če ne celo odprto podpira – možnost za izkoriščanje delovne sile (začasna oz. neredna zaposlitev, predvideno minimalno plačilo brez prispevkov in delovne dobe, neobstoječa delovna mesta), četudi nam je bilo s strani direktorja Javnega zavoda Ceneta Štuparja Bojana Hajdinjaka »iz srca« zatrjeno, da temu ni tako. To zagotovilo za nas brez konkretne utemeljitve in dokazov žal ne nosi posebnega pomena, saj gre tu (namensko ali ne) za ustvarjanje situacije, ki brez ustreznih varovalk lahko vodi v zlorabo. Vse bolj se namreč zdi, da se fraze, kot so »v Ljubljani imaš prijatelja« in »na mladih svet stoji« pridružujejo gomili puhlic, pod katero je pokopana neka povsem drugačna realnost.

Kot eno najbolj problematičnih izhodišč projekta smo prepoznali dejstvo, da se izvajalke in koordinatorke delavnic niso pozanimale glede mladih, ki so bili nanj sprejeti, oziroma so kot podlago za pripravo programa našo konkretno skupino mladih brezposelnih enačile z ustaljenimi **stereotipi glede družbene skupine brezposelnih na splošno**. Tako nas je imela

4 http://www.ess.gov.si/iskalci_zaposlitve/programi/usposabljanje_in_izobrazevanje/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi

5 »*Kul služba!*: karierna priložnost.« Glasilo Ljubljana, številka 3, 2016, str. 27.
<http://www.ljubljana.si/si/mol/publikacije/>

večina občutek, da kot vzrok naše brezposelnosti razumejo našo nesposobnost za prijavo na delovno mesto ali opravljanje le-tega, slabo samopodobo, nizko motivacijo in druge psihološke vsebine, ki pričajo o splošni nemoči ali osebnostni nezrelosti – torej o generalizacijah in predsodkih, ki velikokrat letijo na mlade ter to družbeno skupino s tem diskriminirajo. S frazami, kot sta *»karte so v vaših rokah«* in *»vi vodite igro,«* so pokazali svoje prepričanje, da smo za svoj status brezposelnosti v celoti odgovorni sami in da družba s tem nima opraviti popolnoma nič. To je tipičen neoliberalni primer ideologije tiranije izbire, kjer je posameznik za vse svoje uspehe in neuspehe odgovoren individualno in ne kot član družbene realnosti. Sicer razumemo, da sta motivacija in sposobnost kritičnega razmišljanja o samem sebi pomembni vrlini in veščini, ki ju je potrebno gojiti, vseeno pa ni razloga, da bi bil ta vidik v naši situaciji bolj pomemben od kritičnega razmišljanja o družbeni realnosti, v kateri živimo, in o vprašljivi naravi svobode izbire.

Vzrokov za brezposelnost mladih je več in so precej bolj kompleksni kot zgolj osebna nemotiviranost in premajhna angažiranost posameznikov. Nekateri izmed nas smo brezposelni, ker zaenkrat še nismo našli služb, ki bi ustrezale našemu izobrazbenemu profilu, izkušnjam ali viziji o možnosti strokovnega udejstvovanja in razvoja, ker nam ni bilo omogočeno opravljanje pripravništva, ki pa je predpogoj za pridobitev strokovnega izpita, ker **začasna, negotova ali prekarna zaposlitev niso dolgoročna rešitev** za našo situacijo ali pa preprosto zato, ker delovnih mest na določenih področjih, za katera smo se izobraževali, ni dovolj in smo v tem pogledu oropani možnosti izbire. Res je, da se nekatere izmed naštetih razlogov lahko uporablja tudi kot izgovor za lastno pasivnost – in veliko ljudi je res brezposelnih, ker niso dovolj aktivni pri iskanju ali izobraževanju; nekateri imajo res nizko samopodobo in jim pade motivacija zaradi neprestanih razočaranj pri iskanju delovnega mesta. Vseeno pa to ne pomeni, da se mlade brezposelne lahko generalizira zgolj pod eno kategorijo ali da se lahko poenostavljeno izpostavlja zgolj en vidik vzrokov za brezposelnost mladih.

Na tem mestu bi radi pripomnili, da je tako imenovani motivacijski govor podžupana MOL Dejana Crneka na zaključnem srečanju še poglobil naše razočaranje glede pogleda na mlade brezposelne, ki so nam ga vzbudili že izvajalci projekta – ljudje, ki naj bi o mladih brezposelnih vedeli največ oziroma se z njimi najbolj ukvarjali. Poleg podžupanove

esencialistične, dogmatsko zastavljene trditve, da v življenju obstajata le dve izbiri, od katerih je za nas prava le ena, kot tudi posplošujočega in zaničujočega pojmovanja ljudi v stiski kot tistih, ki so se z napačno izbiro sami odločili za svoj neuspeh, smo mladi brezposelni poslušalci dobili tudi konkreten nasvet, naj zaradi ohranjanja optimizma raje ne beremo časopisov in ne gledamo poročil. V vsaki šali je nekaj resnice, vseeno pa se nam zdi, da se mora oseba na položaju podžupana ob formalnem naslavljanju družbene skupine, ki je zaradi trenutnega stanja na trgu dela v nelagodnem družbenem položaju, podobnih tez vzdržati, saj s tem izpade nestrokovno in neodgovorno. Takšen se nam zdi tudi njegov nasvet, da imeti veliko – na primer podjetij ali nepremičnin – ne pomeni nujno višjega dohodka in manj stresnega življenja. Nasveti o zmernosti v življenju bi se kontekstualno bolje prilegali sodnim obravam tajkunov, ne pa publiki mladih, med katerimi lahko večina o lastnih avtomobilih ali stanovanjih trenutno le sanja.

Kritično razmišljanje o družbenih procesih, ki smo ga imeli med pripravljanim usposabljanjem mladih za delovno mesto projekta *Kul služba!* priložnost razviti tako kandidati kot izvajalke, **bi lahko konkretno prispevalo k dvigu motivacije posameznikov, občutku skupnosti in vključenosti, mreženju, višji samopodobi, novim idejam in znanjem, če ne celo novim projektom.** Če govorimo o usposabljanju mladih za večjo zaposljivost, so na tej točki **nujni pogovori in razprave o sodobnem trgu dela in družbenoekonomski realnosti v Sloveniji (Evropski uniji, po svetu), pravicah in dolžnostih tako zaposlenih kot delodajalcev, vlogi sindikatov, možnosti in poti družbenopolitične participacije mladih, zasnovi dolgoročnih družbenih sprememb, usmeritev in strategij razvoja, tematiki samozaposlovanja in logiki samostojnega podjetništva.** Naše razočaranje nad odsotnostjo takšnih tem je še toliko večje, ker projekt vključuje javne zavode, med katerimi je veliko kulturnih in umetniških institucij, ki se vsebinsko ukvarjajo ravno s tem – s kritičnim razmišljanjem o politiki, kulturi in družbi.

Eden izmed pglavitnih družbenih razlogov za razočaranje (s tem pa nizko motivacijo in nezaupanje) mladih, ujetih v začarani krog brezposelnosti, leži prav v kršitvah v delovnih razmerjih, kršitvah v razpisih in vse večji **prevladi prekarnege dela, ki nam ne more zagotoviti varne prihodnosti.** Od projekta *Kul služba!*, katerega logika naj bi bila, da nas podpre, smo zato pričakovali, da omenjeni elementi, ki v nas vzbujajo nezaupanje do

delovnih razmerij, tu ne bodo prisotni. Zgodilo se je ravno obratno: prišlo je do **nejasnih informacij, zavajajočih razpisov delovnih mest in netransparentnosti glede trajanja in plačila usposabljanja** ter vloge nekaterih zavodov in mentorjev.

Ker prihodnjim generacijam kandidatov, ki se bodo prijavi na *Kul službo!*, želimo izkušnjo, ki bo koristnejša in bogatejša od naše, bi z vami radi delili svoje predloge za izboljšanje projekta.

- 1.) Kot že omenjeno, so nas pri projektu najbolj motile **netransparentnost, slaba organizacija in pomanjkanje konkretnih informacij v zvezi s projektom**, ki nam jih niso znale posredovati niti same izvajalke delavnic usposabljanja. Predlagamo, da pred samim razpisom projekta od mentorjev prijavljenih javnih zavodov zahtevate natančne, transparentne in pregledne razpise delovnih mest. Kandidatom naj bodo posredovane zgolj preverjene informacije. V razpisu naj bo natančno navedeno, kje bo izobraževanje potekalo, ali med usposabljanjem teče delovna doba, ali so kandidatom poravnani prispevki in drugi stroški itd. Naveden naj bo tudi znesek plač. Glede na to, da so delovna mesta različna in zato zahtevajo tudi različno stopnjo izobrazbe in kompetenc, naj bodo zneski plačila vsaj delno rangirani. Če namreč država spodbuja minimalno plačilo in neredne oblike zaposlitve, bodo tudi v zasebnem sektorju mlade še naprej izkoriščali ter jim izplačevali minimalne vsote, ki nikakor ne zadostujejo, da bi se osamosvojili in postavili na lastne noge.
- 2.) Urnik in termine delavnic naj se kandidatom razpošlje že pred samim začetkom izobraževanja, saj imamo tudi brezposelni svoje obveznosti. Iskalci zaposlitve si delo želimo najti v najkrajšem možnem času, zato predlagamo, naj se tako pripravljalno usposabljanje kot tudi usposabljanje na delovnem mestu začneta po hitrem postopku, celoten proces pa naj ne traja pol leta (kot se je zgodilo v tem primeru). Če smo se posamezniki primorani držati predpisanih rokov, naj se le-teh držijo tudi javne ustanove. Pripravljalno usposabljanje naj bi se po predhodnem izboru kandidatov uradno začelo maja, na koncu pa se je vse skupaj zamaknilo v mesec junij. Večina kandidatov več tednov po zaključku pripravljalnega usposabljanja še vedno ni vedela, kdaj točno (če sploh) bodo začeli usposabljanje na delovnem mestu. Poleg tega smo bili kandidati prepričani, da se usposabljanje začne takoj po samem izobraževanju in ne šele septembra. **Celoten postopek se torej vleče tako dolgo, da ne le ne zmanjšuje brezposelnosti, temveč jo celo podaljšuje za najmanj šest mesecev.**

Četudi smo se projekta resnično veselili, je pol leta za iskalce zaposlitve prevelik časovni razkorak, saj se v tem času lahko v posameznikovem življenju zgodijo številne spremembe.

3.) Eden od pogojev za sodelovanje pri projektu je, da je kandidat prijavljen na ZRSZ. Ta brezposelne pošilja na razne delavnice o motivaciji, samoiniciativi ipd. ali jim ponuja tako imenovana karierna središča. Ker so bile delavnice v sklopu projekta podobne ali skoraj enake nekaterim izmed tistih, ki jih je večina kandidatov že obiskala, smo se mnogi spraševali, koliko dela in premisleka je bilo sploh vloženega v program. Menimo, da **delavnice osebne rasti, ki vsebujejo poenostavljene poljudne psihološke tematike, nimajo nikakršne povezave z delovnimi mesti, na katera smo se prijavi, prav tako tudi ne z našim ciljem udeležbe pri projektu, ki je usposabljanje in zaposlitev na točno določenem delovnem mestu.** Koordinatorji/ke in izvajalci/ke delavnic bi se morali zato v bodoče pozanimati o tem, s kakšno skupino ljudi se bodo ukvarjali na pripravljalnem usposabljanju – kandidatov le ni toliko, da tega časovno ne bi zmogli.

Pri sestavi programa usposabljanja se nam je prav tako zdelo problematično **neupoštevanje ozadja, praktičnih znanj, kompetenc in izkušenj udeležencev** – številni imamo za seboj že več let delovnih izkušenj preko študentskega in prostovoljnega dela, nekateri tudi študija, izmenjav in praks v tujini. Večini se je torej neprestano promoviranje prostovoljnega dela zdelo nesmiselno, saj se njegove vrednosti zavedamo in v skladu s tem tudi že ravnamo, četudi je to, da se za prostovoljno delo angažira tiste, ki ne morejo preskrbeti niti samih sebe, pravzaprav neke vrste absurd. Pri sestavi programa pripravljalnega usposabljanja se očitno ni upoštevalo **nove strukture brezposelnih, t.j. mladih prekarnih delavcev**, ki kljub visoki izobrazbi, motiviranosti in relevantnim delovnim izkušnjam delajo in živijo brez socialne varnosti, v negotovih, nepredvidljivih pogojih in razmerah ter ob delu preko pogodb redno pošiljajo prošnje za zaposlitev, pridobivajo nova znanja, sodelujejo v prostovoljnih projektih in spremljajo možnosti za redno zaposlitev.

Menimo, da je program pripravljalnega usposabljanja zastarel – morda bi bil aktualen nekaj desetletij nazaj, ko je bil trg dela videti precej drugače kot danes. Očitno je bilo, da mnoge izvajalke delavnic niso na tekočem s situacijo, v kateri se trenutno nahajamo mladi iskalci zaposlitve, posledica tega pa je bil njihov **pokroviteljski pristop do kandidatov.** Predlagamo,

da v bodoče v razpisu navedete natančne podatke o metodi, vsebini, izvajalcih in namenu dvotedenskega izobraževanja, da brezposelni vemo, na kaj se prijavljamo, kaj lahko pričakujemo in presodimo, ali je projekt sploh primeren za nas. Še ena ideja je, da kandidatom ponudite, naj že pred začetkom programa sodelujejo pri idejni in praktični zastavitvi usposabljanja, da bo to zanje dejansko zanimivo, uporabno in prilagojeno njihovim konkretnim potrebam. To bi lahko preprosto izvedli s kratko anketo pred začetkom pripravljalnega usposabljanja, ki bi kandidatom omogočila vpogled v načrtovanje delavnic, že v izhodišču pa bi lahko sooblikovali program ali svetovali glede izbora vsebin. Smiselno bi bilo tudi, da kandidati svoja pričakovanja v zvezi s pripravljalnim usposabljanjem oddajo skupaj s samo prijavo na projekt.

- 4.) **Tematika in vsebina delavnic, katerih smo se morali udeležiti, sta bili popolnoma neprimerni profilom izbranih kandidatov. Mnoge vsebine so bile podane brez kakršnekoli strokovne podlage** ali jasno opredeljenega cilja – kot da bi bil razlog za njihovo obravnavo le njihova splošna poljudna priznanost. Predavale so se teme, iz katerih smo mnogi izmed udeležencev pred nedavnim diplomirali in se o njih več let izobraževali na univerzi; poleg tega pa so bile te teme obravnavane poenostavljeno, splošno in površno. To, da se najbolj motiviranim udeležencem (ki so se izmed vseh prijavljenih navsezadnje že uvrstili v ožji izbor) predava o motivaciji, najbolj aktivnim in visokošolsko humanistično izobraženim (pogosto naveden kriterij za izbor je bila univerzitetna izobrazba humanistične smeri) o osnovah pisanja življenjepisov in obnašanja na razgovoru, aktivnim prostovoljcem o pomenu prostovoljstva, humanistom in družboslovcem o osnovah psihologije in osebne rasti, se nam zdi popoln nesmisel. Poleg tega nam je **otročja zastavitev delavnic** (igranje s kockami, obkroževanje risanih figuric in opisovanje samih sebe z vremenskimi pojavi) vzbujala občutek, da **nas izvajalci in snovalci projekta ne jemljejo resno** in da z delavnicami, ki so bile za kandidate obvezne, zgolj izgubljam čas.

Prevelika poenostavljenost obravnavanih tem je na primer prišla do izraza na delavnici *Jaz se predstavim*, kjer so bile določene vsebine sicer uporabne (različna vprašanja na razgovorih, simulacija razgovora, nasveti o tem, kako najbolje odgovoriti na vprašanja, ki jih delodajalci pogosto zastavljajo), kljub temu pa nas je zmotila tema tako imenovanih »ti« in »jaz« stavkov, ki naj bi predstavljali pomemben del retorike pri reševanju konfliktov med zaposlenimi in

med delodajalci ter zaposlenimi na delovnem mestu. Sam koncept asertivne komunikacije in vprašanje odnosov na delovnem mestu zahteva bolj poglobljeno, strokovno in natančno obravnavo, saj indirektno sporočanje težav lahko hitro zapade v primer pasivno-agresivnega vedenja v delovnem okolju. V določenih primerih je potrebno probleme izpostaviti direktno in tudi nasloviti osebo, ki je zanje odgovorna.

5.) Vseskozi je bil **nejasen postopek izbire kandidatov in vloge mentorjev v pripravljalnem usposabljanju**. V času pripravljalnega usposabljanja so aktivnosti delavnic temeljile na aktivnostih medsebojnega povezovanja znotraj skupine preko obravnave tem s področja osebne rasti in pozitivnega mišljenja, ne pa na grajenju odnosa z mentorji, spoznavanju bodočega delovnega okolja, pridobivanju relevantnih kompetenc za konkretno delovno mesto, kamor smo se posamezniki prijavi ali spoznavanju pričakovanj v zvezi z delom, ki naj bi ga v bodoče opravljali. Ker v času trajanja delavnic nekateri kandidati sploh niso imeli nobenega neposrednega stika z mentorji ali pa so bili z njimi deležni le kratkega razgovora (v nekaterih primerih dolžine desetih minut), je težko verjeti, da bi mentor zgolj na takšni podlagi lahko sprejel pravično in utemeljeno odločitev glede izbora najprimernejšega kandidata. Da pa bi o naših značajskih lastnostih, sposobnostih ter primernosti za delovno mesto odločale izvajalke delavnic in mentorici skupin, je popolnoma nestrokovno in nepravilno, kar sta izpostavili celo sami izvajalki Ksenja Perko in Renata Bačvić.

Če je bil namen pripravljalnega usposabljanja spoznavanje mentorjev in kandidatov s ciljem končnega izbora izmed dveh ali treh kandidatov, ki so se uvrstili v ožji izbor, se zdi logično in več kot smiselno, da se usposabljanje izkoristi za čim več konkretnega stika kandidatov s svojim potencialnim delovnim mestom in ekipo – a **večina kandidatov možnosti, da bi поблиže spoznala svoje delovno mesto in se na njem preizkusila, sploh ni dobila**. Predlagamo torej, naj se pripravljarno usposabljanje v bodoče izvaja na delovnih mestih, na katera so se kandidati prijavi, ali pa naj delavnice mentorirancev potekajo skupaj z delavnicami mentorjev. Četudi utegne časovno usklajevanje predstavljati izziv, bi s tem lahko prihranili precej časa; razpis projekta namreč predvideva dvotedensko usposabljanje tako za mentorje kot tudi za kandidate. Na ta način bi mentorji dobili priložnost za več stika s kandidati, oboji pa bi razvijali (ne zgolj teoretsko) sposobnost učinkovite medsebojne komunikacije, ki je pri mentorskem odnosu in izboru kandidatov ključnega pomena.

Glede na to, da je bila delavnica o predstavitvi delodajalcu na razgovoru izvedena po tem, ko smo na razgovore že odšli in se potencialnim delodajalcem že predstavili, s praktičnega in logičnega vidika predlagamo združitev in premik zadnjih dveh delavnic (*Zaposlitveni načrt v izvedbi Zavoda Nefiks in Jaz se predstavim v izvedbi Zavoda za mladino*) na začetek pripravljalnega usposabljanja. Če je cilj projekta resnično povečanje zaposljivosti brezposelnih mladih, bi lahko preostala srečanja organizirali v obliki »speed datinga« oziroma mreženja, kamor bi bili poleg kandidatov povabljeni različni predstavniki javnih institucij. Na teh srečanjih bi kandidati lahko vadili veščine samopromocije, javnega izražanja in mreženja, obenem pa bi jim bil omogočen vpogled v različna delovna mesta. Na ta način bi lažje in hitreje spoznali, ali se dejansko vidijo na delovnem mestu, na katerega so se prijavili.

6.) Vsi, ki so vključeni v vodenje in izvajanje projekta, naj imajo v mislih, da se nekateri brezposelni nahajamo v zelo občutljivih in problematičnih situacijah. Nekateri izmed nas smo brez zaposlitve že več let, nekateri imamo družine itd., zato je **previdnost glede sporočil, ki jih izvajalci/ke delavnic ter mentorji/ce skupin želijo deliti s kandidati**, vse prej kot zanemarljivega pomena. Naj navedemo nekaj izjav, ki so se nam zdele neprimerne (konkretnih imen iz spoštovanja do izvajalk na tem mestu ne navajamo):

- *»Zelo dobro vas razumem; imam tudi sama hčer, ki je absolventka pravne fakultete... Upam, da nikoli ne bo pristala na takšnih delavnicah kot vi.«*
- *»Morate imeti v mislih, koliko stanete delodajalca, da vam izplača plačo.«*
- *»Nekateri mentorji so bili v projekt prisiljeni.«*
- *»Vse je odvisno od vas.«* Kandidati se zavedamo, da so stvari v veliki meri res odvisne od nas, vendar le do določene stopnje. Če moramo kandidati (mladi) odgovornost prevzemati nase, naj to storijo tudi izvajalci (v tem primeru MOL in ZRSZ).

Takšne in podobne izjave, namerne ali ne, so **neprimerne in nestrokovne**. Vsi, ki so vključeni v vodenje in izvajanje projekta, morajo za njim trdno stati, namesto da ga z vzvišenim in podcenjujočim odnosom do kandidatov ter protislovnostjo svojih izjav izpodbijajo.

Manjkala nam je podpora s strani izvajalk delavnic, predvsem v smislu nasvetov o lastnem opolnomočenju na trgu dela, kako in kdaj naj se v procesu iskanja zaposlitve in na delovnem mestu postavimo sami zase, namesto česar smo bili nemalokrat deležni pokroviteljskega in

občasno celo pasivno-agresivnega odnosa. Veliko smo slišali o sprejemanju drugačnosti, kar so (poleg neprilagojenosti samega projekta različnosti kandidatov) izpodbile trditve ene izmed izvajalk delavnic, ki je na svoji delavnici med drugim našela najznačilnejše lastnosti introvertiranih posameznikov ter jih izjemno nestrokovno označila zgolj za izgovore in šibkosti. Hkrati je bilo omenjeno, da odnos zaposlenega do delodajalca dandanes ni več podrejen in ponižen kot nekoč, kar pa je bilo v popolnem protislovju z neskončnim poudarjanjem poslušnosti, prilagodljivosti in ubogljivosti s strani skoraj vseh izvajalk.

Ko smo na eni izmed delavnic ob nenehni spodbudi izvajalk k podajanju povratnih informacij nekateri neposredno izrazili mnenje, da smo s predavanimi temami že seznanjeni in se nam določeni nasveti (na primer ta, da na razgovor ne smemo priti v starih, raztrganih kavbojkah) zdijo banalni in odveč, smo kot odgovor na legitimno, upravičeno in dobronamerno kritiko, ki je bila usmerjena predvsem na **neprilagojenost vsebin našim dejanskim potrebam in interesom**, dobili pretirano čustveno in neprofesionalno agresivno repliko v smislu: *»Potem lahko na tem mestu kar takoj zaključimo. Tako ali tako smo tu prostovoljno in zaradi vas.«* S tem smo dobili občutek, da je bila naša kritika razumljena kot napad, četudi smo v nadaljevanju spoštljivo podali konstruktivne predloge, kako bi se dalo vsebino v bodoče izboljšati – t.j. na način konkretizacije in sodelovanja. Ker se zavedamo, da izvajalke delavnic ne morejo v celoti predvideti, koliko znanja ali kritičnega razmisleka smo poslušalci že vložili v določene predavane vsebine, se nam zdi toliko bolj pomembno, da so pripravljene **prisluhnuti povratnim informacijam z naše strani in jih tudi sproti upoštevati.**

- 7.) **Nekatere izvajalke so večkrat izrazile, da v projektu sodelujejo prostovoljno.** Prostovoljno v tem primeru verjetno ne pomeni, da za izvajanje delavnic same ali njihove organizacije niso dobile plačila, ali se morda motimo? Omenjene izjave nekaterih izvajalk tako sprožajo vprašanja o financiranju projekta. Uradu RS za mladino so bile s strani MOL-a namreč odobrene finance za izvedbo projekta *Kul služba!*, omenjeni urad pa jih je nato namenil izvedbi posameznih delavnic – torej izvajalkam in njihovim organizacijam. Vsekakor bi bilo koristno pridobiti **finančno shemo izvedbe projekta**, s tem pa tudi odgovor, če in koliko so bile financirane posamezne sodelujoče organizacije.

Naj še enkrat poudarimo, da je namen tega pisma podati konstruktivno kritiko ter ideje in predloge, za katere upamo, da bodo koristili prihodnjim generacijam projekta *Kul služba!*. Zavedamo se, da smo bili del pilotnega projekta in da so se izvajalci sproti soočali z nepričakovanimi problemi, kljub vsemu pa nas je slaba izvedba spodbudila, da izrazimo svoje mnenje ter posledično upamo na določene spremembe v nadaljnjih krogih projekta. **Če je namreč namen projekta dejansko zmanjševanje brezposelnosti in povečanje zaposlovanja mladih, le-ta s tokratno izvedbo žal ni bil dosežen.** Sama ideja *Kul službe!* je sicer izjemno pozitivna – predstavlja namreč odskočno desko za mlade brezposelne, zato upamo, da bomo imeli možnost v tem ali projektih s podobno vizijo sodelovati tudi v prihodnje. Če prisluhnete potrebam in dobronamerni kritiki projekta s strani mladih, bomo s skupnimi močmi zagotovo našli pot, ki bo koristna za vse. Upamo torej, da boste naše pismo sprejeli pozitivno in da bo pripomoglo k izboljšavam projekta, ki bo tako lahko upravičil svoj naziv »*Kul služba!*«. Vabimo vas, da pričujoče pismo v duhu odprtega, javnega dialoga s svojim odgovorom javno objavite na spletni strani MOL.

V pričakovanju odgovora Vas lepo pozdravljamo,
kandidati projekta *Kul služba!*

Pismo naslovljeno na: **dr. Uroš Grilc**, Urad za mladino Mestne občine Ljubljana.

V vednost poslano tudi naslednjim: županu Mestne občine Ljubljana Zoranu Jankoviću, direktorju Javnega zavoda Ceneta Štuparja mag. Bojanu Hajdinjaku, Ministrstvu za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, Zavodu za zaposlovanje RS, direktorici Javnega zavoda Mladi zmaji Ksenji Perko, direktorici zavoda TiPovej! Sonji Čandek, direktorici Zavoda Nefiks Martini Mrakovčič in Sindikatu Mladi plus.