

ANALIZA - Sumarnik

Q1	Kakšna vrsta organizacije ste?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (Organizacija, ki deluje v mladinskem in nevladnem sektorju)	20	25%	25%	25%
	2 (Mladinski svet)	1	1%	1%	26%
	3 (Javni zavod, ki deluje v mladinskem sektorju)	7	9%	9%	35%
	4 (Vzgojno izobraževalni zavod)	52	65%	65%	100%
	5 (Drugo:)	0	0%	0%	100%
Veljavni	Skupaj	80	100%	100%	

Povprečje	3.1	Std. Odklon	1.3
-----------	-----	-------------	-----

Q1_5_text	Q1 (Drugo:)				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa

Q2	V katerega izmed programov ste bili vključeni? Naziv programa lahko prepoznate tudi po datumu začetka izvajanja							
	Podvprašanja	Enote					Navedbe	
		Frekvence	Veljavni	% - Veljavni	Ustrezni	% - Ustrezni	Frekvence	%
Q2a	Spodbujanje aktivnega državljanstva mladih za večjo zaposlenost	8	80	10%	80	10%	8	9%
Q2b	Zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju	25	80	31%	80	31%	25	27%
Q2c	Prva zaposlitev na področju vzgoje in izobraževanja - učitelj začetnik (začetek zaposlitve 1.2.2016, 1.4.2016, 1.12.2016, 1.4.2017 ali 1.4.2018)	27	80	34%	80	34%	27	29%
Q2d	Prva zaposlitev: Pomočnik vzgojitelja sem (začetek zaposlitve 1.8.2017, 1.1.2018 ali 1.6.2018)	34	80	43%	80	43%	34	36%
	SKUPAJ		80		80		94	100%

Q3	Ali ocenjujete, da je sodelovanje v ukrepu koristilo vaši organizaciji, predvsem z vidika krepitev zmogljivosti (kadrovskih, organizacijskih, programskih)?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	78	98%	99%	99%
	2 (NE)	0	0%	0%	99%

	3 (Ne vem)	1	1%	1%	100%
Veljavni	Skupaj	79	99%	100%	

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.2
-----------	-----	-------------	-----

Q4	Na katerem področju ste zaznali največjo korist in zakaj?	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	strokovnem,	1	1%	1%	1%
	v razvoju programskih zmogljivosti, ker smo razvili novo aktivnost.	1	1%	1%	3%
	krepitev kadrovske zmogljivosti	1	1%	1%	4%
	pridobivanje praktičnih izkušenj bodočih vzgojiteljic hkrati pa možnost pridobiti možnosti za opravljanje strokovnega izpita. v samo organizaciji smo bili veseli vsake pridne roke, ki so pripomogle, da je bilo delo opravljeno strokovno in doprinos novih idej mladih, ki so se pred kratkim izobraževali.	1	1%	1%	5%
	delo z mladimi, ker je sodelavec delal izključno na vključevanju mladih ter razvijal vsebine outreacha, ki jih sicer zaradi kadrovske podhranjenosti ne izvajamo sistematično.	1	1%	1%	7%
	program nam je omogočil, da smo spoznali in zaposlili primeren kader za naš zavod.	1	1%	1%	8%
	zaposlitev novega učitelja.	1	1%	1%	9%
	nove izkušnje za udeležence	1	1%	1%	11%
	- večje št. odraslih na št. otrok	1	1%	1%	12%
	krepitev razvoja regionalnega delovanja naše organizacije, krepitev regionalnih partnerstev, nacionalno povezovanje z partnerji v regiji in mladinskimi organizacijami v nacionalnem smislu, krepitev prepoznavnosti naše organizacije, velji stik z mladimi in gospodarstvom, združenji v regijah ipd.	1	1%	1%	14%
	sodelovanje v ukrepu je naši organizaciji doprineslo v času trajanja razpisa, saj so nam dodatna sredstva omogočila izvajanje kvalitetnih, poglobljenih izobraževanj. prav tako nam je finančna sigurnost omogočala zaposlitev zadostnega števila kadra, da so bili vsi programi odlično administrativno podprti. po drugi strani pa se po zaključku financiranja soočamo z izzivi, kako obdržati povišane standarde dela.	1	1%	1%	15%
	okrepitev programov, administracija, svežina idej, logistika	1	1%	1%	16%
	krepitev kadrovske zmogljivosti, posledično organizacijskih in programskih.	1	1%	1%	18%
	zaposlitev mladinske delavke je predstavljalo kadrovske krepitev. zaposlili smo neizkušeno mlado osebo, ki je tekom projekta pridobila veliko novih kompetenc in bila ob koncu projekta sposobna opravljati samostojno delo. po koncu projekta smo mladisko delavko zaposlili in s tem pridobili pomemben kader.	1	1%	1%	19%
	vsebinski dela, ponujenih možnosti za obiskovalce.	1	1%	1%	20%
	na kadrovske področju. učitelja lahko na eni strani izobraziš in mu pomagaš, da vstopi na trg dela, na drugi pa preko pripravnosti ugotoviš ali je ustrezen kader za tvojo organizacijo.	1	1%	1%	22%
	delo z otroci in mladimi	1	1%	1%	23%

	krepitev kompetenc zaposlenih, kadrovska okrepitev.	1	1%	1%	24%
	na organizacijskih in kadrovskih	1	1%	1%	26%
	pomoč pri organizaciji in delu.	1	1%	1%	27%
	kandidatke so se aktivno vključile v delo in so nam bile v veliko pomoč.	1	1%	1%	28%
	na področju kadrovske usposobljenosti, saj se je oseba urila ob delavki, ki jo je kasneje nadomestila (zaradi upokojitve le-te), kar pomeni, da je delo teklo nemoteno dalje	1	1%	1%	30%
	organizacijskem	1	1%	1%	31%
	izobraževanje oz. usposabljanje. spoznavanje bodočih zaposlenih.	1	1%	1%	32%
	mladi so prinesli v organizacijo novo energijo, znanja, interese, pobude in ideje, starostno so bili bližje naši ciljni publiko in so nas še bolj povezali s ciljno publiko.	1	1%	1%	34%
	okrepitev kadrovske strukture organizacije.	1	1%	1%	35%
	organizacijsko področje - več razpoložljivega kadra	1	1%	1%	36%
	največ koristi smo zaznali na kadrovske področju, saj smo lažje izvajali vzgojno-izobraževalno delo v času odsotnosti zaradi bolniških staležev in dopustov.	1	1%	1%	38%
	vedno, ko se v kolektivu pojavi nova oseba, se prevetrijno odnosi ter način dela, saj je treba delavko vpeljati in ji pomagati.	1	1%	1%	39%
	učitelj začetnik se je angažiral in ni bil le opazovalec pouka	1	1%	1%	41%
Veljavni	Skupaj	74	93%	100%	

Q5	Kakšne koristi so vaši organizaciji prinesle oblike zaposlovanja preko ukrepov?	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	lažjo organizacijo dela, predvsem zaradi odsotnosti zaposlenih	1	1%	1%	1%
	kot opisano zgoraj. predvsem način, da lahko zaposlimo manj izkušeno osebo in čas projekta lahko izkoristimo za pridobivanje kompetenc in novih znanj.	1	1%	1%	3%
	razbremenitev zaposlenih	1	1%	1%	4%
	možnost strokovnega razvoja in sodelovanja	1	1%	1%	5%
	več vsebin/delavnic za otroke im mlade	1	1%	1%	7%
	novi projekti - evs	1	1%	1%	8%
	finančno	1	1%	1%	10%
	uvajanje mladih zaposljivih oseb	1	1%	1%	11%
	dve leti oziroma eno leto zaposlitve dveh oseb.	1	1%	1%	12%
	dodatna pomoč pri delu v oddelku z otroki	1	1%	1%	14%
	dodatnega sodelavca	1	1%	1%	15%
	zmanjšanje težav pri nadomeščanjih	1	1%	1%	16%
	dodatna pomoč.	1	1%	1%	18%

	posledično večje število mladih, ki vstopajo v druge programe, projekte, aktivnosti ter prevzemajo aktivno vlogo pri načrtovanju, izvajanju	1	1%	1%	19%
	vprašanja ne razumem dobro. koristi so prejeli neposredno naši udeleženci, tako da so pridobili več kot 50 zaposlitev od 118 vključenih v času trajanja projekta. da jih je več kot 8 % še ohrnilo zaposlitev po 6 mesecih od izhoda iz operacije. da s eje s temi rezultati krepil naš ugled.	1	1%	1%	21%
	organizacija ima možnost spoznati kanddata	1	1%	1%	22%
	finančne	1	1%	1%	23%
	učenje drug od drugega, sodelovanje, ni bilo kadrovskih težav pri nadomeščanjih, spremstvih.	1	1%	1%	25%
	sofinanciranje stroškov dela	1	1%	1%	26%
	veliko lažje smo poskrbeli za organizacijo varnega in učinkovitega dela z otroki, zlasti ob odsotnosti drugih strokovnih delavcev.	1	1%	1%	27%
	ena udeleženka je zaposlena pri nas	1	1%	1%	29%
	večjo kakovost dela z mladimi	1	1%	1%	30%
	v naši organizaciji smo preko ukrepov za zaposlovanje zaposlili dve osebi. ena se je izkazala kot odlična in sodelovanje z njim nadaljujemo tudi po zaključku razpisa. druga zaposlitev pa se ni izkazala kot primerno za opravljanje nalog administrativnega mladinskega delavca in zato so se naše poti razšle. omeniti je potrebno, da je do te težave (delno) prišlo zaradi izjemno visoke koncentracije razpisov za mladinske delavce v tem obdobju (mnogo organizacij je razpisalo delovno mesto prav zaradi razpisa), število primerno kvalificiranega kadra na tem področju pa je vseeno omejeno.	1	1%	1%	32%
	dodatna pomoč pri izvajanju programa	1	1%	1%	33%
	zaposlitev dveh mladih in ohranitev njunih zaposlitev po zaključku operacije	1	1%	1%	34%
	poleg pomoči pri izvajanju programa, smo se povezali tudi z društvom za preventivno delo in se na pobudo zaposlene vključili v izvajanje mladinskih delavnic.	1	1%	1%	36%
	novega stalnega sodelavca organizacije.	1	1%	1%	37%
	pridobili smo primeren kader, ki je zaposljiv.	1	1%	1%	38%
	nova znanja, izkušnje na področju dela z otroki	1	1%	1%	40%
	pomladitev kolektiva	1	1%	1%	41%
Veljavni	Skupaj	73	91%	100%	

Q6		Kako ocenjujete vaše sodelovanje z:									
Podvprašanja		Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Zelo dobro	Dobro	Slabo	Zelo slabo	Ne vem	Skupaj				
Q6a	Posamezniki, vključnimi v program	59 (79%)	16 (21%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	75 (100%)	75	80	1.2	0.4
Q6b	MIZŠ	37 (48%)	36 (47%)	3 (4%)	0 (0%)	1 (1%)	77 (100%)	77	80	1.6	0.7
Q6c	SVRK (v smislu tehnične podpore ISARR2/ eMA)	20 (26%)	46 (59%)	10 (13%)	0 (0%)	2 (3%)	78 (100%)	78	80	1.9	0.8

Q6d	Potencialnimi delodajalci (če je primerno)	12 (19%)	13 (20%)	2 (3%)	1 (2%)	36 (56%)	64 (100%)	64	80	3.6	1.7
Q6e	Zavodom RS za zaposlovanje	20 (27%)	35 (47%)	2 (3%)	1 (1%)	17 (23%)	75 (100%)	75	80	2.5	1.5

Q7	Utemeljitev	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	ema sprva ni delala, zato smo porabili preveč časa. delavka je takoj po končanem projektu zaradi našega priporočila dobila službo v drugem vrtcu. za urejanje dokumentacije.	1	1%	3%	3%
	izvajanje projekta je potekalo zelo gladko, kadar smo naleteli na težave, smo vedno lahko dobili informacije in podporo.	1	1%	3%	5%
	s potencialnimi delodajalci nismo sodelovali.	1	1%	3%	8%
	z vsemi sem dobro sodelovala.	1	1%	3%	10%
	posamezniki so izkazali velik interes za usposabljanje.	1	1%	3%	13%
	projek je bil v korist vrtcu z vidika dodatnega zaposlovanja kadra, ki je bil pri svojem delu lahko samostojen, kar je dodatna podpora in pomoč.	1	1%	3%	15%
	delodajalci so usmerjeni v profit in ne v socialno ali družbeno-koristno delo. zavod rs za zaposlovanje ima svoje ukrepe in zato ni pripravljen prevzeti dodatno sodelovanje v okviru ess projektov nvo sektorja.	1	1%	3%	18%
	dobro - zelo kratki roki za izpolnjevanje zahtev in popravkov. bilo je nekaj nedoslednosti in lovljenja pri navodilih. svrk - par korakov bi lahko izpustili in poenostavili uporabo.	1	1%	3%	21%
	z vsemi smo res odlično sodelovali in želeli bi še naprej, če bi bile dane finančne možnosti z ato. morda bi mizš vzpostavil nekakšen formalen način usposabljanja s koncesijami na to temo, d abi lahko dolgoročno pomagali čim več mladim v regijah - vseh po sloveniji. n d abi v okviru teh koncesij medsebojno poenotili programe in vanj vključili več nvo v mladinskem in drugih sektorjih.	1	1%	3%	23%
	z vsemi vključenimi smo dobro sodelovali	1	1%	3%	26%
	vse je bilo ok	1	1%	3%	28%
	v primeru težav smo jih skupno rešili	1	1%	3%	31%
	tako mizš kot svrk sta k reševanju težav pristopila hitro in zavzeto.	1	1%	3%	33%
	sodelovanje je bilo korektno. vedno so bili pripravljeni pomagati če smo pomoč potrebovali in nam dali jasna navodila. bili so tudi hitro odzivni.	1	1%	3%	36%
	s programom imamo zelo dobre izkušnje.	1	1%	3%	38%
	mizš nam je pošiljalo nejasna navodila.	1	1%	3%	41%
	s posamezniki smo v okviru izvedbe programov sodelovali odlično. oceno dobro sem jim namenila zaradi slabe odzivnosti po zaključku izobraževanj, kar pa je rečeno zelo posplošeno - med 260 udeleženci je bila približno tretjina po zaključku izobraževanj neodzivna. sodelovanje z mizš odenjujem kot zelo dobro sploh zaradi izjemne podpore s strani andreje košir, ki je izvajala pomoč in usklajevanje na strani ministrstva. resnično smo ji hvaležni za vso potrpežljivost in pomoč. svrk ocenjujem kot slabo zaradi pogotih tehničnih težav v sistemu e-ma. z potencialnimi delodajalci smo sodelovali odlično. projektu sem se priključila šele pri koncu in v času svojega delovanja nisem zasledila sodelovanja z zrsz.	1	1%	3%	44%

	mlade učitelje smo lahko izbrali, tudi glede na dodatne kompetence (podjetnost, ustvarjalnost, specifična znanja, pripravljenost za delo se je izkazala že skozi pripravo programa ...	1	1%	3%	46%
	vključeni posamezniki so vstopili kot visoko motivirani; informacije mizš so bile ažurne; sistem ema je bil za nas nov, mestoma zapleten	1	1%	3%	49%
	izredno posrečena izbira kandidatke, medsebojna obogatitev, sodelovanje	1	1%	3%	51%
	projekt smo zastavili tako, da smo vključevali vse omenjene deležnike in z njimi načrto vstopili v kontakt ze na začetku projekta. z mladimi smo prav tako dobro sodelovali, vendar se je na trenutke pokazalo, da so manj motivirani za različne aktivnosti.	1	1%	3%	54%
	s posamezniki smo načeloma dobro sodelovali, problemi so se pojavljali pri tistih, ki smo jih nagovarjali preko šol, saj niso povsem razumeli, kam so vključeni. tudi z mizš smo večinoma dobro sodelovali, občasno smo pogrešali konkretnjša navodila in več razumevanja okoliščin, v katerih delujemo. samo sodelovanje s svrk je bilo sicer pozitivno, vendar preko okornosti, odvečnosti postopkov in nedelovanja/slabo premišljenih rešitev/povečanja količine dela e-me ne moremo. če jo to največ, kar programerji zmorejo, nas bo digitalizacija požrla (e-ma sicer ni enako e-poslovanje, ker je papirologija in delo z njo še vedno osnova, samo postopki se pomnožijo). potencialni delodajalci so dobro sprejeli projekt, vendar manjša podjetja v čem takim težje sodelujejo, ker so kadrovske optimizirane in se težko udeležujejo česar koli, kar je zunaj njihove dejavnosti.	1	1%	3%	56%
	pri izvajanju programa nismo imeli nobenih težav z naštetimi subjekti, če smo potrebovali pomoč, smo jo dobili.	1	1%	3%	59%
	sodelovanje z vsemi deležniki je bilo zgledno.	1	1%	3%	62%
	s programom ema so bile težave in program je zelo kompliciran za navadne uporabnike	1	1%	3%	64%
	s sodelovanjem nismo imeli težav. vse je teklo po načrtu.	1	1%	3%	67%
	mi smo bili zelo zadovoljni s sodelavko	1	1%	3%	69%
	sodelovanje je potekalo v skladu s tem, kaj je pričakuje od posameznega deležnika oziroma njegove vloge.	1	1%	3%	72%
	-	1	1%	3%	74%
	/	7	9%	18%	92%
Veljavni	Skupaj	39	49%	100%	

Q8	Ali ste se v času izvajanja ukrepa soočili s kakšnimi tveganji ali težavami?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	17	21%	22%	22%
	2 (NE)	62	78%	78%	100%
Veljavni	Skupaj	79	99%	100%	

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Q9	Kakšna tveganja ali težave so se pojavljala?
----	--

	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	do težav je prihajalo pri administrativnem delu (poročanje), saj smo se tudi znotraj organizacije sistema poročanja šele učili.	1	1%	6%	6%
	program nujno ne zagotavlja zaposlitve mlade osebe v prihodnje.	1	1%	6%	13%
	zaganje sredstev	1	1%	6%	19%
	kaj z zaposlitvijo po izteku ...	1	1%	6%	25%
	poškodbe, dolgotrajnejše bolniške	1	1%	6%	31%
	birokratski aparat večkrat ne upošteva danosti v praksi.	1	1%	6%	38%
	pridobivanje dokumentov o statusu posameznikov je bilo frustrirajoče - kako naj pridobim podatek, da nekdo ni zaposlen na določen dan, če ima zpiz podatke o osebi samo za leto prej (kar pomeni, da oseba ni zaposlena, ker sicer bi te podatke imeli, ampak ne morem pa dobiti dokumenta, da na določen dan ni, saj takega obrazca nimajo). največ frustracij pa nam je povzročilo dejstvo, da se mladi (zaradi kakor dvojnega financiranja) ne morejo zaposliti v okviru drugega ukrepa (za zaposlovanje mladinskih delavcev). menimo, da ne gre za dvojno financiranje, saj se v okviru enega programa usposablja, v okviru drugega pa so zaposleni - torej se financirata dve različni dejavnosti. že zgoraj opisana e-ma :). orodje, s katerim je več dela kot s papirologijo samo, pri tem pa slabo deluje in ni sposobno odgovarjati na potrebe (npr. nalaganje dokumentov je včasih trajalo več ur, orodje pa naj bi bilo ravno temu namenjeno), ne povzroča le frustracij, ampak dela škodo (čas, ki smo ga namenili sedenju in čakanju na nalaganje, bi lahko bolje porabili, ker pa gre vedno kaj narobe, dejansko strmiš v ekran in čakaš).	1	1%	6%	44%
	doseg zastavljenih kazalnikov zaposlitev.	1	1%	6%	50%
	kako nadaljevati s progrmaom po koncu projekta, saj so mladi izjavili, d abi ga še naprej morala podpirati država, sami bi bili pripravljeni plačati največ 100 eur za najmanj 15 dni izobraževanja, kar se finančno ne izide. v samem trajanju projekta so bila tveganja kako pridobiti dovolj mladih v posamezni regiji, saj je hkrati potekalo po 10 nacionalnih in 8 regionalnih projektov na podobno temo. bil je velik bum s ponudbo hkrati (kar je za mlade dobro), po končanem razpisu pa ponudbe več ni (kar je za mlade slabo, pa tudi za organizacije).	1	1%	6%	56%
	s programom ema so bile težave in program je zelo kompliciran za navadne uporabnike	1	1%	6%	63%
	težave projekta prva zaposlitev je časovnica zaposlitve oz. razpisa. veliko bolj smisljena časovnica za šolske prostore bi bila, da se pripravništvo izteče s 31. avgustom in ne 30. novembrom, saj je tako veliko lažje tako šolam oragnizirati delo za naprej in hkrati tudi posameznikom najti zaposlitev. predlagamo torej, da bi se projekt začel s 1. .1. in ne s 1. 4.	1	1%	6%	69%
	nezanesljivost kandidata	1	1%	6%	75%
	zahtevnost aplikacije e-ma, nosečnost v času trajanja projekta ter posledično težava pri organizaciji nastopov in dela	1	1%	6%	81%
	pojavnjale so se težave s programom, ki je uporabniku neprijazen. navodila so bila dobra, vendar se včasih ne skladajo z realnim stanjem. delali smo po navodilih, vendar nam je program onemogočal dokončati postopek, oziroma vnos.	1	1%	6%	88%
	težave z zahtevki; kateri točno so upravičeni stroški	1	1%	6%	94%
	predvsem je bila prisotna skrb ali bomo lahko zares zagotovili še nadaljnjo 6 mesečno zaposlitev	1	1%	6%	100%
Veljavni	Skupaj	16	20%	100%	

Q10	Kako, če sploh, ste tveganja/ težave reševali?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	s pomočjo upravičenke mizš.	1	1%	7%	7%
	iskali možnosti nadaljnega financiranja zaposlitve, ampak jih žal nikakor nismo našli.	1	1%	7%	13%
	skupaj z ministrstvom	1	1%	7%	20%
	z veliko prilagajanja, ki pa ni bilo vedno v korist šoli ali posamezniku.	1	1%	7%	27%
	težave smo reševali s pomočjo podpore in podaljšanjem roka.	1	1%	7%	33%
	s pogovorom, iskanjem kandidatov s pomočjo zrsz v posamezni regiji, povezovanjem mladinskih organizacij, ozs, gzs v posamezni regiji, inkubatorji jz ipd.	1	1%	7%	40%
	v dialogu z birokrati, kar pa terjala veliko časa in ni nujno uspešno.	1	1%	7%	47%
	smo jih dosegli.	1	1%	7%	53%
	predvideli potrebo po nadaljnjem sodelovanju - oba kandidata smo zaposlili tudi v letu 2019 - na področju projektnega vodenja in koordiniranja mladinskega uličnega dela.	1	1%	7%	60%
	različno. po svojih zmožnostih. z veliko neplačanega dela (nevladniki mnogokrat nimamo kapacitet, da bi po preteku projekta nekoga zaposlovali še naprej, da opravlja naloge za projekt, ki se je končal. poleg tega zaradi načina financiranja nismo uspeli počrpati vseh sredstev - ker je črpanje odvisno tudi od udeležbe, projekt pa smo zaključevali preko poletja, ko je vključenost manjša kljub trudu) ...	1	1%	7%	67%
	tehnična pomoč je priskočila na pomoč	1	1%	7%	73%
	pomoč sem iskala pri skrbnici pogodbe	1	1%	7%	80%
	s pogovorom, opozorili, spodbujanjem	1	1%	7%	87%
	z natančnim načrtovanjem in po potrebi krajšo zaposlitvijo (v okviru možnosti)	1	1%	7%	93%
	dogovarjanje z ministrstvom (skrbniki pogodb so zelo prijazni, ustrežljivi in ažurni)	1	1%	7%	100%
Veljavni	Skupaj	15	19%	100%	

Q11	Ali menite, da so potrebne spremembe/izboljšave pri izvedbi aktivnosti ali procesu poročanja?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	25	31%	32%	32%
	2 (NE)	52	65%	68%	100%
Veljavni	Skupaj	77	96%	100%	

Povprečje	1.7	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q12	Kakšne izboljšave predlagate?
-----	-------------------------------

	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	poročanje samo ob koncu projekta.	1	1%	4%	4%
	manj dokumentacije, več zaupanja.	1	1%	4%	8%
	manj papirologije - za vključitev posameznika je bila potrebna ena ura samo za papirje, ki smo jih potem obdelali ročno (podpisi, žigi), skenirali, posamezne postavke (večkrat) prepisali v digitalni sistem, vanj naložili skene izvirnega dokumenta, vse skupaj pa elektronsko podpisali - namesto, da bi nam e-ma delo olajšala, ga je zelo otežila (enako isar, če smo ravno pri tem). aktivnosti preko poletja morajo biti dopolnilne, ne osnovne; opravljeno delo pa pošteno plačano, četudi prideta dva udeleženca manj (ker to ni vedno odvisno od izvajalcev!).	1	1%	4%	12%
	predvsem poenostavitev poročanja. program e-ma je nesmiselno sestavljen, poročanje pa preveč restriktivno oz. moram iste priloge in izjave dodajati vsakemu delu poročila. v kolikor primerjam to s programom javnih del, ki naši organizaciji zagotovi približno enak znesek za zaposlitev ene osebe, je poročanje pri tem programu mnogo bolj jasno in poenostavljeno.	1	1%	4%	16%
	velik problem je bil prehod iz issar2 v emo, ko zadeve za uporabnike še niso bile dovolj dodelane in jasne. problem je, da se poročila v emi za svoj lasten arhiv v celoti kot 1 zazipano datoteko ni dalo izvoziti, kar prosimo, da se še uredi, da si lahko shranimo na svoje računalnike identično zaporedje dokumentov in strukturo, kot je v emi.	1	1%	4%	20%
	preprostejši način za poročanje, da ni potrebno 100 papirjev podpisati, skenirati, poslati in oddati v e-ma sistem (saj imamo singenco). ekcellova datoteka, za izpolnjevanje dela mladinskega delavca je bila vred zastavljena, ker je bila kratka in jedrnata. vendar, tudi če si ne vem kako pazil, da si vse pravilno naredil, za oddajo poročanja, si vedno moral poslati dopolnitve, pojasnitve,.... meni, kot prostovoljki in redni študentki magistrskega študija je to vzelo veliko veliko časa, pa še kakšna poročanja ali dopolnitve so bile med tednom vsi dokumenti v pisarni mladinskega sveta, sama pa v ljubljani. težave, smo imeli tudi, ko je ena izmed mladinskih delavk, dala odpoved, češ da smo mi krivi, ker pa smo želeli čim hitreje dobiti novo, se je spet ustavilo pri mizš in potem spet pojasnjevat zakaj nismo imeli nobenega delavca 2 dni.	1	1%	4%	24%
	zaposlitev/ukrep/financiranje bi morale trajati dlje časa.	1	1%	4%	28%
	podaljšanje trajanja zaposlitve mladinskega delavca	1	1%	4%	32%
	poenostavitve v procesu poročanja so vsekakor dobrodošle	1	1%	4%	36%
	večja fleksibilnost birokratskega aparata v primeru nepredvidenih sprememb v praksi, kar se tiče projektnih aktivnosti. kar se tiče poročanja predlagamo uvedbo gaming principov, da nam bo lažje (to ni šala). predlagamo tudi, da se navodila za poročanje in izvajanje operacij ne spremenijajo neprestano, ker se s tem ustvarja velika zmeda in podaljšujejo postopki poročanja in odobritve/izplačila zahtevkov.	1	1%	4%	40%
	omenjene že zgoraj.	1	1%	4%	44%
	bolj poenostavljen portal za poročanje. daljši časovni interval, ki omogoča poročanje. obstoječi portal v času aktivnih datumov ni bil delujoč.	1	1%	4%	48%
	manj birokracije in več uporabnosti	1	1%	4%	52%
	preveč birokracije	1	1%	4%	56%
	predvsem pri težavah, katere sem že omenila z vnosom. izboljšati ali poenostaviti program.	1	1%	4%	60%

	ne nalaganje birokratskega dela nvo-jem in s tem tratenjem časa v pisarni namesto dela z mladimi. npr. zadeve, ki so povezane z javno upravo preverja naj organ sam, ne pa da se mi s tem trudimo. razumemo pa varstvo podatkov in gdpr ampak mi smo v enaki težavi.	1	1%	4%	64%
	poenostavitev poročanja preko sistema e-ma-	1	1%	4%	68%
	sistem isaar je preobširen in prezahteven za tovrstne programe. pomeni ogromno izgubo časa na račun programov oz. osnovne dejavnosti.	1	1%	4%	72%
	da bi portal za poročanje dejansko naredil kdo, ki razume ui in ux	1	1%	4%	76%
	manj nepotrebne administracije. poudarek na dosežkih. dovolj en konkreten program.	1	1%	4%	80%
	pri procesu poročanja pozdravljamo pavšalni način obračuna stroškov, za katerega ni potrebno dokazovati odhodkov na konto kartici, hkrati pa menimo, da bi bilo potrebno omiliti rigidnost sistema poročanja in obsežnost ter kompleksnost navodil za poročanje in samega sistema prednakazil in nakazil po poročanju.	1	1%	4%	84%
	mizš naj bolj sistematično komunicira z nami.	1	1%	4%	88%
	poenostavitev obrazcev, prilagajanje rokov poročanja vključenim organizacijam.	1	1%	4%	92%
	če je za vstop v e-mo potrebno digitalno potrdilo, s katerim se identificiran, kje je dodatna vrednost potrebe po printanju in podpisovanju vseh dokumentov? sicer pa menim, da bi bilo ponovno poročanje lažje zaradi seznanjenosti s sistemom.	1	1%	4%	96%
	daljša zaposlitev, ne le za nekaj mesecev.	1	1%	4%	100%
Veljavni	Skupaj	25	31%	100%	

Q13	Ali ste v okviru programa spodbujali inovativne oblike mladinskega dela?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	17	21%	63%	63%
	2 (NE)	3	4%	11%	74%
	3 (Ne vem)	7	9%	26%	100%
Veljavni	Skupaj	27	34%	100%	

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.9
-----------	-----	-------------	-----

Q14	Na kakšen način ste spodbujali inovativne oblike mladinskega dela?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	vnesli so jih kar mladi, ki so bili zaposleni, z novim krogom zainteresiranih uporabnikov in naborom programskih idej.	1	1%	6%	6%
	mladinski delavec je spoznaval delo z ranljivimi skupinami, predvsem z otroki in mladostniki prve generacije, se vključeval v terensko ulično delo ter v poučevanje ranljivih skupin za zmanjševanje digitalnega razkoraka.	1	1%	6%	13%
	spodbujali smo inovativno informiranje mladih, uporabo ikt, inovativnih metod razširjanja rezultatov mladinskih projektov ipd.	1	1%	6%	19%

	mladinski delavec ni bil samo izvajalec, marveč soustvarjalec programov in je vedno imel možnost predlagat, kar se mu je zdelo nujno in potrebno.	1	1%	6%	25%
	pomagali smo mladim razvijati njihove lastne zaposlitvene, karierne, podjetniške, nvo načrte, spodbujali smo mlade, da so iskali možnosti za inovativno sodelovanje v regiji z podpornim okoljem in sodelovanj z nami - predlogi za skupne projekte ipd.	1	1%	6%	31%
	izvedba delavnic usposabljanja.	1	1%	6%	38%
	izvedbe so bile inovativne, delo z delodajalci je bilo inovativno, tudi način vključevanja je moral biti inovativen.	1	1%	6%	44%
	kot je razvidno iz našega poročila smo v okviru projekta spodbujali kvalitetna neformalna izobraževanja z podporo iz strani visoko kvalificiranih trenerjev in coachev. izpostaviti pa je potrebno zaposlitveni matchmaking, proces spoznavanja z delodajalci preko vodenega povezovanja, ki se je izkazal za izjemno uspešnega.	1	1%	6%	50%
	ulično delo, nestrukturirano delo v dnevnem centru.	1	1%	6%	56%
	razvijanje metod, pristopov uličnega dela, mladinsko delo mladih za mlade, krepitev kompetenc mladih za mladinsko ulično delo in za projektno delo. izboljšanje položaja dveh mladih oseb na trgu dela.	1	1%	6%	63%
	digitalno mladinsko delo, storytelling	1	1%	6%	69%
	izkustveno učenje	1	1%	6%	75%
	že v osnovi je ideja za en projekt prišla neposredno s strani mlade osebe in je bila povsem inovativna. glede drugega projekta pa smo sledili trendom na področju 3d tehnologije.	1	1%	6%	81%
	nove tehnologije	1	1%	6%	88%
	uvajanje novih pristopov delo na področju informiranja, komuniciranja in učenja pomena mreženja skozi aktivno participacijo.	1	1%	6%	94%
	spodbujanje digitalnega mladinskega dela, socialnega podjetništva in pdb.	1	1%	6%	100%
Veljavni	Skupaj	16	20%	100%	

Q15	Ali ste zaznali pozitivne učinke inovativnih oblik mladinskega dela na reševanje problematike brezposelnosti mladih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	43	54%	55%	55%
	2 (NE)	5	6%	6%	62%
	3 (Ne vem)	30	38%	38%	100%
Veljavni	Skupaj	78	98%	100%	

Povprečje	1.8	Std. Odklon	1.0
-----------	-----	-------------	-----

Q16	Na kakšen način se kažejo ti učinki?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	mladi zadovoljni, ker so dobili službo, ker so okrepili večšine, znanja.	1	1%	3%	3%

	dolgoročnejša zaposlitev mladih	1	1%	3%	5%
	priložnost opravljanja strokovnega izpita	1	1%	3%	8%
	da, večanje komunikacijskih kompetenc in samozavesti.	1	1%	3%	10%
	nove zaposlitvene možnosti	1	1%	3%	13%
	uvajanje mlade osebe, ki je imela za rezultat redno zaposlitev v zavodu na področju mladinskega uličnega dela. razvoj mladinskega uličnega dela v v zavodu. zaposlitev mlade osebe na področju projektnega vodenja za specifične projekte do avgusta 2019. eden od študentov, ki je sodeloval pri projektu uličnega dela je dobil redno zaposlitev v sorodni organizaciji. zaposlitev nam je omogočila kontinuirano izvajanje kakovostnega mladinskega uličnega dela in podporo izvedbi različnih inovativnih projektov zavoda na področju mladinskega dela (mestni inkubator, evropski teden mobilnosti 2018, mreža mladinskih centrov ljubljana, podpora glavni pisarni itd.).	1	1%	3%	15%
	na zaposlitvene zmožnosti mladih vpliva več učinkov, ne samo inovativne oblike mladinskega dela. kljub vsemu je glavna spremenljivka na področju zaposlovanja na splošno sam trg dela. v obdobju izvajanja razpisa 2016-2018 se je močno spremenil trg, mladi so prišli iz situacije, ko je bilo kvalitetno službo dobiti težko do nemogoče, medtem ko se danes delodajalci skoraj sami ponujajo. a vseeno smo opazili pozitivne učinke; metodologija zaposlitveni matchmaking je namreč delovala tudi v letu 2016, ko se trg še ni obrnil.	1	1%	3%	18%
	možnost opravljanja str. izpita in s tem povečanje možnosti za zaposlitev.	1	1%	3%	20%
	mladi so pozitivno angažirani pri pridobivanju zaposlitve, pridobili so možnosti za strokovni izpit in tudi trajnejšo zaposlitev. tovrstno vključevanje bi bilo lahko trajna rešitev, javni sistem je kadrovske še vedno podhranjen.	1	1%	3%	23%
	zaposlili smo učitelja začetnika za nedoločen čas.	1	1%	3%	25%
	mladi se lažje dokažejo oz. imajo možnost vstopiti na trg dela	1	1%	3%	28%
	imajo možnost opravljanja strokovnega izpita, kar jim kasneje omogoči službo.	1	1%	3%	30%
	takojšnja zaposlitev mladih po končanem šolanju je nujna in pozitivno vpliva na posameznika	1	1%	3%	33%
	pridobivanje izkušenj in večja možnost zaposlovanja.	1	1%	3%	35%
	nove metode dela	1	1%	3%	38%
	ustrezna pot vključitve na trg dela	1	1%	3%	40%
	kandidati so opravili obveznosti za pristop k strokovnem izpitu. na ta način so si povečali možnosti za zaposlitev.	1	1%	3%	43%
	v aktivaciji mladih, pridobivanju na samozavesti, mreženju, medsebojnemu sodelovanju, izmenjavi znanj, krepitevi različnih kompetenc in praktični uporabi v šoli pridobljenih znanj.	1	1%	3%	45%
	mladi, ki so bili pred vključitvijo v ukrep v brezposelni, v času vključitve v ukrep pridobivajo nove kompetence in krepijo znanja in pretekla izkušnje, kar jih opremi s tem, da postanejo na trgu delo bolj konkurenčni.	1	1%	3%	48%
	pozitivni učinek je bil predvsem v tem, da so se mladi seznanili s potekom dela in odgovornosti do otrok, njihovih staršev in zaposlenih. ker so imeli možnosti opraviti strokovni izpit so jim bile odprte možnosti za zaposlitev.	1	1%	3%	50%
	mladi so se lahko zaposlili, pridobili konkretne izkušnje in opravili strokovni izpit, katerega prej niso imeli možnosti, zato so iskali zaposlitev drugje. preko tega programa so pridobili možnost zaposlitve tam, kjer so želeli, oziroma v poklicu za katerega so se izobraževali.	1	1%	3%	53%

	pridobitev novih kompetenc mladih, pridobitev priporočil za službo in povečanje samopodobe pri razgovoru za službo.	1	1%	3%	55%
	samozavest mladih, nova znanja in posledično pridobitev zaposlitve.	1	1%	3%	58%
	že druga redna zaposlitev v našem zavodu iz tega naslova	1	1%	3%	60%
	dodatna usposobljenost in dvig zaposljivosti udeležencev.	1	1%	3%	63%
	mladi so vključeni v zaposlitev in lahko širijo svoja znanja in kompetence, večšine, čutijo se bolj koristni družbi in imajo večjo socialno sigurnost	1	1%	3%	65%
	možnost zaposlitve mladih, saj so opravili strokovni izpit, pridobili mnogo izkušenj	1	1%	3%	68%
	usposobitev mladih za lažje vstopanje na trg dela.	1	1%	3%	70%
	mladi, ki pred tem zase niso našli področja dela ali delovnega mesta, ki niso imeli samozavesti/izkušenj, so v programu okrepili večšine in našli odgovore na nekatera vprašanja. spozna(va)li so svoje poklicne perspektive in jih tako lažje nagovorili.	1	1%	3%	73%
	večje možnosti zaposlovanja mladih	1	1%	3%	75%
Veljavni	Skupaj	40	50%	100%	

Q17	Ali menite, da ste s sodelovanjem v projektu pridobili potrebna znanja in izkušnje za naslavljanje in reševanje problematike brezposelnosti mladih?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	31	39%	40%	40%
	2 (NE)	10	13%	13%	53%
	3 (Ne vem)	37	46%	47%	100%
Veljavni	Skupaj	78	98%	100%	

Povprečje	2.1	Std. Odklon	0.9
-----------	-----	-------------	-----

Q18	Katera so ključna znanja oz. izkušnje, ki ste jih pridobili?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	seznanitev s stopnjo pripravljenosti mladih za vključitev v delo.	1	1%	4%	4%
	vloga kakovostnega mentorskega dela in vodenja mladih pri vstopanju na trg dela.	1	1%	4%	8%
	prepoznavanje možnosti sofinanciranja iz eu sredstev	1	1%	4%	12%
	sodelovanje s sodelavci in delo v razredu.	1	1%	4%	15%
	učili smo se o razlikah med regijami, o razlikah med inkubatorji, javnimi zavodi, obrtnimi in podjetniškimi zbornicami. spoznavali smo različne predavatelje v različnih regijah, jih medsebojno povezovali in se učili eden od drugega.	1	1%	4%	19%
	razumevanje mladih, problematika trga dela, fleksibilnost	1	1%	4%	23%
	-	1	1%	4%	27%

	kako pridobiti mlade, kako jih motivirati za delo.	1	1%	4%	31%
	.	1	1%	4%	35%
	/	1	1%	4%	38%
	novi pristopi, nove ideje	1	1%	4%	42%
	pridobljena znanja ne naslavlja reševanje problematike brezposelnosti mladih, ker tovrstno problematiko rešujejo drugi resorji. mi smo zaposlovalci, ki imamo interes izvajati te oblike. standardi zaposlovanja oz. kadrovske normativi so na našem področju jasni, vendar ne dovolj kakovostni. na našem področju ne moremo zaposlovati mimo teh predpisov.	1	1%	4%	46%
	metodologijo za izvajanje delavnic za zviševanje zaposljivosti (priprava cv-ja, zaposlitveni razgovor, motivacijsko pismo, ...), neposredno delo z mladimi brezposelnimi (profiliranje skupine).	1	1%	4%	50%
	mladinskega dela ne vidimo kot ključnega za naslavljanje problematike in reševanja brezposelnosti med mladimi. v našem zavodu smo skozi ukrep krepili metode prenosa znanja na mlade osebe, strateškega načrtovanja zaposlovanja, pisanja projektov za sofinanciranje zaposlovanja. v projekt smo vložili veliko resursov, zaposlitve smo zelo dobro načrtovali, zato so bili tudi rezultati zaposlenih zelo dobri.	1	1%	4%	54%
	mladi potrebujejo alternative - edina oblika pravne osebe ni s. p., ki je za večino mladih popolnoma neprimeren; mladi slabo poznajo druge oblike in možnosti/priložnosti, ki jih ponujajo; mladi ne poznajo pravic s področja zaposlovanja, niti obveznosti ...	1	1%	4%	58%
	spoznavanje generacijskih značilnosti mladine, njihovih ciljev, prioritet, in pripravljenosti za delo	1	1%	4%	62%
	način prijave projekta	1	1%	4%	65%
	uvajanje mladih v viz polje, spodbuda in pomoč pri delu v oddelku in širše	1	1%	4%	69%
	poznavanje organizacije dela	1	1%	4%	73%
	kdo so mladi danes in kako jih razumeti.	1	1%	4%	77%
	mentoriranje in podpora mladim, zaupanje v to, da bodo neko nalogo (čeprav jo opravljajo prvič) opravili dobro.	1	1%	4%	81%
	možnosti, ki jih ponuja sistem oz. ministrstvo, izkušnje z vključevanjem mladih v našo ustanovo.	1	1%	4%	85%
	ključno znanje, ki ga naša organizacija poskuša ponotranjiti je dejstvo, da moraš v mladinskem delu ostajati inovativen in vedno znova razmišljati, kaj so znanja, veščine in kompetence, ki jih bodo mladi potrebovali na trgu jutri.	1	1%	4%	88%
	način črpanja sredstev ess skladov za dodatne zaposlitve	1	1%	4%	92%
	sodelovalne veščine med učiteljem mentorjem in mladim učiteljem.	1	1%	4%	96%
	dogovarjanje in skupno načrtovanje	1	1%	4%	100%
Veljavni	Skupaj	26	33%	100%	

Q19	Kaj ste pogrešali oz. zakaj menite, da niste pridobili potrebnih znanj in izkušenj?	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	zaposlitev na področju mladinskega dela v mladinskem sektorju predvideva zaposlitev mlade osebe v mladinski organizaciji. nič nismo pogrešali, samo tip projekta je tak, katerega cilj ni, da organizacija pridobi izkušnje za naslavljanje	1	1%	14%	14%

	in reševanje problematike brezposelnosti mladih?				
	mislim, da na reševanje problematike sploh nimam vpliva. delamo po normativih. zaposluje, če imamo prosto delovno mesto.	1	1%	14%	29%
	/	2	3%	29%	57%
	nove možnosti za nadaljevanje projekta.	1	1%	14%	71%
	ker temu ni bil namenjen projekt	1	1%	14%	86%
	zaposluje lahko toliko, kolikor nam po predpisih pripada in ne moremo vplivati na reševanje problematike brezposelnosti mladih. opažamo pa, da ima ogromno mladih izobrazbo, s katero se ne morejo zaposliti v šolstvu in so praktično nezaposljivi. fakultete oz. univerze uvajajo nove izobraževalne programe in vanje vpisujejo veliko število študentov, potreb po takih kadrih pa ni. zelo mi je težko, ko imam pred sabo odličnega učitelja, ki pa nima ustrezne smeri izobrazbe in ga ne moremo zaposliti v šolstvu.	1	1%	14%	100%
Veljavni	Skupaj	7	9%	100%	

Q20	Katere so prednosti subvencioniranega zaposlovanja v mladinskem sektorju	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	omogočanje mladim vstop na trg dela, spoznavanje potencialnih delodajalcev, razbremenitev zaposlenih	1	1%	2%	2%
	možnost opravljanja pripravništva.	1	1%	2%	3%
	tako mladi dobijo priložnost za zaposlitev, ki ni izključno vezana na strošek delodajalca	1	1%	2%	5%
	največ, kar mladinski sveti potrebujejo je nekoga, ki je v pisarni in povezuje celotni program/dogajanje, ker smo vsi, ki delamo pri mladinskem svetu prostovoljci in študenti, smo raztreseni po celi sloveniji, tako je lepo, da je nekdo, na sedežu mladinskega sveta in ureja vse potrebne zadeve za organizacijo.	1	1%	2%	6%
	mladi dobijo vpogled v delo in ustros sistema zaposlitve ter predvsem odgovornosti do tega kar delajo. v mladinskem sektorju pa je to zanje še dodana vrednost, saj so v stiku s seboj oz. s tem, kar naj bi naprej ponudil mladim.	1	1%	2%	8%
	da mladi predvsem dobijo priložnost za začetno zaposlitev in pridobitev knčne kvalifikacije - strokovnega izpita	1	1%	2%	10%
	možnost zaposlitve	1	1%	2%	11%
	možnosti razvoja	1	1%	2%	13%
	ni finančne obremenitve zavoda, samostojnost pri izbiri, interakcija med mladimi	1	1%	2%	15%
	finančne, predvsem.	1	1%	2%	16%
	predvsem povečanje kapacitet kadra.	1	1%	2%	18%
	že zgoraj opisano.	1	1%	2%	19%
	pridobitev strokovnega izpita, ki pa je ključen za nadaljnje zaposlitve v vrtcih	1	1%	2%	21%
	mladi dobijo priložnost pridobitve delovnih izkušenj	1	1%	2%	23%
	izkušnje, pristop k strokovnemu izpitu, fleksibilnost.	1	1%	2%	24%
	finance. (nismo bili vključeni v okrepe subvencioniranih zaposlitev)	1	1%	2%	26%

	mladi dobijo priložnost za delo.	1	1%	2%	27%
	da mladi pridobijo znanje in izkušnje s pomočjo mentorja	1	1%	2%	29%
	da potem izpolnijo pogoje za strokovni izpit	1	1%	2%	31%
	.	1	1%	2%	32%
	možnost zaposlitve zaradi subvencioniranja	1	1%	2%	34%
	/	4	5%	6%	40%
	le tako mladi pridejo do prve zaposlitve.	1	1%	2%	42%
	zaposlitev oseb, ki sicer ne bi bile zaposlene, organizacijska, kadrovska in programska opolnomočenost organizacij ter njihovih programov.	1	1%	2%	44%
	žal je to ena redkih možnosti zaposlovanja v sektorju.	1	1%	2%	45%
	zmanjšanje brezposelnosti mladih	1	1%	2%	47%
	mladi pridobijo delovne izkušnje.	1	1%	2%	48%
	subvencionirane zaposlitve manjšim organizacijam omogočijo optimizacijo njihovega poslovanja, saj preko njih lahko pridobijo kader, ki jim je v pomoč na dnevni bazi.	1	1%	2%	50%
	večja zaposlivost mladih, boljša znanja	1	1%	2%	52%
	da lahko damo mladim možnost za prvo zaposlitev in pridobivanje kompetenc.	1	1%	2%	53%
Veljavni	Skupaj	62	78%	100%	

Q21	Ali menite, da ste s projektnimi aktivnostmi vplivali tudi na druge družbene izzive (npr. demografska gibanja, pritiski na okolje, dostop do hrane, itd.)?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (DA)	10	13%	13%	13%
	2 (NE)	30	38%	39%	53%
	3 (Ne vem)	36	45%	47%	100%
Veljavni	Skupaj	76	95%	100%	

Povprečje	2.3	Std. Odklon	0.7
-----------	-----	-------------	-----

Q22	Kateri so ti družbeni izzivi in na kakšen način ste jih naslavljali?				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	mladi dobijo upanje, da se bodo lahko v prihodnje zaposlili, dobijo priporočila (če se izkažejo), ostanejo v okolju, praviloma se dobro vključijo v obstoječi kolektiv, znajdejo v drugih, so zadovoljni, radi delajo	1	1%	11%	11%
	mladi ostanejo v kraju bivanja	1	1%	11%	22%
	mogoče je kakšen mlad diplomant ostal v kraju in ni razmišljal o selitvi drugam	1	1%	11%	33%

	ustavili smo v mali meri izseljevanje, mlade z znanjem smo obdržali v sektorju	1	1%	11%	44%
	večja ozaveščenost o družbeni odgovornosti in trajnostnem razvoju za vključene mlade, predavateljem, podjetnike, zbornice v regijah.	1	1%	11%	56%
	zaposleni pri nas so ostali v lokalnem okolju.	1	1%	11%	67%
	dodatno usposobljeni mladi se vsekakor lažje soočajo z izzivi.	1	1%	11%	78%
	zmanjšali smo brezposelnost v občini. socialna stiska se je zmanjšala. mladi si lahko ustvarijo družine in napredujejo v življenju.	1	1%	11%	89%
	ohranjanje mladih v svojem kraju, manj migracij v mesta.	1	1%	11%	100%
Veljavni	Skupaj	9	11%	100%	

Q23 Kako kot delodajalec ocenjujete ukrepe zaposlovanja na področju vzgoje in izobraževanja, z vidika:											
Podvprašanja		Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Zelo ustrezno	Ustrezno	Neustrezno	Zelo neustrezno	Ne vem	Skupaj				
Q23a	Delovnega procesa v organizaciji	28 (57%)	20 (41%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	49 (100%)	49	80	1.5	0.7
Q23b	Doseganja osnovnih ciljev ukrepa (zaposlovanje v VIZ)	28 (57%)	20 (41%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	49 (100%)	49	80	1.5	0.7
Q23c	Razvoja in kakovosti kadrov	29 (58%)	20 (40%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (2%)	50 (100%)	50	80	1.5	0.7
Q23d	Administrativnih in finančnih vidikov izvedbe projektov	13 (27%)	34 (69%)	1 (2%)	1 (2%)	0 (0%)	49 (100%)	49	80	1.8	0.6

Q24 Ali vas je pri ukrepu(ih) kaj motilo?					
Odgovori		Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (DA)		21	26%	27%	27%
2 (NE)		52	65%	68%	95%
3 (Ne vem)		4	5%	5%	100%
Veljavni	Skupaj	77	96%	100%	

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Q25 Kaj vas je najbolj motilo in na kakšen način bi tovrstne pomankljivosti v prihodnje lahko odpravili?					
Odgovori		Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
obveznost zaposlitve za vsaj pol leta iz lastnih sredstev		1	1%	5%	5%
začetek usposabljanja - čas od 1. junija in čez poletne mesece, ko mentorji praviloma koristijo dopust, pa tudi otrok ni...		1	1%	5%	10%
tehnično zapleten vnos podatkov in oddaje poročil		1	1%	5%	14%

	slaba, zapletena... tehnična oz. programska plat projekta.	1	1%	5%	19%
	podpisovanje pogodb z mladimi o vključitvi v aktivnosti (predlagamo ukinitvev); možnost za npr. nakup računalnika za vodjo projekta oz. strokovnega sodelavca ni bila možna - torej ni bilo sredstev za nakup opreme (predlagamo, da je določen delež za to možen v vsakem razpisu, saj omogoča kvalitetnejšo izvedbo projekta); nesmiselni pogoji glede tega, kar lahko delata v sklopu projekta vodja in strokovni sodelavec in kaj ne - npr. nismo smeli sami izvajati delavic, ampak smo jih lahko samo spremljali (ukinitvev podobnih nesmislov);	1	1%	5%	24%
	denar za plačo moramo zalagti, kar je težko. nato moramo zaposliti človeka, za katerega nimamo prostega delovnega mesta - k sreči nam tu pomaga občina.	1	1%	5%	29%
	sama bi zaposlila več mladih, če ne bi bil pogoj vsaj 1/2 zaposlitve za naprej	1	1%	5%	33%
	način izbire izvajalcev v projektu	1	1%	5%	38%
	mislím, da sem že vse opisala zgoraj.	1	1%	5%	43%
	preveč administracije in poročil	1	1%	5%	48%
	večja usmerjenost k mladim z manj priložnostmi in ne usmerjenost k tistim, ki so že celo življenje v prednosti.	1	1%	5%	52%
	tehničnost poročanja, tehničnost odobritve projekta	1	1%	5%	57%
	že omenjeno.	1	1%	5%	62%
	poročanje.	1	1%	5%	67%
	radi bi zaposlili mlade, jim prenesli znanje in prakso, pa velikokrat ni bilo mogoče, saj je bilo potrebno po izteku 8 mesecev skleniti pogodbo o zaposlitvi za namanj polovičen delovni čas tudi med šolskim letom, kar pa ni bilo mogoče.ovičen a	1	1%	5%	71%
	manj birokracije in poenostavitev finančnih postopkov poročanja na portal.	1	1%	5%	76%
	občasno smo imeli komunikacijski izziv s pisarno ursem, ki ga pripisujemo kadrovske podhranjenosti in prilagajanju ursem zahtevam ministrstva. največji izziv so nam je predstvljala oddaja obrazcev in spreminjanje oz. razumevanje navodil.	1	1%	5%	81%
	veliko administracije	1	1%	5%	86%
	težko oz. nemogoče je zagotoviti, da boš lahko osebo, ki je vključena v projekt, čez 8 mesecev zaposlil. če se projekt izteče npr. avgusta, potem je lažje predvideti, da bo s 1. 9. možno skleniti novo pogodbo. praktično nemogoče pa je to izvesti sredi šolskega leta, saj ne morem vedeti, če se bo katero delovno mesto izpraznilo čez 8 mesecev sredi šolskega leta. sredi šolskega leta se delovna mesta izpraznijo le zaradi bolniških in porodniških odsotnosti, teh pa v času prijave projekta ne moremo predvideti.	1	1%	5%	90%
	kako zagotoviti drugi del projektne zaposlitve, predvsem finančno	1	1%	5%	95%
	kriteriji izbire (količnik občine)	1	1%	5%	100%
Veljavni	Skupaj	21	26%	100%	

Q26	Kako ocenjujete vlogo mentorjev oz. izkušenih učiteljev pri prenosu znanja na učitelje začetnike?										
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Zelo pomembno	Pomembno	Nepomembno	Zelo nepomembno	Ne vem	Skupaj				

					no						
Q26a		52 (68%)	11 (14%)	0 (0%)	0 (0%)	14 (18%)	77 (100%)	77	80	1.9	1.5

Q27	Prosimo utemeljite svoj odgovor	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
		zglede, prenos znanj	1	1%	2%	2%
		uvajanje in vodenje dela	1	1%	2%	3%
		really - kaj pa je še pomembno za napredek začetnikov ... ja, izkušnje, ampak če želimo pa kakorkoli pozitivno vplivati na spremembe, pa dejansko ni druge možnosti ki bi nadomestila mentoriranje	1	1%	2%	5%
		vloga mentorja je svetovati, motivirati, spodbujati in učiti začetnika specifičnih spretnosti in s svojim zgledom in strokovnim delom spodbuja njegov strokovni razvoj.	1	1%	2%	6%
		vodenje pripravnikov po eni strani, nove ideje po drugi strani	1	1%	2%	8%
		ja prenos izkušenj, ki jih sicer fakulteta ne da	1	1%	2%	9%
		nismo bili v tem programu	1	1%	2%	11%
		dober mentor je vedno pomemben	1	1%	2%	12%
		pomembno je, ni pa možnosti za sistematično izvajanje, kar je škoda.	1	1%	2%	14%
		ni relevantno za nas.	1	1%	2%	15%
		mentorji in učitelji so ključni, saj na mlade delujejo z zgledom. slab mentor ali učitelj mladega odbije in tak mlad težko napreduje in pridobi dovolj samozavesti za iskanje službe.	1	1%	2%	17%
		mentor s svojim strokovnim vodenjem lahko ključno pripomore k oblikovanju osebnosti mladega strokovnjaka in kot zgled vpliva na njegovo nadaljnje delo.	1	1%	2%	18%
		mentor aplicira svoje izkušnje na mlade, jih usmerja in vodi - pomembno bi bilo, da bi starejšo, izkušeno generacijo učiteljev postopoma razbremenili, jih postavili v mentorsko vlogo ter tako konstanto omogočali zaposlitve mladim učiteljem	1	1%	2%	20%
		nismo bili vključeni v projekt zaposlovanja učiteljev.	1	1%	2%	21%
		sodelovanje obeh, poučevanje z različnimi didaktičnimi pristopi	1	1%	2%	23%
		mentorstvo je v mladinskem sektorju ključnega pomena, sploh, ker še ni razširjena poklicna kvalifikacija, ker ni izobrazbe prav za do področje, specifičnih delovnih mest in izobraževanj za delo z mladimi.	1	1%	2%	24%
		pri dobrem mentorju je lahko dobil veliko dobrega in uporabnega znanja, ki ga bo lahko kasneje uporabil. dobil je širino in vpogled v delovanje celotne organizacije na različnih nivojih.	1	1%	2%	26%
		možnost sodelovanja in strokovne pomoči pri razvoju	1	1%	2%	27%
		mentorja lahko opredelimo kot strokovnega vodjo z osebnostnimi ter s podpornimi spretnostmi in sposobnostmi.	1	1%	2%	29%
		cilj projekta je spoznati in zaposliti mlade. mentorjeva vloga je zelo pomembna, saj jih vodi, jim pomaga ter uči. mentor osebo tudi oceni ali je primerna za to delo ali ne.	1	1%	2%	30%
		tesno sodelovanje z mentorjem/i pri načrtovanju, organizaciji, izvedbi in evalvaciji dela je ključnega pomena za doseganje zastavljenih ciljev zaposlitve mlade osebe. skozi tesno sodelovanje smo mlade osebe usposobili za samostojno	1	1%	2%	32%

	strokovno delo na področju mladinskega uličnega dela in projektnega vodenja. v delo mladih oseb so bili vključene različne vodje delovnih skupin, ki so mladima osebam zagotavljali kakovostno strokovno podporo za pridobitev nabora znanj za kakovostno mladinsko delo. v razvoj kompetenc mladih oseb smo vložili veliko resursov - mladi osebi sta imeli dostop do širokega nabora znanja in izkušenj zavoda, mladi osebi smo stalno usposabljali in izobraževali na različnih področjih dela z mladimi in ju vključevali na vse ravni dela v zavodu.				
	prva zaposlitev je dejansko prvi realni stik mladega s področjem, kjer bo opravljal svoje delo in je zelo pomembno, da dobi kvalitetne napotke za svoje delo	1	1%	2%	33%
	pri mentoriranju nastaja poseben odnos, ki je zelo bogat pri prenosu znanja, kompetenc in veščin za oba- mentorja in začetnika	1	1%	2%	35%
	mentor ima zelo veliki pomen pri prenosu izkušenj in motivacije za delo.	1	1%	2%	36%
	zaposleni mora vedeti delati	1	1%	2%	38%
	ker na dodiplomskem študiju mladi ne pridobivajo sodobnih didaktičnih in pedagoških znanj, pač pa pretežno ostajajo na tradicionalnem transmisivskem delu učitelja, je zaposlitev viz odlična priložnost, da se vživijo, spoznajo, začnejo razumevati sodobne pristope v učenju in poučevanju, razumejo, da morajo skupaj z učenci raziskovati svojo prakso, jo izboljševati, veliko premišljevat, povezovati, ustvarjati kakovost ped. procesov z soudeležbo učencev ... to jim lahko omogoča le dober mentor, ki sam zna in zmore takšno pedagoško delo, podprto z novjšimi znanstvenimi spoznanji in premišljenim pogledom v prihodnost mladih.	1	1%	2%	39%
	nismo sodelovali v projektu z izkušenimi učitelji in učitelji začetniki oz. ne vem, kako je to vprašanje povezano s projektom, v katerem smo sodelovali.	1	1%	2%	41%
	prenos znanj in izkušenj.	1	1%	2%	42%
	mentor potrjuje pogled učitelja začetnika na vsebine v procesu izobraževanja.	1	1%	2%	44%
	prenos izkušenj in znanja o organizaciji dela, ki jih tekom študija učitelj začetnik ne pridobi	1	1%	2%	45%
Veljavni	Skupaj	66	83%	100%	

Q28	Kako ocenjujete uspeh medgeneracijskega prenosa znanj in izkušenj?										
	Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
		Zelo visok	Visok	Zmeren	Nizek	Ne vem	Skupaj				
Q28a		21 (27%)	34 (44%)	12 (16%)	1 (1%)	9 (12%)	77 (100%)	77	80	2.3	1.2

Q29	Prosimo utemeljite svoj odgovor				
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	zelo pomembno v smislu povezovanja generacij	1	1%	2%	2%
	v našem mladinskem centru večinoma delujejo mladi, zato do izrazitega medg. prenosa ni prišlo.	1	1%	2%	3%
	ugotavljal sem večsmerno pretočnost znanja in izkušenj, mladi učitelji so se izkazali s svežim znanjem in idejami, starejši pa zlasti z izkušnjami in veščinami/strategijami dela z ljudmi	1	1%	2%	5%
	nimamo medgeneracijskega delovanja	1	1%	2%	6%

v zavodu se zavedamo pomena senioriteta - starejši zaposleni / sodelavci imajo pomembno znanje, ki so ga pridobili skozi leta vzpostavljanja programov zavoda in ga lahko sedaj prenašajo na mlajše kolege. mladi osebi sta imeli ves čas dostop in bili spodbujani k prevzemanju tega znanja.	1	1%	2%	8%
kandidati so bili pripravljene sprejemati mentorjeva znanja in izkušnje	1	1%	2%	10%
mladi črpajo znanje in so te izkušnje pomembne.	1	1%	2%	11%
motivacija mlajših za delo	1	1%	2%	13%
medgeneracijsko povezovanje v tovrstnih projektih je vsekakor prisotno, vendar je odvisno tudi od subjektivnih pogledov vseh udeležencev	1	1%	2%	14%
potrebni še več možnosti in oblik prenosa	1	1%	2%	16%
interes - potreba- izkušnja- usposobljenost	1	1%	2%	17%
pozna se na kakovosti dela z mladimi	1	1%	2%	19%
ni relevantno za nas.	1	1%	2%	21%
imeli so možnost primerjati in tudi v praksi preizkusiti svoje predvsem teoretično znanje.	1	1%	2%	22%
pripovedovanje zgodb o uspehih in neuspehih različnih generacij in strok mladim je bilo ključno v našem programu.	1	1%	2%	24%
v našem kolektivu so delavci približno enake starosti.	1	1%	2%	25%
ново znanje, doseženo znanje, pozitivne izkušnje	1	1%	2%	27%
v naši organizaciji imamo zelo širok generacijski razpon in kot izobraževalna ustanova nenehno skrbimo, da se tudi znotraj hiše učimo. zato mladim radi prisluhnemo, po drugi strani pa jih tudi podučimo. gre za uspešno izmenjavo.	1	1%	2%	29%
starejšim delavcem večkrat primanjkuje e-kompetenc, v tem pa so mladi dobri	1	1%	2%	30%
v našem kolektivu drugačno delovanje sploh ni mogoče.	1	1%	2%	32%
medgeneracijski prenos znanja se dogaja, če to želimo ali ne. to je proces, ki teče sam od sebe, njegovi učinki se včasih pokažejo takoj, včasih pa šele kasneje.	1	1%	2%	33%
menimo, da se znanje, izkušnje in modrost starejših učinkovito prepletajo z novimi znanji in sodobnimi pristopi, ki jih prinašajo mlade generacije.	1	1%	2%	35%
medsebojno učenje, izmenjava znanj,...	1	1%	2%	37%
odvisno od kandidata.	1	1%	2%	38%
na eni strani izkušnje in nove metode in znanja	1	1%	2%	40%
medgeneracijski prenos znanja in izkušenj smo krepili v dialoških evalvacijah in strokovnih diskusijah.	1	1%	2%	41%
je obojestranski- mentor pridobi nekaj veččin mlajših generacij, začetnik pa prevzema predvsem odnos do dela, odgovornost,...	1	1%	2%	43%
starejša generacija ima konkretne izkušnje, ki jih lahko deli mlajšim. predvsem je to delo s starši in konkretno delo z otroki (iz teorije v prakso)	1	1%	2%	44%
učenje je obojestransko kot sem že večkrat povdarila.	1	1%	2%	46%
dobro: če je dobro zastavljeno, ima tak prenos poleg prenosa znanj in izkušenj tudi odnosne posledice - zmanjševanje predsodkov, večja empatičnost, razumevanje. znanja in izkušnje se tako lahko ohranjajo in nadgrajujejo. medgeneracijski prenos omogoča tudi razgled z drugega zornega kota in aktualizacijo	1	1%	2%	48%

	izvedbe (da je bolj prilagojena trenutnim potrebam). slabo: prevečkrat je v procesu prenos enosmeren (starejši ne razume, da se lahko/kaj konkretno se lahko uči od mlajšega), mladim se očita naivnost in neizkušenost (kar je redko utemeljeno), prevečkrat je tako že ves čas počnemo vzeto kot to je prav ...				
Veljavni	Skupaj	63	79%	100%	