

Metod Tekavčič

UČINKI KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTVE

PREGLED PROBLEMATIKE

KAJ SO KLUBI ZA ISKANJE ZAPOSLOTVE IN KDAJ SO SE POJAVILI

Klubi za iskanje zaposlitve so skupinska oblika dela z brezposelnimi, ki ima zelo jasen namen: čim prej dobiti zaposlitev, ki je za iskalca glede na trenutne razmere najbolj ustrezna. Osnovna »filozofija« kluba za iskanje zaposlitve je, da obstaja delo za vsakega člana kluba, ki se želi zaposliti. Ta pozitiven pristop je rdeča nit klubskega delovanja. Izhajajo iz predpostavke, da se nekateri še niso uspeli zaposliti, ker še niso odkrili zadostnega števila delovnih mest, ali pa še niso uspeli na pravi način predstaviti svojih najboljših lastnosti. S pomočjo kluba lahko to spremenijo. Spremembo dosežejo tako, da izvedo, kje lahko najdejo delovna mesta, se seznanijo z odkrivanjem še nezasedenih in se naučijo tehnike učinkovite predstavitve.

Prvotno metodo kluba za iskanje zaposlitve (v angleščini *job-club* ali *job finding club*) sta v ZDA ob koncu sedemdesetih let razvila Azrin in Besalel, nato pa se je širila po vsem svetu (*Navodila za izvajalce kluba...* 1995: 1). V Evropi je klube za iskanje zaposlitve najprej vključila v svojo dejavnost angleška služba za zaposlovanje leta 1984, danes pa so klubi razširjeni v številnih evropskih državah. V Veliki Britaniji je v letu 1994 delovalo 1.500 klubov, v katerih je bilo

vklučenih skoraj četrta milijona brezposelnih (skoraj 10% vseh brezposelnih).

Republiški zavod za zaposlovanje (RZZ) je začel v letu 1994 razvijati prvotno metodo kluba za naše razmere. V tem letu sta bila pri nas izvedena dva poskusna kluba, in sicer v Ljubljani in Mariboru. Po dveh mesecih od vključitve se je zaposlilo 65% članov, ki so bili prijavljeni na RZZ v povprečju več kot 11 mesecev. Z rezultati so bili na RZZ zadovoljni, tako da so leta 1995 pričeli uvajati metodo »Klub za iskanje zaposlitve« v delo vseh območnih enot v Sloveniji. Dejavnost klubov za iskanje zaposlitve v Sloveniji financira RZZ, izvajajo pa jo praviloma zunanji izvajalci, t. j., organizacije, ki so registrirane za izobraževanje ali usposabljanje in so bile izbrane z javnim razpisom. Klub lahko izvaja tudi območna enota RZZ. RZZ organizira začetno in permanentno usposabljanje vodij klubov, napoti kandidate ter spremlja in nadzoruje dejavnost klubov.

KOMU SO KLUBI NAMENJENI

Klub je namenjen dolgotrajno brezposelnim osebam, ki so več kot 6 mesecev prijavljene na RZZ, in iskalcem prve zaposlitve (*Priročnik za vodje klubov* 1995). Obiskovanje je prostovoljno. Članom so zagotovljeni prostor za izvedbo programa, ustrezna pisarniška oprema, pisalne potrebščine,

Avtor članka je študent 4. letnika Visoke šole za socialno delo (š. l. 1996/97). Poročilo je prirejeno seminarska naloga pri predmetu Raziskovalni seminar (nosilec B. Mesec). – Besedilo je popravil, priredil in dodal kritični komentar B. Mesec.

možnost telefoniranja, fotokopiranja, pomoč pri tipkanju prošenj in viri za iskanje zaposlitvenih možnosti. Kriti so tudi stroški za poštino in prevozni stroški za udeležbo na klubskih sestankih.

Kandidate, iskalce zaposlitve, ki so prijavljeni na RZZ, praviloma napotijo v klub svetovalci za zaposlitev. Ti s kandidati opravijo predhodni svetovalni razgovor, v katerem ugotovijo primernost vključitve v klub in kandidate na kratko seznanijo z delovanjem in učinki klubov ter obveznostmi kandidata. V nobenem primeru v klub ni dovoljeno vključevati predvsem tistih članov, ki imajo večje možnosti za zaposlitev.

Glavna vloga kluba je v tem, da pomaga prav tistim iskalcem, ki imajo slabe možnosti za zaposlitev. Teden dni pred začetkom se v prostorih kluba organizira srečanje nove skupine in vodje kluba. Srečanje se organizira v sodelovanju s predstavnikom lokalnega urada ali območne enote RZZ, ki kandidate napoti z napotnico, na kateri je označen naslov in čas predhodnega srečanja. Predhodno srečanje je kratko, vodi ga vodja kluba. Na začetku srečanja vodja na kratko predstavi dejavnost kluba, prijeme in glavne značilnosti ter učinke kluba. Vodja poudari nujnost stalne navzočnosti in doslednega izvajanja programa. Nato predstavi in razdeli »dogovor« med vodjem kluba in bodočimi člani. S podpisom dogovora kandidat postane član kluba in potrdi, da je seznanjen z delom, ugodnostmi ter zahtevami dela v klubu in da sprejema te zahteve. Predhodno srečanje je priporočljivo izvesti. Izkušnje pri nas in v tujini kažejo, da se na tak način precej zmanjša razlika med številom napotenih in vključenih članov.

VSEBINA PROGRAMA

Program prvih dveh tednov (deset delovnih dni) je, poenostavljeno rečeno, program usposabljanja za učinkovito iskanje zaposlitve. Poteka vsak delovni dan, štiri ure dnevno. Prvih sedem dni je namenjenih pretežno uvajanju novih tem, zadnji trije pa utrjevanju. Program vsebuje: ugotavljanje svojih lastnosti, oblikovanje zaposlitvenega cilja, spoznavanje učinkovitih načinov is-

kanja zaposlitve, pisanje učinkovite prošnje, tehnike informativnega in zaposlitvenega pogovora.

Z vsebino programa se člani kluba seznanijo s pomočjo delovnega zvezka, ki ga dobi vsak posameznik. Vodja kluba pri izvajanju programa teži k temu, da je čim več skupinskega in individualnega dela in čim manj frontalnega podajanja snovi (predavanje). Program že v prvem tednu predvideva tudi iskanje zaposlitve. Tako naj bi že v prvem tednu vsak član porabil vsaj šest ur za iskanje zaposlitve. V drugem tednu člani kluba porabijo več časa za konkretno iskanje zaposlitve, pri čemer jim ves čas pomaga vodja kluba. Pri iskanju zaposlitve se program ne omejuje le na formalne vire (časopisne oglase, objave RZZ, drugih agencij za posredovanje dela), ampak se člani naučijo veččin za iskanje zaposlitve na tako imenovanem skritem trgu delovne sile. Velik del delovnih mest, ki so objavljeni na RZZ, je v času objave namreč že zasedenih. Zato se člani naučijo vzpostavljati direktne stike z delodajalci in z drugimi osebami, ki lahko dajo koristne informacije. V klubu je praviloma zagotovljena administrativna pomoč za pisanje prošenj. Razlog je v tem, da pisanje prošenj vzame precej časa, ki ga lahko člani učinkoviteje porabijo za iskanje novih zaposlitvenih možnosti. V tretjem tednu vodja kluba individualno pomaga pri čim bolj uspešni uporabi virov za iskanje zaposlitve. Po treh tednih so člani usposobljeni za samostojno iskanje zaposlitve.

Ves čas se vodi dnevnik individualnega napredovanja in napredovanja skupine. Število vzpostavljenih telefonskih stikov, število poslanih prošenj in število informativnih in zaposlitvenih pogovorov se redno spremlja na stenski preglednici, tako da lahko vsi člani skupine spremljajo napredovanje. Vodi se tudi evidenca tistih članov, ki so dobili zaposlitev, kar spodbudno vpliva na ostale člane.

Po dveh tednih se skupina preseli v sosednji prostor, tako imenovano informacijsko sobo. Tu so članom na razpolago vsi viri, ki jih potrebujejo za učinkovito iskanje zaposlitve (razpisi delovnih mest, časopisi, telefoni, imeniki, računalnik, tiskalnik ipd.). Informacijska soba je odprta z enournim

zamikom glede na prvo sobo, tako da ima vodja kluba vsak dan eno uro časa za pomoč članom, ki so v informacijski sobi. Tukaj člani samostojno iščejo zaposlitev. Ravno tako morajo biti prisotni štiri ure vsak dan. Član lahko ostane v klubu najdlje tri mesece od vključitve v klub. Ta doba se lahko na predlog vodje kluba podaljša. Smiselno je v primerih članov, ki so v še posebej slabem položaju na trgu delovne sile.

Klubi za iskanje zaposlitve se v Sloveniji izvajajo po enotni metodi, vendar to ne pomeni nefleksibilnosti programa. Določene spremembe programa so zaradi določenih lokalnih posebnosti nujno potrebne.

URNIK KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Spodnji urnik zajema okvirni program za prve tri tedne delovanja klubov, ki praviloma delujejo po štiri ure vsak delovni dan. V četrtem tednu se v klub vključi nova skupina in cikel se začne znova. Tisti člani iz prejšnje skupine, ki se še niso zaposlili, delajo zdaj v informacijski sobi in vsak dan izpolnjujejo zastavljene cilje toliko časa, da najdejo zaposlitev.

TABELA 1. URNIK KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE

| | Prvi teden | Drugi teden | Tretji teden |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------|
| Prvi dan | Predstavitve kluba. Pregled delovnih izkušenj in znanj. Zaposlitveni cilj. | Spremnimi dopisi in priporočila. Trening pisanja prošenj. | Redna dejavnost. |
| Drugi dan | Viri iskanja. Neformalni načini. | Zaposlitveni pogovor. | Redna dejavnost. |
| Tretji dan | Uporaba virov. Trening stikov po telefonu. | Trening zaposlitvenega pogovora | Redna dejavnost. |
| Četrty dan | Prošnja. | Vprašalniki delovnih organizacij. Trening zaposlitvenega pogovora. | Redna dejavnost. |
| Peti dan | Prošnja malo drugače. | Trening zaposlitvenega pogovora. | Redna dejavnost. |

Vir: *Priručnik za vodje klubov 1955*: 18.

CILJI KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Končni cilj kluba je pomagati članom, da najdejo čim ustrežnejšo zaposlitev v čim krajšem času. Člani prihajajo v klub »delat«. Program sicer traja štiri ure na dan, vendar so člani zelo dejavni tudi izven tega časa. Iskanje zaposlitve tako dejansko postane njihova zaposlitev s polnim delovnim časom. Klub ni samo mesto, kjer člani izboljšujejo svoje prošnje in tehnike zaposlitvenega pogovora; to je samo del akcijsko usmerjenega programa. Najbolj pomembno je, da člani v klubu odkrivajo obstoječe ali potencialne zaposlitve in vzpostavljajo potrebne stike. Član kluba ima vsakodnevni cilj, odkriti in spremljati pet do deset zaposlitvenih možnosti.

UČINKI KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE

Kot kriterij učinkovitosti klubov se jemlje delež članov, ki se uspejo zaposliti. Najpogosteje se navaja podatke o učinkovitosti po osmih tednih od vključitve v klub. Podatki o učinkovitosti se zelo razlikujejo in se gibljejo med 50% in 90%. Temu so vzrok

različne razmere na trgu delovne sile, različne ciljne skupine itn. Pozitivni izid je širši izraz za označevanje učinkovitosti kluba. Ta izraz zajema poleg zaposlitve tudi primere, ko se član odloči za nadaljevanje šolanja ali usposabljanja, za samozaposlitev ali za kakšno drugo obliko delovne aktivnosti. Učinku kluba pripisujejo tudi povečano stopnjo samozaupanja, ki je pogoj za uspešno iskanje zaposlitve, povečano motiviranost za različne oblike izobraževanja in usposabljanja. Opazen je tudi premik v stališčih članov; na lastno brezposelnost ne gledajo več kot na nerešljiv problem. (*Priročnik za vodje klubov* 1995: 19-20).

VODJA KLUBA

Kvaliteten vodja kluba je najpomembnejši faktor uspeha. Vodja posveti klubu najmanj 25 ur tedensko, od tega 20 ur vodi predpisani program po priročniku in 5 ur posveti spremljanju dela članov. Preostale ure so namenjene organizaciji in administraciji.

Cilj kluba je, da si člani pomagajo sami. Zato vodja ni tisti, ki bi iskal oziroma posredoval zaposlitev brezposelnim, temveč jih uči, kako si bodo delo iskali sami. Čeprav je vodja tudi »učitelj«, saj predstavi članom program iz priročnika, pa je njegova vloga predvsem v vodenju, podpori, dajanju nasvetov ter spremljanju napredka posameznih članov. Vodja mora prepoznati probleme, s katerimi se brezposelni srečujejo, in pokazati članom pot do rešitve ali institucijo, ki jim bo pri tem pomagala. Vloga vodje kluba je tudi, da ustvari in vzdržuje pozitivno vzdušje, kar je izredno pomemben element dela v klubu. Vodja kluba mora dobro poznati lokalni trg delovne sile in biti sposoben odkrivati vire »skritih« prostih delovnih mest.

Usposabljanje vodij klubov in njihovih namestnikov organizira RZZ. Usposabljanje traja 6 dni, od tega se prve 3 dni predela vsebina programa po delovnem zvezku. Drugi del je bolj namenjen vodenju skupin, stilom vodenja, vsak bodoči vodja pa tudi predstavi svoje vodstvene sposobnosti v konkretnem vodenju skupine. Namen tega usposabljanja je izobraziti vodje, ki vodijo

program v skladu s priročnikom in zahtevami RZZ. Vodje se tudi redno srečujejo vsaj enkrat na dva meseca, kjer izmenjujejo praktične izkušnje ali poslušajo predavanje o določeni temi (*Navodila...* 1995: 7).

PROBLEM IN HIPOTEZE

Z raziskavo sem želel ugotoviti, ali lokalni klub za iskanje zaposlitve učinkuje na včlanjene dolgotrajno brezposelne v smeri v literaturi navedenih ciljev. Zanimalo me je, ali delo v klubu v resnici ugodno vpliva na:

- doživljanje lastne brezposelnosti ter percepcijo možnosti za zaposlitev
- aktivnost iskanja zaposlitve
- mnenje o ustreznih načinih iskanja zaposlitve
- zaupanje vase ter samooceno nastopa do delodajalca
- njihovo počutje in motivacijo za iskanje zaposlitve.

Poleg tega sem želel ugotoviti še nekaj mnenj članov kluba o delovanju kluba in o drugih okoliščinah njihove brezposelnosti in iskanja zaposlitve, med drugim:

- ali jih družina podpira pri iskanju zaposlitve
- ali se je njihova socialna integriranost zmanjšala po tem, ko so ostali brez dela
- koliko so se izobraževali v preteklosti in koliko se imajo namen izobraževati v prihodnosti.

Hipoteze so:

1. hipoteza: Skupini se razlikujeta v doživljanju stanja brezposelnosti.
2. hipoteza: Skupini se razlikujeta v načinih iskanja zaposlitve.
3. hipoteza: Skupini se razlikujeta v mnenju o ustreznosti iskanja zaposlitve prek zvez.
4. hipoteza: Skupini se razlikujeta v stopnji samozaupanja.
5. hipoteza: Skupini se razlikujeta v oceni nastopa do delodajalca.
6. hipoteza: Skupini se razlikujeta v pretekli vključenosti v različne oblike usposabljanja in izobraževanja in namerah za vključitev v prihodnje.

METODA

VRSTA RAZISKAVE

Raziskava temelji na eksperimentalnem modelu (postopek, pri katerem ugotovljamo vzročno-posledične odnose med pojavi tako, da na kontroliran način uvajamo ali spreminjamo neodvisne eksperimentalne variable in opazujemo spremembe na odvisnih variablah), in sicer na modelu eksperimenta z eksperimentalno (obravnavano) in kontrolno skupino.

a. *Eksperimentalna (obravnavana) skupina.* V raziskavo sta bili zajeti dve sku-

pini dolgotrajno brezposelnih oseb, vključenih v klub, skupaj 19 oseb, od tega 5 moških. Vključeni so bili vsi dolgotrajno brezposelni, ki so bili v tem času člani kluba. Ti dve skupini sta bili eksperimentalni in ju obravnavam kot eno skupino.

b. *Kontrolno skupino* so sestavljale dolgotrajno brezposelne osebe, prijavljene na Uradu za delo v Krškem, ki so bile naključno izbrane izmed vseh dolgotrajno brezposelnih oseb. Kontrolna skupina je bila izenačena z eksperimentalno skupino v strukturi po spolu, starosti, izobrazbi, zakonskem stanu, delovni dobi, trajanju sedanje brezposelnosti in vzroku sedanje brezposelnosti.

SPREMENLJIVKE

TABELA 2. STRUKTURA OBRAVNAVANE IN KONTROLNE SKUPINE GLEDE NA DEMOGRAFSKE VARIABLE

| SPREMENLJIVKE | OBRAVNAVANA (n = 19) | KONTROLNA (n = 20) | χ^2 | PS | P |
|---------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------|----|--------|
| SPOL | | | 0,09 | 1 | >0,05 |
| - moški | 5 | 5 | | | |
| - ženske | 14 | 15 | | | |
| STAROST | | | 2,74 | 1 | > 0,05 |
| - do 27 | 12 | 8 | | | |
| - 28 + | 7 | 12 | | | |
| IZOBRAZBA | | | 4,68 | 1 | > 0,05 |
| - poklicna | 4 | 0 | | | |
| - srednja | 15 | 20 | | | |
| ZAKONSKI STAN | | | 0,27 | 1 | > 0,05 |
| - samski | 12 | 11 | | | |
| - poročen | 7 | 9 | | | |
| DELOVNA DOBA | | | 1,56 | 1 | > 0,05 |
| - do 2 leti | 12 | 15 | | | |
| - nad 2 leti | 7 | 5 | | | |
| TRAJANJE BREZPOSLENOSTI | | | 0,27 | 1 | > 0,05 |
| - do 2 leti | 12 | 15 | | | |
| - nad 2 leti | 7 | 5 | | | |
| VZROK BREZPOSLENOSTI | | | 1,56 | 2 | > 0,05 |
| - razmerje za dol. čas | 13 | 10 | | | |
| - stečaj | 3 | 7 | | | |
| - sam prekinil | 3 | 3 | | | |
| OCENA MOŽNOSTI ZAPOSLOTITVE PRED VKLJUČITVIJO V KLUB | | | 0,88 | 2 | >0,05 |
| - nikakršne | 5 | 3 | | | |
| - slabe | 10 | 13 | | | |
| - dobre | 4 | 4 | | | |

TABELA 3. DEFINICIJE ODVISNIH SPREMENLJIVK

| SPREMENLJIVKA | DEFINICIJA/OPERACIONALIZACIJA | MODALITETE |
|------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1. DOŽIVLJANJE BREZPOSELNOSTI | Delež navedb obremenjujočih dejavnikov: Kako ste se počutili kot brezposelna oseba? | Psihološki/socialni/ekonomski |
| 2. NAČIN ISKANJA ZAPOSLOTITVE | Kako ste iskali zaposlitev? | RZZ/časopisi/prijatelji |
| 3. MNENJE O USTREZNIH NAČINIŠKIH ISKANJA | Kaj mislite o iskanju zaposlitve »prek zvez« – (prijateljev, znancev, sorodnikov) | pozitiven/negativen način |
| 4. ZAUPANJE VASE | Samoocena zaupanja vase: Kaj menite o zaupanju vase ... po vključitvi v klub? (Za nečlane: ... glede na situacijo, v kateri ste se znašli?) | Zmanjšalo/ostalo enako/povečalo |
| 5. NASTOP DO DELODAJALCA | Samoocena nastopa: Kako bi označili svoj nastop do delodajalca ob iskanju zaposlitve? | Zelo dober/dober/slab |
| 6. MOTTIVIRANOST ZA IZOBRAŽEVANJE | Ali ste se v preteklih 6 mesecih vključili v kako obliko usposabljanja in izobraževanja? | Število oblik |
| Preteklo izobraževanje | Ali se nameravate v prihodnjem mesecu vključiti v kako obliko usposabljanja in izobraževanja? | Število oblik |

IZVEDBA INTERVJUJEV

Intervju z obravnavanima skupinama je bil časovno razdeljen na dva dela; prva je bila intervjuvana v sredini meseca februarja, druga pa v začetku marca. Intervjuje sem pri obeh skupinah izvedel v tretjem tednu vključenosti v klub, ker naj bi se šele takrat pokazali učinki kluba na brezposelne. Osebe, ki so sestavljale kontrolno skupino, so bile pisno vabljeni v prostore zavoda. Intervjuvanje je potekalo dva dni v začetku marca. Intervjuval sem 20 dolgotrajno brezposelnih, od tega 5 moških in 15 žensk. Struktura intervjuja je bila podobna kot za klub, razlika je bila le v formulaciji nekaterih vprašanj. Intervju je bil polstandardiziran in je vseboval odprta in zaprta vprašanja. Pri odprtih vprašanjih sem podobne odgovore združeval v skupine zaradi lažje interpretacije. Pred pričetkom intervjuja z eksperimentalno in kontrolno skupino sem vprašalnik preskusil na dveh dolgotrajno

brezposelnih osebah, prijavljenih na zavodu. Intervju je bil individualen.

OBDELAVA PODATKOV

je bila ročna. Dobljene razlike sem preveril s χ^2 statistiko.

UGOTOVITVE IN RAZPRAVA

DOŽIVLJANJE BREZPOSELNOSTI

Rezultati kažejo, da je najvarneje ohraniti ničelno hipotezo, da se obravnavana in neobravnavana skupina ne razlikujeta v tem, katere vrste posledic (ekonomske, socialne, psihološke) poudarjata. Večina brezposelnih ne glede na skupino največkrat omenja ekonomsko dimenzijo. S tem v zvezi so navajali finančno odvisnost in negotovo prihodnost glede materialnih dobrin. Sledi

UČINKI KLUBA ZA ISKANJE ZAPOSLOTITVE & KOMENTAR

TABELA 4. PORAZDELITVE ODGOVOROV NA ODVISNIH SPREMENLJIVKAH

| SPREMENLJIVKA | OBRAVNAVANA (n = 19) | KONTROLNA (n = 20) | χ^2 | PS | P |
|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------|----------|----|--------|
| DOŽIVLJANJE BREZPOSELNOSTI | | | | | |
| - navaja psihološke obremenitve | 15 | 11 | 2,52 | 1 | >0,05 |
| - navaja socialne obremenitve | 12 | 13 | 0,01 | 1 | >0,05 |
| - navaja ekonomske obremenitve | 15 | 14 | 0,00 | 1 | >0,05 |
| NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE | | | | | |
| - objave RZZ | 13 | 17 | 1,52 | 1 | >0,05 |
| - časopisni oglasi | 12 | 18 | 3,97 | 1 | <0,05* |
| - prijatelji, znanci | 10 | 16 | 3,09 | 1 | >0,05 |
| USTREZNOST ISKANJA PREK ZVEZ | | | | | |
| - ustrezno | 12 | 8 | 2,09 | 1 | >0,05 |
| - neustrezno | 7 | 12 | | | |
| ZAUPANJE VASE | | | | | |
| | | | 9,30 | 2 | <0,05* |
| - zmanjšalo | 0 | 4 | | | |
| - ostalo enako | 7 | 12 | | | |
| - povečalo | 12 | 4 | | | |
| OCENA NASTOPA DO DELODAJALCA | | | | | |
| | | | 4,43 | 1 | <0,05* |
| - zelo dober, dober | 17 | 12 | | | |
| - slab | 2 | 8 | | | |
| PRETEKLO IZOBRAŽEVANJE | | | | | |
| | | | 1,48 | 1 | >0,05 |
| - se je usposabljal | 14 | 11 | | | |
| - se ni usposabljal | 5 | 9 | | | |
| PRIHODNJE IZOBRAŽEVANJE | | | | | |
| | | | 2,17 | 1 | >0,05 |
| - se namerava usposabljati | 13 | 9 | | | |
| - se ne namerava usposabljati | 6 | 11 | | | |

ji psihološka dimenzija, ki vključuje zmanjšano samozavest, občutek manjvrednosti, obup, jezo, apatijo, pesimizem, na drugi strani pa optimizem. Na koncu je socialna dimenzija, pod katero so navedbe kot dolčas doma, želja po druženju, razmišljanje o tem, kako priti do dela, neurejena socialna varnost in prekinjena delovna doba. Da je v ospredju ekonomska dimenzija, je razumljivo, saj so nadomestila za brezposelnost nizka v primerjavi z redno plačo zaposlenih, pogosto pa se zgodi, da je trajanje brezposelnosti tako dolgo, da tudi teh nadomestil ni več in so brezposelni odvisni od partnerjev oziroma staršev. Nekaj starejših brezposelnih je poudarilo, da so še v zrelih letih odvisni od svojih staršev. Opazna razlika med člani in nečlani kluba je pri psihološki dimenziji, saj člani kluba pogosteje od

nečlanov navajajo psihološke obremenitve brezposelnosti. Vendar razlika ni statistično pomembna in bi lahko bila tudi naključna variacija podatkov. Iz pogovorov z nečlani kluba lahko tudi sklepam, da je pri njih ta dimenzija ravno tako močno zastopana, le da mi tega niso želeli priznati.

NAČINI ISKANJA ZAPOSLOTITVE

Člane kluba sem povprašal, ali so že pred vključitvijo v klub aktivno iskali zaposlitev. Nečlane kluba pa sem povprašal, ali v zadnjih dneh aktivno iščejo zaposlitev. Aktivno iskanje pomeni, da se dvakrat tedensko oglasijo na RZZ in pregledajo razpisana delovna mesta, da vsak dan spremljajo oglase v medijih in se nanje javljajo ter da v iskanje

vključijo tudi prijatelje in znance.

Tabela 4 kaže, da pri dveh načinih iskanja ni pomembnih razlik med obema skupinama, pri enem, to je pri iskanju prek časopisnih oglasov, pa je. Nečlani v splošnem bolj aktivno iščejo zaposlitev, kot so je iskali člani kluba pred vključitvijo vanj. Iz tega bi lahko sklepali, da so se sedanji člani vpisali v klub ravno zaradi želje po bolj aktivnem iskanju zaposlitve in da bi se naučili drugačnega načina iskanja zaposlitve. Medtem ko nečlani kluba pri vprašanju, zakaj se v klub ne vključijo, navajajo, da so prepričani, da znajo sami dovolj aktivno iskati zaposlitev in jim klub ni potreben. Med člani kluba je bilo tudi nekaj manj kot tretjina takih, ki niso aktivno iskali zaposlitve pred vključitvijo v klub. Razlogi, ki so jih navajali, pa so bili naslednji: razpisana delovna mesta so že vnaprej zasedena; zanašali so se, da jih bo RZZ obveščal; ker so jih zadrževala gospodinjstva dela in družina; ker ni bilo odziva na poslane prošnje.

Nečlane kluba sem tudi vprašal, koliko prošenj za zaposlitev so poslali v preteklem mesecu in koliko odgovorov so dobili na poslane prošnje? Odgovori kažejo, da nečlani kluba pošiljajo do pet prošenj mesečno. Večina ni dobila odgovorov na poslane prošnje. Odgovori, ki pa so le prispeli, so bili negativni.

ODNOS DO ISKANJA ZAPOSLOTITVE »PREK ZVEZ«

Tako člane kot nečlane kluba sem povprašal, kaj mislijo o iskanju zaposlitve »prek zvez«. Kot sem pričakoval, imajo člani kluba veliko bolj pozitiven odnos do tega načina, saj jih kar dve tretjini tak način odobrava. Vendar pa razlika, čeprav je dokaj velika, vendarle ni statistično pomembna pri dogovorjeni stopnji tveganja, saj ravno ne doseže stopnje 0,05. Člani kluba navajajo, naj tisti, ki ima možnost izrabiti zveze, to stori, ker so danes taki časi, da se zaposlitev dobi le na tak način. Tretjina članov kluba pa se s tem načinom ne strinja. Prepričani so, da na tak način zasedejo delovno mesto nesposobni ljudje. Izkušnje, ki jih imajo, kažejo na to, da so vedno samo obljube, konkretno pa ti nihče ne pomaga. Pri nečlanih

kluba ima pozitiven odnos do tega načina iskanja za poslitve tretjina vprašanih, dve tretjini pa se s tem načinom iskanja zaposlitve ne strinjata. Obrazložitve so enake kot pri članih.

ZAUPANJE VASE

Zaupanje vase sem meril pri obeh analiziranih skupinah. Pri članih kluba sem želel izvedeti, ali je klub vplival na povečano zaupanje vase predvsem takrat, ko so brezposelni v kakršnem koli stiku z delodajalcem, bodisi telefonsko ali na zaposlitvenem razgovoru. To sem skušal primerjati z nečlani kluba, kako oni ocenjujejo zaupanje vase glede na stanje, v katerem so se znašli. To stanje prinaša s seboj nizko vrednotenje samega sebe, dvom, ali so si sposobni poiskati službo, velikokrat so spodkopani vsi nosilci njihove osebne in družbene identitete. Vsaka nova delodajalčeva zavrnitev brezposelnega še močneje potisne v razmišljanje o tem, ali je res tako nesposoben, in posledica je še večje zapiranje vase.

Iz tabele 4 je razvidno, da je to ena od dveh dimenzij, pri katerih so razlike med člani kluba in nečlani statistično pomembne. Kar dvema tretjinama članov kluba se je zaupanje vase povečalo, pri dobri tretjini pa je ostalo nespremenjeno. Z gotovostjo lahko trdim, da je to učinek kluba, kajti v intervjujih so mi poudarili, da so s klubom pridobili veliko novega in drugačnega znanja o iskanju zaposlitve. Ni jih več strah telefonskih pogovorov z delodajalci, naučili so se, kaj lahko na zaposlitvenem pogovoru poudarijo in kaj naj skrijejo. So bolj odločni in se ne pustijo zмести pred delodajalci. Poudarili so tudi, da zavrnitev ne vzamejo več tako osebno in jih tudi ne prizadene toliko, kot so jih pred vključitvijo v klub. Pri nečlanih pa je zaupanje vase ostalo enako skoraj pri dveh tretjinah. Mislim, da je tak rezultat posledica nepriznanja zmanjšane samozavesti. Kajti ob pogovorih z nečlani kluba sem imel ves čas občutek, da se o zaupanju vase, o samozavesti, občutku manjvrednosti apriori ne želijo pogovarjati, in so to dimenzijo, ki je bila pri članih kluba zelo prisotna, ignorirali, ali pa zatrjevali, da

s tem niso imeli nikoli težav. 20% nečlanov kluba je poudarilo, da se je zaupanje vase povečalo, to pa so pripisovali odločitvi za samostojno podjetništvo in sezonsko delo.

OCENA NASTOPA PRI DELODAJALCU

Pri obeh skupinah me je zanimalo, kako bi ocenili svoj nastop oziroma pogovor z delodajalcem. Večina članov kluba ocenjuje svoj nastop pred delodajalcem kot zelo dober oz. dober in samo 2 člana (10,5%) kot slab. Razlike med obema skupinama so statistično pomembne. Z gotovostjo lahko trdim, da je to učinek kluba, kajti skoz intervjuje so člani kluba to potrdili. Učinek kluba je v tem, da so sedaj veliko bolj pripravljeni na zaposlitvene razgovore in na vse, kar je z njimi povezano. Tudi nečlani kluba svoj nastop pred delodajalcem v relativno velikem deležu (60%) ocenjujejo kot zelo dober, vendar je med njimi vseeno še precej takih, ki pravijo, da so se slabo izkazali.

IZOBRAŽEVANJE BREZPOSELNIH

Med člani kluba je nekaj več takih, ki so se že pred včlanitvijo v klub izobraževali in usposabljali, kot med nečlani, vendar razlike niso statistično pomembne. Člani in nečlani so se posluževali široke palete različnih tečajev, nečlani kluba so se vpisovali predvsem v tečaj računalništva. Tako eni kot drugi so se izobraževanja udeležili zaradi boljše možnosti zaposlitve in samozaposlitve. Predpostavljam, da je tudi odločitev za vpis v klub eden od razlogov večje aktivnosti v preteklih šestih mesecih. Dobra tretjina članov kluba se ni izobraževala, ker ni imela interesa, medtem ko je ta razlog navedla kar polovica nečlanov kluba, slaba četrtnina pa navaja pomanjkanje finančnih sredstev.

Pri obeh analiziranih skupinah me je tudi zanimalo, koliko so se pripravljene izobraževati v prihodnjem mesecu, ne glede na to, ali bodo dobili zaposlitev ali ne. Tudi tu se je pokazalo, da so se v večji meri pripravljene tudi v prihodnjem mesecu izo-

brazevati člani kluba (razlika ni statistično pomembna). Nekateri so se pripravljene vpisati v tečaj računalništva, jezikovne tečaje in tečaj vodenja poslovnih knjig. Četrtnina nečlanov kluba se je pripravljene prekvalificirati. To je razumljivo, ker so bili intervjuvanci(ke) predvsem strojni tehniki in tehnice in imajo zelo majhne možnosti zaposlitve. Tako eni kot drugi pa bi se izobraževali zaradi večjih možnosti zaposlitve.

DRUGA VPRAŠANJA

O klubu. Poleg vprašanj, ki so se nanašala na odvisne spremenljivke in sem z njimi preverjal učinek dejavnosti v klubu, sem v intervjuju dodal še nekaj vprašanj o klubu in okoliščinah brezposelnosti.

Pri obeh skupinah sem želel izvedeti, kje so slišali za klub, zakaj so se vanj vključili, oziroma, zakaj se vanj ne vključijo in kaj so člani s klubom novega pridobili. Tako člani kot nečlani kluba so dobili največ informacij o klubu na RZZ od svetovalk zaposlitve. Od intervjuvancev sem izvedel, da svetovalke odločajo o tem, kdo je primeren za vključitev vanj. Tri četrtnine nečlanov kluba je za klub že slišalo, ena četrtnina pa o njem ni vedela ničesar. Od teh, ki so za klub že slišali, jih je 40% vedelo, kakšnih načinov iskanja zaposlitve se v klubu poslužujejo, 35% pa jih ni poznalo. Nihče izmed tistih, ki so za klub že slišali, se vanj ne namerava vključiti, ker so vsi prepričani, da sami dovolj aktivno iščejo zaposlitev.

85% članov kluba se je vanj vključilo iz radovednosti; zanimalo jih je, česa se bodo v klubu naučili in kako si bodo z njim lahko pomagali do zaposlitve. Želeli so tudi pridobiti znanje o drugačnem načinu iskanja zaposlitve. 20% se jih je za klub odločilo, ker so želeli aktivno iskati zaposlitev, 15% pa zaradi želje po zaposlitvi dopoldneva.

Ko sem povprašal člane kluba, kaj se jim zdi, da so s klubom novega pridobili, so vsi poudarili, da veliko znanja o pisanju prošnje, zaposlitvenem pogovoru, telefonskih pogovorih. Četrtnina jih je odkrila sposobnosti, za katere prej sploh ni vedela, da jih ima in da jih lahko poudari pri delodajalcu. Četrtnina je poudarila, da je bolj optimistična

glede iskanja zaposlitve. Slaba polovica je navedla, da jih skupina sebi enakih zelo motivira, pozitivno vpliva na njihovo počutje in jim je vseč solidarnost in pomoč članov.

O pomoči družine pri iskanju zaposlitve. Obe skupini brezposelnih sem povprašal, ali jih družina kakor koli spodbuja pri iskanju zaposlitve. Tako člane kot nečlane kluba družina spodbuja pri iskanju zaposlitve na tri načine. Obe skupini navažata v relativno največjem deležu, da domači spremljajo oglase in jih opozorijo na primerno delovno mesto. Tako enim kot drugim pomagajo finančno. Le četrtini nečlanov kluba vpliva družina upanje in samozavest, medtem ko je to prisotno pri 42,1% članov kluba. Slaba četrtina anketiranih obeh skupin navaja, da jih družina ne spodbuja pri iskanju zaposlitve. To so predvsem ženske, ki razlog za to vidijo v dejstvu, da družini ustreza, ko doma gospodinji.

Integriranost v okolje. Veliko raziskav je pokazalo, da je le malo brezposelnih duševno dovolj močnih, da bi izkoristili svoj prosti čas in navezovali prijateljstva ali obiskovali prijatelje in sorodnike. Večina se iz nekakšnega sramu boji stikov in zdi se jim, da se jih tudi drugi izogibajo. Zato ostajajo raje doma in »ubijajo čas« s samotnimi zaposlitvami. Zato sem obe skupini brezposelnih povprašal, ali so sedaj, ko so brezposelni, pridobili nove znanke, kolege, prijatelje. Kar dve tretjini članov kluba navaja, da so spoznali kolege in prijatelje v klubu. Skozi pogovore se je čutilo, da jih skupina sebi enakih zelo motivira in so zadovoljni, ker temelji pomoč med člani na solidarnosti. Dobra tretjina članov kluba pa je navedla, da novih prijateljev in kolegov ne spozna-

vajo, ker so se zaprli vase, nimajo denarja in menijo, da se z zaposlenimi nimajo več kaj pogovarjati, ker ni več istih interesov. Takega mnenja je tudi tretjina nečlanov. Ostali nečlani so prijatelje spoznavali v raznih oblikah izobraževanja, največ jih pa navaja, da so obdržali stare prijatelje.

Koliko članov kluba se je zaposlilo s pomočjo kluba? S pomočjo kluba se je zaposlilo 36,2% članov kluba, od tega 24,1% za določen in 12,1% za nedoločen čas. Z rezultati kluba so na Centru za permanentno izobraževanje zelo zadovoljni.

SKLEPI

Od šestih ničelnih hipotez o razlikah med skupino brezposelnih članov kluba iskalcev zaposlitve in brezposelnih, ki se niso včlanili v klub, lahko z dovolj majhno stopnjo tveganja, da se pri tem motimo, zavrremo dve. Kaže, da članstvo v klubu pozitivno vpliva na samozaupanje članov in na samoceno nastopa pred delodajalci ob iskanju zaposlitve. Druge razlike niso dovolj velike, da bi bile statistično pomembne. Konvencionalni stopnji pomembnosti pa se približajo še nekatere razlike. Tako npr. kaže, da člani kluba pogosteje od nečlanov navajajo psihološke obremenitve, ko opisujejo svoje doživljanje brezposelnosti. Nečlani nasploh pogosteje od članov iščejo delo na različne načine, predvsem pa prek oglasov v časopisju — ta razlika je statistično pomembna. Člani kluba imajo ugodnejše mnenje o iskanju dela prek zvez in se v večjem številu vključujejo v izobraževanje.

Literatura

- Delovni zvezek* (1995). Ljubljana: RZZ.
- Gradivo za usposabljanje vodij* (1995). Ljubljana: RZZ.
- F. HRIBERNIK (1995), Socialna varnost brezposelnih. *Socialno delo* 34, 2.
- B. MESEC (1996), *Metodologija raziskovanja v socialnem delu I & II*. Ljubljana: VŠSD.
- B. MESEC in sod. (1996), *Navodila za pisanje diplomske naloge in opravljanje diplomskega izpita*. Ljubljana: VŠSD.
- Navodila za izvajalce kluba za iskanje zaposlitve* (1995). Ljubljana: RZZ.
- P. NOVAK (1996), *Brezposelnost v Posavju*. Diplomaska naloga. Ljubljana: FDV.
- Osnutek Pravilnika za izvajanje programov aktivne politike zaposlovanja* (1996). Ljubljana: RZZ.
- Predlog doktrine dela z iskalci zaposlitve* (1995). Ljubljana: RZZ.
- Priročnik za svetovalce zaposlitve* (1995). Ljubljana: RZZ.
- Priročnik za vodje klubov* (1995). Ljubljana: RZZ.
- Programi zaposlovanja* (1995). Sevnica: RZZ.