

# SPOLUPRÁCA VEREJNÉHO A SÚKROMNÉHO SEKTORA V POSKYTOVANÍ KARIÉROVÉHO PORADENSTVA PRE DOSPELÝCH: PRÍPADOVÁ ŠTÚDIA Z FRANCÚZSKA

Tomáš Šprlák

## Úvod

V roku 2014 spustil francúzsky štát nový systém verejných služieb kariérové poradenstva pod názvom „Poradenstvo v oblasti profesijného rozvoja“ (*Conseil en évolution professionnelle*). Ide o bezplatnú službu dostupnú každému občanovi bez ohľadu na jeho vek a situáciu. Službu pod rovnakou značkou a s rovnakými metodologickými princípmi a cieľmi poskytuje podľa cieľovej skupiny 5 existujúcich sietí (tzv. operátorov):

- verejné služby zamestnanosti pre evidovaných nezamestnaných,
- poradenské centrá pre mladých ľuďom do 26 rokov,
- špecializované poradenské centrá pre občanov so zdravotným postihnutím,
- špecializované služby zamestnanosti pre riadiacich pracovníkov,
- súkromní regionálni poskytovatelia pre pracujúcich dospelých (od roku 2020).

Viac o tejto verejnej službe kariérového poradenstva sme písali v predchádzajúcom čísle časopisu (Šprlák, 2019). Cieľom tohto článku je predstaviť detailnejšie systémové nastavenie služby v tej podobe, ako je poskytovaná pre pracujúcich dospelých. Práve tá je oproti ostatným ako jediná zverená súkromným poskytovateľom vybraným na základe regionálnych verejných obstarávaní.

## Základné východiská a ciele služby

V koncepcii služby je možné vnímať dve základné teoretické východiská:

1. **Prístup založený na schopnosti (*capability approach*)**, ktorý je inšpirovaný prácami indického ekonóma Amartya Sena (Sen, 1993). Sen pri popise zdrojov, resp. práv, rozlišuje medzi „formálnymi“ zdrojmi (právami), ktoré sú dané každému, „efektívnymi“ zdrojmi (právami) – rozlišovacím faktorom je schopnosť reálneho využitia existujúceho zdroja konkrétnou osobou v konkrétnej životnej situácii. Podľa Sena nerovnosť medzi ľuďmi nestačí posudzovať len na základe toho, aké formálne zdroje sú im k dispozícii, ale aj z pohľadu ich schopnosti reálne využiť tieto zdroje pre dosiahnutie väčšej slobody a emancipácie: Nestačí teda len vytvoriť nejakú službu - je potrebné dať občanom k dispozícii prostriedky (tzv. „konverzné faktory“), ktoré im umožnia službu reálne využiť. Tento prístup je osobitne podnetný pre konceptualizáciu úlohy kariérového poradenstva pri budovaní inkluzívnej spoločnosti (pozri napr. Robertson, 2015).

Vzhľadom na bohatosť a komplexnosť francúzskeho systému celoživotného vzdelávania, je cieľom verejnej služby kariérového poradenstva pomôcť každému občanovi plne využiť všetky formy podpory podľa vlastnej potreby a tak realizovať svoje právo na celoživotné poradenstvo a vzdelávanie.

2. **Konštruktivistický prístup**, v ktorom je základným epistemologickým východiskom subjektívne vnímanie klienta. Konštruktivistické prístupy v kariérovom poradenstve (napr. sociodynamické poradenstvo V. Peavyho, teória konštruovania kariéry M. Savickasa, naratívne prístupy) kladú dôraz na objasňovanie osobných významov, konštruovanie a re-autorizovanie príbehov, spoločné vytváranie zmyslu, rekurzívnosť procesu (bez striktno definovaného priebehu, obsahu, dĺžky trvania), kvalitatívne hodnotiace metódy. V dekréte aj metodikách týkajúcich sa služby sú zavedené pojmy ako „ko-konštruovanie kariérového cieľa“, „zdieľaná analýza situácie“, „iteratívna služba“. Jedná sa teda o zámerný odklon od predchádzajúcich tendencií poskytovania služieb s vopred definovaným priebehom a metodickým aparátom, ku ktorým sa občan dostal väčšinou skrze nejakého prostredníka (napr. úrad práce).

Služba poradenstvo v oblasti kariérového rozvoja je regulovaná vládny dekrétom<sup>1</sup>, ktorý bol publikovaný v roku 2019 na základe skúseností z experimentálnej fázy, ktorá prebiehala v rokoch 2014 a 2019. Cieľom dekrétu je definovať základný rámec služby a garantovať tak jej jednotnosť napriek rôznymi operátormi. Službu definuje ako „*podporný proces, ktorý umožňuje každému občanovi v aktívnom veku zhodnotiť vlastnú profesijnú situáciu a v prípade potreby vypracovať, formalizovať a realizovať plán kariérového rozvoja.*“ Cieľom služby je umožniť občanom vyjadriť a objasniť svoje potreby kariérového rozvoja, získať prístup k personalizovaným kariérovým informáciám, vypracovať svoj kariérový cieľ a overiť jeho vhodnosť a realizovateľnosť, v prípade potreby identifikovať zručnosti alebo kvalifikácie, ktoré si chce získať, rozvíjať alebo uznať, pripraviť akčný plán kariérového rozvoja a získať potrebnú podporu počas realizácie akčného plánu.

Služba sa riadi nasledovnými princípmi:

- Bezplatnosť: služba je pre každého občana bezplatná,
- Dostupnosť služby je garantovaná každému občanovi, bez ohľadu na jeho situáciu. Služba je poskytovaná na celom území štátu. Priestory a otváracie hodiny berú do úvahy potreby a možnosti cieľovej skupiny – to znamená, že pre pracujúcich dospelých musí existovať možnosť poradenských stretnutí vo večerných hodinách alebo cez víkendy,
- Ponuka služby je zrozumiteľná pre každého občana - služba je propagovaná jasným a prístupným jazykom, aj pre občanov s nízkou úrovňou gramotnosti alebo s rôznymi znevýhodneniami,

---

<sup>1</sup> Arrêté du 29 mars 2019 fixant le cahier des charges relatif au conseil en évolution professionnelle prévu à l'article L. 6111-6 du code du travail, dostupné na <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038316836&categorieLien=id>

- Služba je poskytovaná v prvom rade prezenčnou formou, v závislosti od potrieb občanov ale môže byť poskytovaná aj distančne,
- Dôvernosť: operátori musia rešpektovať zásady ochrany osobných údajov a dôvernosť služby - akákoľvek informácia zdieľaná počas procesu nemôže byť komunikovaná tretím osobám (napr. zamestnávateľovi),
- Neustrannosť: operátor nesmie vynášať súdiace hodnotenia ohľadom klienta a jeho kariérového cieľa.

Dekrét tiež hovorí o potrebe koordinácie medzi rôznymi operátormi, napr. formou spoločných vzdelávacích aktivít. Dekrét dokonca priamo definuje základné metodologické východiská, rolu a prístup poradcu poskytujúceho služby: má byť facilitátorom, ktorý používa techniky aktívneho načúvania pri podpore klienta a spolu s ním ko-konstruuje jeho kariérový cieľ.

Službu v spolupráci so súkromnými poskytovateľmi má na starosti štátna agentúra v gescii francúzskeho Ministerstva práce „France Compétences“. V lete roka 2019 vyhlásila verejnú obstarávanie na regionálnych poskytovateľov kariérového poradenstva. Vzhľadom na francúzske územnosprávne členenie (priemerný región Francúzska má približne 5 000 000 obyvateľov) sa o zákazky uchádzali konzorciá firiem so skúsenosťou v poskytovaní kariérového poradenstva.

## Štruktúra poradenského procesu

Služba „Poradenstvo v oblasti profesijného rozvoja“ pre pracujúcich dospelých rozdelená na 3 úrovne (U0, U1, U2), ktoré na seba nadväzujú. Občan sa môže rozhodnúť, po ktorú úroveň službu využije.

**U0 - Nasmerovanie klienta:** Cieľom tejto úrovne je informovať potenciálnych klientov o službe a podľa jeho konkrétnej situácie ho nasmerovať na zodpovedajúceho operátora. Služba je poskytovaná najmä call centrom: občanom je k dispozícii bezplatné číslo, kde mu podľa jeho potreby dokážu poskytnúť základné informácie o službe a priamo dohodnúť stretnutie s kariérovým poradcom v mieste jeho bydliska – zamestnanci call centra majú prístup priamo ku kalendárom poradcov podľa jednotlivých miest. Okrem toho môžu občania využiť kontaktný formulár na stránke a poradca call centra im zavolať v požadovanej hodine. V poradenských centrách, v ktorých je k dispozícii recepcia, si môžu občania dohodnúť stretnutie s poradcom aj osobne. Požiadavka dodávateľa je, aby občanovi bolo ponúknuté stretnutie s poradcom najneskôr 10 dní od realizácie U0. Priemerná dĺžka telefonického rozhovoru je 10 minút

**U1 - Zdieľaná analýza situácie:** Táto úroveň má klientovi umožniť získať náhľad na svoju profesijnú situáciu, vyjadriť svoje potreby kariérového rozvoja, získať základné informácie o ponuke vzdelávania, možnostiach financovania, existujúcich službách a poskytovateľoch v oblasti celoživotného poradenstva a vzdelávania a o trhu práce a rozhodnúť sa pre prípadné pokračovanie v poradenskom procese. Priemerné trvanie

tejto úrovne sú 2 hodiny, spravidla realizované v rámci jedného stretnutia. Výstupom stretnutia je krátka správa, ktorú poradca spolu s klientom pripraví na záver stretnutia v nasledovnej štruktúre:

- Kontext (požiadavka klienta, základné informácie o jeho situácii)
- Požiadavka/potreba klienta
- Informácie, ktoré boli klientovi poskytnuté
- Obsah a forma poradenstva v úrovni 2 (ak sa klient rozhodne pokračovať)

**U2 - Sprevádzanie pri vypracovaní kariérového cieľa:** Táto úroveň služby je realizovaná s rovnakým poradcom a jej cieľom je pomôcť klientovi vypracovať kariérový cieľ a akčný plán pre jeho realizáciu. V rámci tejto úrovne má klient nárok na priemerne 6 hodín poradenstva, pričom celý proces môže trvať maximálne 18 mesiacov. Počas tohto obdobia je poradca klientovi k dispozícii a pomáha mu prípadne získať prístup k rôznym doplnkovým existujúcim službám, v prípade potreby za neho intervenuje u rôznych relevantných aktérov, aby mu pomohol dotiahnuť jeho kariérový cieľ do úspešného konca. Do šiestich mesiacov od začiatku musí ale poradca spolu s klientom pripraviť správu v nasledovnej štruktúre:

- Požiadavka a potreby klienta
- Priebeh poradenského procesu (obsah jednotlivých stretnutí)
- Výsledky (kariérový cieľ, motivácia, podporné a brzdiace faktory)
- Akčný plán

## Verejné obstarávanie služby

Zákazka bola rozdelená na viacero častí podľa regiónov. Celkové trvanie zákazky je 4 roky (2020 – 2024). Regionálni poskytovatelia boli vyberaní na základe ceny (váha 30%) a kvality ponuky (váha 70%). Každý kandidát vo verejnom obstarávaní musel vypracovať cenovú ponuku rozdelenú na nasledovné kategórie:

- **Jednotková cena za jednotlivé úrovne služby U0, U1 a U2**
- **Cena za inicializáciu služby** – náklady spojené s rozbehom služby (zabezpečenie informačného systému, webstránky, priestorov, príprava plánu dostupnosti, plánu propagácie, plánu partnerstiev, plánu vzdelávania, plánu riadenia kvality, finálnej metodiky)
- **Cena za riadenie služby** - ročný paušál, ktorý pokrýva náklady na riadenie, propagáciu, vzdelávanie, rozvoj partnerstiev...
- **Cena za odovzdanie služby ďalšiemu dodávateľovi po ukončení zákazky** – náklady spojené s odovzdaním všetkých potrebných dokumentov a dát novému dodávateľovi po ukončení trvania zákazky (technická dokumentácia, kontakty, dostupné dáta, história incidentov, správa o priebehu zákazky).

Zmluva tiež upresňuje, že jednotkové ceny za úrovne služby sú každoročne upravené o infláciu. V závislosti na výsledkoch prieskumov spokojnosti klientov, ktoré realizuje zadávateľ, môže byť dodávateľovi vyplatený každých 6 mesiacov bonus vo výške 10% celkovej hodnoty realizovanej služby v tom polroku. **Metodologická ponuka**, ktorú súťažiaci zadávateľovi odovzdávali, musela byť vypracovaná s ohľadom na nasledovné kritériá:

Kritérium	Popis	Váha
Porozumenie službe CEP a jej cieľov	Kandidát popísal svoje porozumenie verejných politík súvisiacich s CEP ako aj cieľov služby z pohľadu klienta, bez toho aby citoval alebo parafrázoval existujúce texty (max 2 strany).	5%
Vhodnosť a výkonnosť navrhovanej metodológie práce s klientom	Kandidát popíše pre každú úroveň služby svoje záväzky, obsah, metodiku, nástroje a procesy. Popíše aj spôsob distančného poskytovania služby (max 20 strán).	30%
Vhodnosť a výkonnosť navrhovaného plánu partnerstiev	Kandidát popíše stratégiu partnerstiev(cieľové skupiny a ciele spolupráce), obsah spolupráce s partnermi, frekvenciu plánovaných aktivít spolupráca so zamestnávateľmi, sociálnymi partnermi, vzdelávacími organizáciami, službami zamestnanosti, ostatnými operátormi (max 10 strán).	10%
Vhodnosť a výkonnosť navrhovaného plánu pre propagáciu služby	Kandidát popíše plán propagácie pre čo najširšie využívanie služby občanmi (cieľové skupiny, ciele a kľúčové posolstvá). Popíše metodológiu (komunikačné kanály, nástroje a procesy), technické a ľudské zdroje, časový plán a rozpočet (max. 5 strán)	10%
Vhodnosť a výkonnosť navrhovaného plánu dostupnosti služby	Kandidát popíše všetky navrhované opatrenia, ktoré zabezpečia vysokú dostupnosť služby: počet kancelárií, spôsob prístupu ku službe, popis kancelárií a technického vybavenia, otváracie hodiny, reaktivitu služby, nástroje pre poskytovanie distančnej služby (max. 5 strán).	15%
Vhodnosť a výkonnosť organizácie ľudských zdrojov a ich rozvoja	Kandidát popíše spôsob náboru, integrácie, vzdelávania a riadenia ľudských zdrojov, ako aj profily poradcov (max. 5 strán).	15%
Vhodnosť a výkonnosť opatrení pre riadenie služby	Kandidát popíše spôsob zabezpečenia rozbehnutia služby v požadovanom termíne, využívané informačné systémy a ich napojenie na informačný systém zadávateľa, systém riadenia služby, vnútorného zabezpečovania kvality, komunikácie so zadávateľom, spracovávanie reklamácií.	15%

Z uvedených podmienok je zrejmé, že poslanie dodávateľa ide oveľa ďalej, než samotné poskytovanie služby: zadávateľ (štát) od neho očakáva aktívnu propagáciu služby (pri rešpektovaní určenej vizuálnej identity), jej neustále zlepšovanie a integráciu do existujúcej infraštruktúry celoživotného poradenstva a vzdelávania. Víťazi verejného obstarávania boli vyberaní na základe posúdenia nezávislými hodnotiteľmi. Za povšimnutie stojí, že od vyhlásenia verejného obstarávania do spustenia služby prešlo necelých 6 mesiacov.

## Monitoring a riadenie kvality služby

Agentúra France Compétences využíva niekoľko mechanizmov na zabezpečenie kvality služby:

- **Audit pri spustení služby:** Prvý audit bol vykonaný v druhom mesiaci od spustenia zákazky a overoval, či dodávateľ splnil všetky záväzky súvisiace so spustením služby (počet otvorených kancelárií, informačný systém, webstránka, telefonická platforma, plán propagácie a profesionalizácie, existencia riadiacich procesov...). Audit podmienoval vyplatenie finančnej čiastky za inicializáciu zákazky.
- **Štvrťročný monitoring aktivít dodávateľa:** dodávateľ odovzdáva správu a dôkazy o realizovaných aktivitách, ktorá podmieňuje vyplatenie paušálu za riadenie služby.
- **Mesačné monitorovacie stretnutia** o priebehu služby medzi dodávateľom a zadávateľom.
- **Mesačná kontrola kvality záverečných správ.** Všetky záverečné správy sú v elektronickej podobe a v reálnom čase zasielané do informačného systému agentúry France Compétences. Tá prostredníctvom externého dodávateľa (auditovej spoločnosti) vykonáva mesačné kontroly na náhodne vybranej vzorke 15% všetkých záverečných správ. Pokiaľ kritériá kvality nespĺňa viac ako 2% všetkých správ vo vzorke, pomer nekonformných správ vo vzorke je extrapolovaný na celú vzorku a znižuje fakturovanú sumu (Príklad: Ak je v kontrolnej vzorke zistených celkovo 10% nekonformných záverečných správ, platba dodávateľovi za predmetnú úroveň poradenskej služby je znížená o 10%).
- **Prieskumy spokojnosti klientov:** každému klientovi zašle zadávateľ po ukončení služby elektronický dotazník spokojnosti, ktorý zisťuje spokojnosť klientov s nasledovnými aspektami: dostupnosť služby, vzťah s poradcom (vypočutie, porozumenie...), vhodnosť poskytnutých informácií a podpory vzhľadom na svoju situáciu, užitočnosť služby pre realizovanie kariérového cieľa a celková spokojnosť. Pokiaľ počet pozitívnych odpovedí v danom polroku a za danú úroveň služby presiahne 80%, platba dodávateľovi je zvýšená o 10%.
- **Náhodné kontroly formou mystery shoppingu,** ktoré sú realizované najmä v rámci kontroly kvality služby poskytovanej call centrom.
- **Priebežný monitoring indikátorov,** ktorými sú napríklad počet jednotlivých realizovaných úrovní služby, miera populácie regiónu, ktorá službu využila, socioekonomický profil klientov, počet klientov, ktorí využili počas poradenského procesu ďalšie služby (vzdelávanie, špecializované poradenstvo...), priemerná dĺžka trvania jednotlivých úrovní poradenského procesu, počet klientov, ktorí proces neukončia, počet reklamácií a podobne.

### Prevádzkové náklady verejnej služby kariérového poradenstva

V regióne Grand Est, ktorý je počtom obyvateľov a rozlohou porovnateľný so Slovenskom, zabezpečuje službu konzorcium šiestich firiem. Celkovo službu poskytuje 70 poradcov v 50 kanceláriách. *Ako je nastavený ekonomický model služby v regióne?*

Každý hovor realizovaný v úrovni 0, ktorý spĺňa požadované parametre služby (zaznamenané základné údaje o klientovi, jeho požiadavke a výsledkoch hovoru, výpis telefonických hovorov,

priemerné trvanie hovoru aspoň 10 minút), je fakturovaný agentúre France Compétences vo výške 15€. Za každú prijatú záverečnú správu v úrovni 1 (v priemere 2 hodiny) štát platí poskytovateľovi 160€. Za každú prijatú záverečnú správu z úrovne 2 (v priemere 6 hodín), štát platí poskytovateľovi približne 500€.

Okrem toho agentúra France Compétences poskytla dodávateľovi finančný balík pre rozbeh služby vo výške 250 000€ (paušálna platba vyplatená čiastočne ako preddavok, čiastočne po realizácii iniciačného auditu pri spustení služby) a paušálnu platbu vo výške približne 1 300 000€ ročne na náklady spojené s riadením služby (vyplácané štvrťročne). Celkové ročné náklady na služby v regióne sú teda nasledovné:

Položka	Jednotková cena	Suma
<i>Inicializácia služby (len 1. rok)</i>	-	250 000 €
Úroveň 0 (predpoklad 32 000 klientov ročne)	15 €	480 000 €
Úroveň 1 (2h, predpoklad 13 000 klientov ročne)	160 €	2 080 000 €
Úroveň 0 (6h, predpoklad 6 000 klientov ročne)	500 €	3 000 000 €
Riadenie služby	-	1 300 000 €
Odobranie služby novému dodávateľovi (na konci zákazky)		65 000 €
<b>Celková ročná suma (bez inicializácie)</b>	-	<b>6 860 000 €</b>

Je potrebné podotknúť, že sa jedná len o priame náklady vyplatené dodávateľovi. Uvedená suma nezahŕňa náklady spojené s pilotovaním na strane zadávateľa, ktoré má v agentúre France Compétences na starosti špecializované oddelenie, ako aj náklady na ďalších externých dodávateľov pre služby zabezpečovania kvality (nezavislí auditori, firmy realizujúce kontrolu záverečných správ, prieskumy spokojnosti a mystery shopping). Tieto údaje nemá autor článku k dispozícii.

## Záver

Na Slovensku máme zatiaľ len relatívne malé skúsenosti s poskytovaním služieb kariérového poradenstva pre dospelých prostredníctvom verejného obstarávania (pozri napr. Čambal, 2019). V tomto prípade išlo o projektovú aktivitu s cieľom výrazného zvýšenia poradenských kapacít služieb zamestnanosti, avšak bez toho, aby sa zákazka podieľala na budovaní koherentného a udržateľného poradenského systému.

Skúsenosť z Francúzska a z iných krajín ukazuje, že takýto systém je možné postaviť na spolupráci verejného a súkromného sektora. Ide o model, ktorý môže byť funkčný, ale vyžaduje si strategickú víziu: stanovenie jasných a realistických cieľov služby, definovanie teoretických východísk, základných metodických parametrov a kritérií kvality, integráciu s ostatnými existujúcimi službami a podobne.

Z operatívneho hľadiska si to vyžaduje aj dôkladné nastavenie verejného obstarávania a následnej dodávateľskej zmluvy. V prípade, že by sa niektorá verejná inštitúcia rozhodla pre zabezpečenie poradenských služieb dodávateľskou formou, by sme si mohli z tejto prípadovej štúdie zobrať nasledovné podnety pre organizáciu verejného obstarávania:

- Stanovenie kvalitatívnych výberových kritérií tak, aby ponúkaná cena nebola rozhodujúcim faktorom.
- Financovanie nie len priameho poskytovania služby, ale aj iných nákladov (náklady na spustenie služby, réžiu, vzdelávanie a rozvoj poradcov, riadenie kvality...)
- Dôkladné nastavenie monitorovania kvality služby, vrátane sankčných ale aj motivačných mechanizmov.
- Poskytnutie finančných stimulov dodávateľovi pre propagovanie služby, jej integrovanie do existujúceho systému celoživotného vzdelávania a poradenstva a rozvoj partnerstiev.
- Zabezpečenie kontinuity služby aj po uplynutí trvania zákazky.



## ZOZNAM LITERATÚRY

- Čambal, M. (2019). Využitie podporujúceho, koučovacieho, mentorského a direktívneho prístupu v bilancii kompetencií pre dlhodobu nezamestnaných. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 2019 (16), 92-97.
- Šprlák, T. (2019). Čím by sme sa v kariérovom poradenstve mohli inšpirovať od Francúzov? *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 2019 (16), 89-91.
- Robertson P.J. (2015). Towards a capability approach to careers: Applying Amartya Sen's thinking to career guidance and development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15, 1, pp 75-88. doi: 10.1007/s10775-014-9280-4
- Sen, A. (1993). Capability and well-being. In M. Nussbaum & A. Sen (Eds.), *The quality of life* (pp. 30-54). Oxford: Clarendon Press



### Tomáš Šprlák

V oblasti kariérového poradenstva začal pracovať v roku 2010 ako poradca vo francúzskom systéme bilancie kompetencií. V rokoch 2013 – 2018 pracoval na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny ako metodický pracovník Oddelenia poradenstva a vzdelávania, od roku 2014 sa angažuje ako člen Rady Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, aktuálne je jeho predsedom. V súčasnosti pracuje ako manažér regionálnej siete verejných služieb kariérového poradenstva pre pracujúcich dospelých vo fran-

cúzskom regióne Grand Est. Od roku 2020 pôsobí tiež ako prezident Európskej federácie centier kariérového poradenstva a bilancie kompetencií (FECBOP).

Citujte ako:

Šprlák, T. (2020). Spolupráca verejného a súkromného sektora v poskytovaní kariérového poradenstva pre dospelých: Prípadová štúdia z Francúzska. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2020 (17), str. 71-79. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231