

mladi

[Intervju]

»Po mojem mnenju bi vsak od nas moral izkusiti tudi malo obzorja z druge strani domačega plota, da bi se zavedal, da vse le ni tako črno.«

[V žarišču]

Kaj lahko mladinsko delo ponudi mladim Evropejcem v času brezposelnosti?

YOUTHPASS

– ali ga res poznam in znam uporabljati?

[Refleksije]

Mladinsko delo nas opremi z vrednotami in veščinami za življenje

[Aktualno]

O brezposelnosti mladih, še več pa o perspektivah



Program
Mladi
v akciji

PROGRAM MLADI V AKCIJI

Program MLADI V AKCIJI je program Evropske unije, ki sledi ciljem evropskega sodelovanja na področju mladine. Omogoča finančno podporo projektom neformalnega učenja in mobilnosti mladih, ki prispevajo k ciljem evropskega sodelovanja na področju mladine. Namenjen je mladim v starosti od 15 do 28 let (izjemoma 13–30).

PREDNOSTNA PODROČJA

Evropsko državljanstvo, participacija mladih, kulturna raznolikost in vključevanje mladih z manj priložnostmi.

MOŽNOSTI PROGRAMA MLADI V AKCIJI

Program s sprejemom projekta omogoča pridobitev finančne podpore za izvedbo projekta.

AKCIJA 1 – MLADI ZA EVROPO

Podakcija 1.1 – Mladinske izmenjave. Mladinska izmenjava je skupen projekt dveh ali več lokalnih skupin mladih iz različnih držav, kar omogoča obravnavo izbrane tematike v širšem evropskem kontekstu.

Podakcija 1.2 – Mladinske pobude. Mladinska pobuda je inovativen projekt skupine mladih v lokalnem okolju, s katerim želijo udeleženci prispevati k razvoju svoje skupnosti. Omogočeno je tudi mednarodno sodelovanje v transnacionalnih pobudah.

Podakcija 1.3 – Projekti mladih za demokracijo. S projekti mladih za demokracijo imajo različni akterji na področju mladine iz vsaj dveh držav možnost, da z medsebojnim sodelovanjem omogočijo ali povečajo vključevanje mladih v upravljanje javnih zadev, zlasti na občinskih ravneh.

AKCIJA 2 – EVROPSKA PROSTOVOLJNA SLUŽBA (EVS)

Namen akcije je omogočiti prostovoljcu učne izkušnje, s katerimi razvija ali krepi svoje sposobnosti in znanje, ter delo, ki ga opravlja, z namenom prispevati k razvoju gostiteljskega okolja, kjer se projekt odvija.

AKCIJA 3 – MLADI V SVETU

Akcija je razdeljena na dve podakciji. Prijavitelji lahko na decentralizirani ravni predlagajo projekte sodelovanja s tako imenovanimi sosednjimi partnerskimi državami.

Podakcija 3.1 – Sodelovanje s sosednjimi partnerskimi državami Evropske unije. Akcija omogoča sodelovanje skupin mladih in akterjev na področju mladine v projektih programa MLADI V AKCIJI, ki prihajajo iz sosednjih partnerskih držav (Jugovzhodna Evropa, Vzhodna Evropa in Kavkaz ter sredozemske partnerske države).

AKCIJA 4 – PODPORNİ SISTEMI NA PODROČJU MLADINE

Akcija je razdeljena na osem podakcij. Prijavitelji lahko na decentralizirani ravni predlagajo v sprejem projekte usposabljanja in mreženja.

Podakcija 4.3 – Usposabljanje in mreženje akterjev na področju mladinskega dela in organizacij. Podakcija omogoča možnost sprejema podpornih ali razvojnih aktivnosti za vse, ki so dejavni pri mladinskem delu, v prostovoljnih mladinskih organizacijah in organizacijah za mlade.

AKCIJA 5 – PODPORA EVROPSKEMU SODELOVANJU NA PODROČJU MLADINE

Akcija 5 je v celoti namenjena spodbujanju sodelovanja različnih akterjev na področju mladine, mladinskega dela in mladinske politike z namenom doseganja skupnih ciljev ter strukturiranega dialoga v okviru evropskega sodelovanja na področju mladine. Na decentralizirani ravni je mogoče v sprejem predlagati projekte srečanj mladih in odgovornih za mladinsko politiko.

Podakcija 5.1 – Srečanja mladih in odgovornih za mladinsko politiko. Podakcija podpira sodelovanje, seminarje in strukturiran dialog med mladimi, akterji na področju mladinskega dela in pristojnimi za mladinsko politiko.

KDO LAHKO SODELUJE?

Pri projektih lahko sodelujejo različni akterji (organizacije in posamezniki) na področju mladine, vključno z neformalnimi skupinami mladih. Večina projektov, ki jih lahko podpre program MLADI V AKCIJI, zahteva vzpostavitev partnerstva med akterji iz dveh ali več držav.

ROKI ZA ODDAJO PRIJAVNIC

Za projekte, ki se potegujejo za sprejem na decentralizirani ravni, so vsako leto trije roki za oddajo prijavnice: 1. februar, 1. maj in 1. oktober. Prijavnice se glede na datum začetka projekta pošljejo do ustreznega prijavnega roka. Prijavnice in dodatna navodila so na voljo na spletni strani www.mva.si.

Kolofon

Založnik: Zavod MOVIT

Nacionalna agencija programa Mladi v akciji

Odgovorni urednik: Janez Škulj

Izvršni urednici: Tinkara Bizjak Zupanc in Mojca Kambič

Lektoriranje: Urša Fujs

Oblikovanje: Argos Media d.o.o.

Fotografije: Arhiv Zavod MOVIT, Dreamstime

Naslov uredništva:

Zavod MOVIT

Dunajska cesta 22

1000 Ljubljana

E-pošta: info@mva.si

Spletna stran: www.mva.si

Telefon: + 386 1 430 47 47

Faks: + 386 1 430 47 49

ISSN: 1580-805X

Tisk: Birografika Bori, natisnjeno v 2000 izvodih

AKTUALNO

O brezposelnosti mladih, še več pa o perspektivah 4

INTERVJU

O zaposlovanju mladih s Tamaro Valenčič, Simobil d.d. 9

V ŽARIŠČU

Kaj lahko mladinsko delo ponudi mladim Evropejcem v času brezposelnosti? 11

YOUTHPASS – ali ga res poznam in znam uporabljati? 14

V AKCIJI

Povečajte svojo zaposljivost z akcijo v Mladi v akciji 16

EVS kot pot do zaposlitve 16

Moja pot od prostovoljke EVS do sveže zaposlene prebivalke Portugalske 17

Začetek EVS in nadaljevanje grške poti 17

(P)rožna mladina – kažipot za lažje krmarjenje po svetu dela 18

Mladinski tehnološki vzpodbujevalnik – Štajnkubator 18

»Zaposlim se doma«, lokalno srečanje Lendava 19

Mladinska mladinska izmenjava »Izkoristi priložnost 20

Mednarodna mladinska izmenjava »World is a stage« 20

Spodbujanje zaposljivosti mladih s poudarjanjem njihovih kompetenc 21

REFLEKSIJE

Mladinsko delo, krivo si! 22

Mladinsko delo nas opremi z vrednotami in veščinami za življenje 22

Vse službe sem dobila predvsem zaradi izkušenj,

ki sem jih pridobila v mladinskem delu in kot prostovoljka 23

Bistvo je v zgodbah, ne v številkah 23

Skozi mladinsko delo sem veliko pridobil – na različnih področjih 24

COYOTE

Ali priznavanje mladinskega dela in neformalnega izobraževanja vodi do zaposlitev? 25

ZGODILO SE JE

Podporne aktivnosti programa Mladi v akciji na temo zaposljivosti 27

KAJ PA SOLIDARNOST?

Kriza ogroža sodelovanje mladih v mladinskem delu 29

IN THIS ISSUE YOU CAN READ

Short English summaries of main articles 31

UVODNIK

V zadnjih letih postaja pojem mladosti v zahodnih družbah vse bolj kontroverzen. Popularna kultura na eni strani mladost močno povečuje, saj naj bi bila sinonim za življenjsko energijo, elan, moč, lepoto, drznost in ustvarjalnost, sam prehod v odraslost pa naj bi pomenil vstop v polje osebne svobode in odprtih možnosti. Na drugi strani pa se v sivi realnosti pomanjkanja priložnosti in nič bolj perspektivnih napovedih prihodnosti med mladimi razrašča virus brezposelnosti, negotovosti in obupa, formulacija »izgubljena generacija« pa postaja vse pogostejša (avto)referenca mladih.

Generacija mladih, ki danes odrasča, je prva v povojni zgodovini, za katero pravijo, da si težko obeta boljše življenje od svojih staršev. Vzporedno z naraščajočo stopnjo brezposelnosti se namreč veča tudi obseg začasnih in manj kakovostnih oblik zaposlovanja, ob splošni negotovosti pa se pomika tudi časovni okvir oblikovanja lastne družine, zato se mladost vse težje pojmuje kot obdobje sorazmerno predvidljivega prehoda iz gotovega otroštva v gotovo odraslost s stabilno zaposlitvijo in novo ustvarjeno družino.

V času okrnjene ponudbe delovnih mest vlada med mladimi na trgu dela močna konkurenca, saj se za posamezno delovno mesto pogosto poteguje tudi več sto kandidatov, ki formalno ustrezajo pogojem. Mehke kompetence in sposobnosti so tako nemalokrat ključen razločevalni dejavnik med kandidati, zato je neformalno učenje, ki morda celo najbolj sledi potrebam, željam in zanimanjem mladih, eno bistvenih dopolnil formalnega sistema izobraževanja in usposabljanja na poti v gotovo odraslost. V času, ko se torej ključni mejniki odraslosti – redna zaposlitev, odselitev od staršev in ustvarjanje lastne družine – mladim vse bolj časovno odmikajo, lahko mladinsko delo predstavlja pomemben most med zaključkom formalnega izobraževanja in vstopom na trg dela, saj ponuja dragocen vir dodatnega, neformalnega učenja ter priložnost za krepitev kompetenc, osebnega razvoja, socialne vključenosti in aktivnega državljanstva.

Mojca Kambič



O brezposelnosti mladih, še več pa o perspektivah

Razlogi za nezaposlenost mladih v različnih evropskih državah niso vedno primerljivi, čeprav so nekateri tudi enaki ali celo podobni. Dejstvo je, da se povečuje delež mladih, ki ne dosežejo svoje ekonomske avtonomnosti, ker ne najdejo zaposlitve, in to kljub zmanjševanju obsega generacij. Države, v katerih se delež mladih ne zmanjšuje ali ne zmanjšuje tako hitro, so praviloma v slabšem položaju. Pomemben vidik je tudi vse manjša varnost zaposlitev, še posebno v okoljih, kjer je »zaposlitev za nedoločen čas« prevladujoči standard, in pojav vse večjega obsega časovno omejenih možnosti zaposlitev.

Izginjanje in prestrukturiranje delovnih mest

Janez Škulj, ZAVOD MOVIT

Med razlogi za povečevanje nezaposlenosti velja omeniti – recimo temu – neskladje na trgu delovne sile. Zelo dober izraz za razliko med tistim, za kar so ljudje usposobljeni ali kar so željni delati, in tistim, kar in kje bi lahko delali. Tudi struktura delovnih mest v neki

družbi je podobna piramidi. In priča smo pojavu, ko vse več delovnih mest v vseh delih piramide izginja, vse več ljudi pa se poteguje za delovna mesta v zgornjih delih piramide. Vendar je morda treba govoriti bolj o prestrukturiranju potreb po delu kot izginjanju delovnih mest. V Evropi izginjajo

klasična delovna mesta industrijskih delavcev, povečuje pa se potreba po zaposlitvah v storitvenih dejavnostih, kjer je varnost zaposlitve mnogo bolj podvržena zakonitostim hitro spreminjajočega se trga. Če avtomobile še lahko delaš na zalogo, tega ne moreš početi s čiščenjem snega.

Na manj priložnosti za zaposlitev, še posebno v srednjem delu piramide zaposlitvenih možnosti, vpliva tudi selitev zaposlitev od zgoraj navzdol, ko tisti z višjo stopnjo izobrazbe zasedajo delovna mesta, na katerih so se sicer zaposlovali tisti s srednjimi ravnmi izobrazbe. Tisti, ki so iz spodnjega dela piramide izrinjeni od zgoraj, postajajo trajno nezaposljivi.

Obstaja tudi razlog za izginjanje delovnih mest, ki ga ne vidimo skozi zgolj ozko ekonomsko logiko. Rudnike premoga v Porurju niso zapirali zaradi vse manjših zalog premoga. Stroškovna cena izkopane tone premoga je bila vedno višja od cene tone premoga na svetovnem trgu. In rudniki so delovali, dokler sta bili volja in zmožnost subvencioniranja takšne proizvodnje z javnimi sredstvi. Ta volja in nujnost sta bili realnost v Evropi, ker je šlo za vprašanje varnosti v povezavi s samozadostnostjo v oskrbi s ključnimi sestavinami, ki jih potrebujemo za življenje, kot sta hrana in energija. Vprašanje povezave med padcem berlinskega zidu na eni strani in na drugi strani spremenjenih okoliščin v svetu in posledic zaradi njih ni pogosto v ospredju.

Ne nazadnje je bilo tudi v Sloveniji veliko namenske proizvodnje (beri proizvodnje produktov, ki jih je potrebovala Jugoslovanska ljudska armada), saj je bil eden izmed temeljnih konceptov ravno samozadostnost. Tudi v Sloveniji so v devetdesetih letih izginjala delovna mesta, ki so bila povezana s to namensko proizvodnjo. Takrat smo ta izziv reševali z možnostjo predčasnih upokojitev, čakanjem na zavodu na izpolnitev pogojev za upokojitev, nekateri pa so se »vrnili« h kmetovanju. Ravno dejstvo, dopolne priučen industrijski delavec, popoldne kmet, je bila takrat v Sloveniji pomembna rešilna okoliščina. Žal takratnih možnosti zagotavljanja socialne varnosti danes nimamo.

Piramida zaposlitvenih možnosti, kot jih vidi Evropska komisija

Evropska unija v svoji strategiji Evropa 2020, še posebej pa v pobudi Mladi na potezi »(YotM)«, ocenjuje, da bo leta 2020 v Evropi 35 odstotkov delovnih mest, ki bodo zahtevala visokošolsko izobrazbo. Danes naj bi jih bilo le 29 odstotkov. Statistični podatki govorijo, da ima le 31 odstotkov Evropejcev visokošolsko diplomu, medtem ko naj bi ta delež v ZDA znašal 40 odstotkov, na Japonskem pa celo 50 odstotkov. Toda Evropska komisija tudi ocenjuje, da bo leta 2020 v

Evropi 50 odstotkov vseh delovnih mest, ki bodo zahtevala kvalifikacije poklicnega izobraževanja in usposabljanja oziroma t. i. srednjo raven izobrazbenosti.

V tej podobi ni nikjer slike svetovne delitve dela, v kateri bodo Evropejci risali in računali načrte proizvodov, njihovo izdelovanje v velikih količinah pa bodo prevzele druge celine. Glede kreativnosti zgovorno govori neko drugo dejstvo. Območja ali celo države, ki so bile znane kot največje kršiteljice patentnih in industrijskih pravic, vse bolj postajajo zagovorniki in branitelji teh pravic. Sprememba se je zgodila v trenutku, ko se je obseg patentov in podobnih zgodb v njihovih okoljih začel povečevati. Ravno dodatni zaslužek, ki ga je bilo mogoče črpati iz razlike med tehnološko bolj ali manj razvitimi deli sveta, se v prihodkih Evrope – pa tudi ZDA – zmanjšuje. In to so bila sredstva, ki so ohranjala »rentabilnost delovnih mest«, ter sredstva, ki so zagotavljala velik obseg socialne države.

Vendar napoved v strategiji Evropa 2020 še vedno ohranja piramido zaposlitvenih možnosti. Zato ni čudno, da se razprave o kakovosti izobraževalnih sistemov v Nemčiji ali na Nizozemskem vse bolj osredotočajo na vprašanja kakovosti poklicnega izobraževanja in usposabljanja. Ključno vprašanje je, katera znanja naj obvlada kovinostrugar, da bo njegovo delovno mesto v Evropi vredno ohranitve in bo s svojim ustvarjenim ne glede na višje stroške še vedno konkurenčnejši od kovinostrugarja na Kitajskem.

In kje smo v Sloveniji?

V letu 2010/11 smo v Sloveniji zaznali dejstvo, da sta bolj ali manj 2/3 celotnega obsega mladih, starih 19 let, vpisani na 1. stopnjo bolonjskega študija. Zagotovo generacija ne bo v istem deležu dokončala študija, toda tudi če jih tretjina tega ne dokonča, bomo še vedno imeli bistveno večje povpraševanje po delovnih mestih, za katera so potrebne visokošolske kvalifikacije, kot jih bo na voljo, še posebej pa, kot jih lahko ponudi realni sektor v Sloveniji. In trend »odžiranja« delovnih mest od zgoraj navzdol se bo le poglobljal. Mladi z univerzitetnimi diplomami bodo zasedali delovna mesta, za katera bi sicer zadostovale kvalifikacije srednješolskega izobraževanja, slednji se bodo selili navzdol po piramidi zahtevnosti delovnih mest. A lahko verjamemo, da bo delež delovnih mest v Sloveniji, ki bodo zahtevala najvišje ravni izobrazbe, bistveno višji kot drugod po Evropi.

Položaj v Sloveniji je bil do sedaj olepšan še z nekaterimi posebnostmi. Izziv vstopa vedno novih generacij na trg delovne sile je bil zakrit zaradi nekaterih specifičnih razlogov. Na prvem mestu velja opozoriti na dejstvo »ostajanja v prostoru izobraževanja«. Delno ga gre pripisovati prepričanju (toda tudi dosednji realnosti), da višja izobrazba prinaša več možnosti za zaposlitev, predvsem pa »dobro zaposlitev«, toda pomemben del odpade tudi na pomanjkanje možnosti za zaposlitev in zato ostajanje v prostoru izobraževanja zaradi ohranjanja nekaterih elementov varnosti, naj gre za zdravstveno zavarovanje ali možnost študentskega zaslužka.

Pomembna specifična rešitev so bile zaposlitve v javnem sektorju, naj gre za državni aparat ali za javne službe v njegovem širšem delu. Oblikovanje institucij samostojne države je zahtevalo nove zaposlitve, različni razlogi so narekovali nove zaposlitve v javnih službah. Zaradi tega so potrebe tega dela trga močno vplivale na percepcije, na podlagi katerih smo se odločali za poklice. Zaposlitve v javnem sektorju je seveda zaradi tistega, kar prinaša, najbolj zaželena zaposlitev med mladimi v Sloveniji. V tem odstopamo od evropskega povprečja, pri čemer raziskave kažejo, da je najbolj zaželena zaposlitev v realnem sektorju, saj po svoji materialni plati (beri višina plačil za delo) in tudi po strokovni plati (beri možnost razvoja) presegajo iste vidike v javnem sektorju. Nekaj k vsemu temu prispeva tudi dejstvo, da je Slovenija poleg Nizozemske edina država članica EU, v kateri je povprečna plača v gospodarstvu nižja od povprečne plače v negospodarstvu. Je pa tudi dejstvo, da je včasih težko primerjati ta javni sektor med državami, saj med njimi obstajajo velike strukturne razlike, recimo v nemškem primeru razlike med državnimi uradniki (Beamter) in javnimi nameščenci (Angestellter).

Položaj je težko primerjati tudi, ker je organiziranost akterjev, ki imajo svoje poslanstvo v izobraževanju, zdravstvu, kulturi in še marsičem, zelo različna. Marsikaj, kar v Sloveniji štejemo med »privatnike«, na primer koncesionarske zdravniške ambulante, se drugje drugače obravnava. Je pač ena izmed oblik v mreži tistih, ki zagotavljajo zdravstvene storitve, ki jih plačujejo zdravstvena zavarovalnica ali celo več zavarovalnic. Tam velja načelo, da denar (plačilo zdravstvene storitve) sledi bolniku. In potem je res vseeno, ali je mačka črna ali bela.

O vplivu zmanjševanja obsega generacij in politiki zaposlovanja pa nekaj govori tudi moja finska izkušnja. Ko so me pred nekaj leti seznanjali z ukrepi za zmanjševanje obsega zaposlenih v javnem sektorju, sem seveda takoj pomislil na razlog zmanjševanja stroškov. Vendar so me finski sogovorniki hitro popravili. Njihovo izhodišče je bilo drugačno, čeprav so ukrepi res tudi zmanjševali stroške. Njihovo izhodišče je bilo, da v primeru ohranjanja enakega števila delovnih mest v državnem aparatu in javnih službah ob vse manjšem številu mladih, ki prihajajo na trg dela, ne bo ostalo dovolj kandidatov, ki bi se potegovali za zaposlitev v realnem sektorju.

Odgovori na izzive, kot jih vidi Evropska komisija?

Rešitve, ki jih nakazuje YotM, gredo v nekaj smeri. Na prvo mesto se postavlja zahteva po več znanja. K temu naj bi prispevala tudi mobilnost študentov, ki naj bi si prizadevali za študij na najboljših univerzah. Ta mobilnost, skupaj z razvrščanjem evropskih univerz po uspešnosti, pri čemer bo eden izmed elementov ocene tudi stopnja zaposljivosti njihovih diplomantov, lahko prinese velike spremembe v dojemanju višješolskega in visokošolskega izobraževanja.

Bojim se, da predvsem v smeri vzpostavljanja izobrazbe kot produkta na trgu, predvsem pa kot osebno investicijo vsakega posameznika. Primerjava z ZDA ni zgolj naključna. In še malenkost, ko rečemo več znanja, ni mišljeno ravno večanje nominalne izobrazbene ravni, ampak tudi povečevanje obsega znanja in kompetenc znotraj posamezni ravni izobraževanja. V Sloveniji smo bolj zaposleni z doseganjem višjih strokovnih naslovov kot z večanjem obsega znanja ali zmožnosti, ki naj bi jih pridobili znotraj posameznega strokovnega naslova. In dokler bo kjer koli višina plačila za delo odvisna tudi od dosežene ravni formalne izobrazbe, ne pa izključno od dela oziroma rezultatov dela, bo tako. Izobrazba je lahko vstopnica za zaposlitev, ne more pa biti razlog za različna plačila za isto delo.

Drugi vidik je namenjen prehodom iz sveta učenja v svet dela. Ena izmed ključnih idej YotM je garancija vsakemu mlademu, da bo lahko vsaj štiri mesece opravljal pripravništvo v svojem poklicu ter si tako pridobil nekaj delovnih izkušenj in prakse, preden se zares postavi na trg delovne sile. Mnogo zanimivejši je večji poudarek na lastnem prizadevanju za ustvarjanje delovnih mest, bodisi s samozaposlitvami



bodisi z ustanavljanjem lastnih malih podjetij. Toda za samozaposlitev ali celo ustanovitev in začetek delovanja podjetja je potreben kapital, delovnik, še posebno v prvih letih, pa zagotovo ni omejen na 40 ur tedensko. Takšne rešitve sicer res ponujajo na eni strani možnost »nobenih omejitev«, na drugi strani pa predstavljajo pravo nasprotje varnosti, ki jo je ponujalo združeno delo.

Tretji vidik je večja mobilnost delovne sile. Kljub siceršnji veliki brezposelnosti mladih marsikje občutijo pomanjkanje iskalcev zaposlitve. In del odgovora in rešitve naj bi tako postali večja pripravljenost in zmožnost ljudi, da se selijo in gredo s trebuhom za kruhom. Teoretično je to odlična rešitev, a v praksi se izkaže, da je dejansko okno največje zmožnosti mobilnosti za večino sorazmerno majhno, in sicer v obdobju med zaključkom izobraževanja in ustalitvijo (beri: oblikovanjem družine) ter v obdobju, ko so otroci že sposobni sorazmerno avtonomnega življenja brez staršev. Na žalost je prehod iz enega v drug sistem najbolj stresen za otroke, še posebno zaradi njihovega šolanja. Drugače ne bi – kot izjemo – tudi slovenskim diplomatom dodatno plačevali možnosti šolanja njihovih otrok v mednarodni šoli tudi takrat, ko niso v službi v tujini.

Druga omejitev je preprosto v dejstvu, da je marsikateri poklic obremenjen s t. i. nacionalno pogojenimi dejavniki, zato so v njih ljudje manj mobilni kot v drugih. Učitelj slovenščine je zaposljiv kot učitelj slovenščine v sorazmerno majhnem delu Evrope. Pravniški poklic je med najmanj mobilnimi. Mobilnost je otežena tudi v reguliranih poklicih. Po drugi strani so vedno priložnosti za negovalke v bolnišnicah ali računalniške, strojne in programske strokovnjake.

Realni domet predlaganih odgovorov v Sloveniji

Vse tri omenjene smeri odstopajo od večinsko prisotnih pričakovanj v Sloveniji. Imamo ostro stališče, da izobrazba ne more biti tržno blago in da ne sme biti povezana z individualno pripravljenostjo ali zmožnostjo na investicijo v to osebno dobrino. Po drugi strani je univerza čuvaj slovenskega jezika in razmišljanja o internacionalizaciji študijev in naših fakultetah kot prostorih s študenti z vsega sveta morda obstajajo, vendar so daleč od realnosti. Funkcije univerze v družbenem prostoru v Sloveniji segajo daleč onkraj golega izobraževanja. Tudi daleč od zamisli, da je izobraževalni sistem predvsem servis gospodarstva. Spet o Finski. Tam predstavljajo šolnine, ki jih plačujejo študentje iz držav, ki niso članice

EU, pomemben prihodek fakultet. In nihče ne pomisli, da bi od študentov zahtevali znanje finščine, ampak poučevanje v angleškem jeziku predstavljajo kot pomembno komponento konkurenčnosti finskega produkta izobraževanja tudi za Fince.

Število oseb z visokošolsko izobrazbo v Sloveniji skokovito narašča, toda to se bolj malo izraža v večji gospodarski aktivnosti. Narašča le seznam brezposelnih visokokvalificiranih kadrov. Osipništvo, ki ga Evropska komisija izpostavlja kot velik problem, je glede na evropsko razsežnost sistemsko manjši izziv v Sloveniji. V primerjavi z evropskim deležem (14 odstotkov) je delež v Sloveniji (štiri odstotke) zelo odličen. Še bolj je pomenljivo, da lahko ob razpadanju gradbeniškega sektorja in posledično zmanjšanju BDP ugotavljamo, da je bila tudi rast povezana z veliko nizko kvalificiranih delovnih mest. Ob zmanjševanju naročil iz tujine smo se začeli zavedati pomembnosti evropske avtomobilске industrije tudi za Slovenijo, ki ji dobavlja polizdelke, pri čemer je sorazmerno cenena delovna zelo pomemben dejavnik konkurenčnosti. In ob upadanju prihodkov oziroma večjih stroškov vsakodnevnega življenja smo ugotavljali, da hočejo turisti za isti denar bistveno več.

Obveznega pripravišča oziroma delovne prakse po končanem izobraževanju nismo sposobni zagotoviti niti v poklicih, za katere smo z zakonom uveljavili pogoj opravljenega pripravništva. Delodajalci v Nemčiji ponujajo mnogo več priložnosti za takšne oblike prehoda iz sveta izobraževanja v svet dela. Udeleženci sicer prejemajo nagrade za svoje delo, vendar so tako nizke, da ne dosegajo praga za plačilo dohodnine. Seveda ni nobenih stroškov s pokojninskim zavarovanjem, kajti imeti možnost usposabljanja se na delovnem mestu ne pomeni redne zaposlitve. Edina varovalka je časovna omejenost takega vstopa v takšen proces – največkrat zgolj dve leti po koncu šolanja in časovna omejenost takšnega usposabljanja, največkrat največ eno leto. Ravno tako niso ukinili dualnega sistema v poklicnem izobraževanju, ki še vedno ohranja za mnoge pomembno vez med »današnjim udeležencem izobraževanja« in jutrišnjim zaposlenim.

Naša zakonodaja sicer predvideva zaposlitev na podlagi pogodbe o zaposlitvi z namenom usposabljanja na delovnem mestu, vendar je preprosto predraga možnost. Druga možnost so

različne kratkotrajne prakse v okviru učnega procesa. Vendar je ta možnost še vedno znotraj sveta izobraževanja in usposabljanja. Možnost, ki bo primerljiva z nemško ureditvijo, bo v Sloveniji mogoča šele, ko bo ukinjeno študentsko delo. Sedanje študentsko delo omogoča dovolj poceni in fleksibilne delovne sile. Nobena skrivnost ni, da je glavni interes nemških podjetij kljub vsemu – sorazmerno cenena delovna sila za kratek čas ter pregled nad mogočimi kandidati za morebitna jutrišnja delovna mesta. In njihovo ravnanje ni toliko posledica njihove družbene odgovornosti kot pragmatičnega iskanja koristnosti za vse.

Če dodamo še napovedi skoraj vseh relevantnih političnih dejavnikov, da se bo zmanjšal obseg zaposlenih v javnem sektorju oziroma vseh zaposlenih, pri katerih imajo javna sredstva pomemben

delež v njihovih plačah, se res obetajo pretresi v naših kolektivnih percepcijah in razmišljanjih o zaposlitvah. Predvsem bo vse več ljudi razmišljalo ne o zaposlitvi, ampak kako do dela, s katerim bodo ustvarjali prihodke za kritje vsakodnevnih stroškov življenja.

Izseljevanje in iskanje dela kjer koli v Evropi pa ni ravno nekaj, kar bi v Sloveniji želeli spodbujati in kar bi lahko sprejeli kot del reševanja izziva nezaposlenih mladih. Velika medijska pozornost odhajanju mladih v tujino ima svoj podton nesprejemljivosti. Za zdaj se še slepimo, da se bodo vrnili.

Je mogoč zaključek?

Brez dvoma, večanje in krepitev kompetenc, znanja in tudi podjetniškega duha oziroma inovativnosti slehernega posameznika. Pa ne z večanjem nominalne

Zanimivi podatki o bivanju v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja

Maja 2010 je Evropska komisija objavila rezultate Gallupove ankete, ki daje nekatere obrise o vsebinah, o katerih sicer govori YotM. Zanimivi so podatki o bivanju Slovencev v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja.

Med 31 državami je Slovenija z 18 odstotki mladih v starosti do 35 let, ki so bivali v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja, tako v zlati sredini (evropsko povprečje 14 odstotkov) med Luksemburgom (41 odstotkov) in Turčijo (3 odstotki). Med temi 18 odstotki naj bi jih največ (41 odstotkov) bivalo v okviru srednješolskih programov izobraževanja (part of lower and upper secondary school), sledijo jim tisti (39 odstotkov), katerih bivanje je bilo sestavni del visokošolskega izobraževanja (part of higher education), najmanj (11 odstotkov) pa je tistih, ki so se usposabljali na delovnih mestih v okviru poklicnega izobraževanja in usposabljanja (traineeship in a company or similar organisation as a part of vocational education and training). Respondenti iz Slovenije kot svoj zagotovo najpomembnejši dosežek zaradi bivanja v tujini navajajo izboljšane jezikovne kompetence v tujem jeziku.

Na zadnjem mestu smo glede dolžine bivanja v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja. 27 odstotkov naj bi jih bivalo manj kot tri tedne, 35 odstotkov od treh tednov do treh mesecev, 30 odstotkov od treh mesecev do enega leta in devet odstotkov več kot eno leto. Povprečje vseh sodelujočih držav je 19 odstotkov do treh tednov, 28 odstotkov do treh mesecev, 32 odstotkov do enega leta in 21 odstotkov več kot eno leto. Kar zadeva izvor sredstev, s katerimi si ljudje krijejo stroške bivanja v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja, je Slovenija pod evropskim povprečjem, ko gre za lastna sredstva in sredstva državnih štipendij, nad povprečjem pa, ko gre za vsaj delno kritje stroškov bivanja s strani delodajalca oziroma sredstev evropskih programov, kot so VŽU, MvA in ERASMUS Mundus.

Nekateri podatki – kot je podatek o 41-odstotnem deležu udeležencev v okviru srednješolskega usposabljanja – so tako presenetljivi, da se ob njih zastavlja kopica vprašanj. Verjetno gre del pripisati različnim izobraževalnim sistemom, saj v Sloveniji že dolgo nimamo več nižjih in višjih srednjih šol, morda pa kdo šteje tudi maturantski izlet (bivanje manj kot tri tedne) kot bivanje v tujini v okviru srednješolskega izobraževanja. Po drugi strani je tudi nekaj presenetljivih povezav, kot je tista med 27 odstotki z dolžino bivanja, krajšo od treh tednov, in nadpovprečnim deležem sodelovanja delodajalca pri kritju stroškov bivanja v tujini z namenom izobraževanja ali usposabljanja. Torej nekajdnevni obisk v matičnem podjetju v tujini že spada v to kategorijo.

ravni izobraženosti, ampak z večanjem obsega znanja znotraj obstoječih ravni izobrazbe. Z drugimi besedami, od jutrišnjega kovinostrugarja lahko pričakujemo toliko kot od včerajšnjega inženirja strojništva.

Vendar pričakovanja niso zgolj imeti zaposlitev, pričakovanje je, da bomo imeli zaposlitev, ki nam bo zagotavljala visoko socialno varnost. Tukaj pa – se bojim – marsikatero pričakovanje ne bo uresničeno. Brez dvoma, pričakovanje je upravičeno, dosednji razvoj v Evropi je šel po paradigmi, da je življenje vsake nove generacije lažje, boljše ..., skratka bistveni skok naprej od položaja svojih staršev. Morda se velja zamisliti nad tem, da imajo največ varnosti tisti, ki imajo vedno kakšno ponudbo drugega delodajalca. Izobrazba, toda tudi osebne investicije časa in denarja v stalno krepitev in dopolnjevanje znanja ter kompetenc so lahko prednost na trgu delovne sile.

Verjetno se bo dokončno poslovila tudi naša še vedno prisotna miselnost, ki odgovornost za socialno varnost prvenstveno nalaga družbi oziroma delodajalcem. Drobček te miselnosti je izražen v povračilu za prevoz na delo, ki bremeni delodajalca. Ni čudno, da delodajalci vse bolj gledajo, kje ima kdo stalno prebivališče. Ali pa tudi ne, saj je ta denar neobdavčen, ne zahteva plačila socialnih prispevkov in plačilo najvišjega mogočega povračila stroškov iz dela velikokrat predstavlja odličen kratkoročni skupni interes delodajalca in delojemalca. Seveda v škodo družbe.

In da, vsaj srednjeročno lahko pričakujemo večje odhajanje s trebuhom za kruhom vseh, ki bodo sploh imeli to priložnost. A vprašanje je, ali bomo tudi deležni priliva od drugod. Če nam bo šlo dobro, potem lahko pričakujemo več priliva in manj odhodov, drugače obratno. Če razpade Unija in če se omeji njena sedanja ureditev mobilnosti

delovne sile, potem je lahko zgodba drugačna.

Prepričan sem, da bodo evropske družbe – dolgoročno – našle odgovor na izzive tako kot v preteklosti. Cesar Franc Jožef je posegel v zemljo cerkvenih in samostanskih posesti le zato, ker je ostajala neobdelana, ljudje pa so stradali. Agrarne reforme v časih, ko je velika večina prebivalstva še živela od zemlje, so bile kaj pogost pojav v 19. in 20. stoletju.

Vse to ne ponuja kakšne posebne perspektive mnogim mladim posameznikom in posameznicam, ki danes – tudi z visokimi strokovnimi naslovi – ostajajo brez zaposlitve. Ker so del neskladja na trgu delovne sile. Ker so del konca neke dobe življenja v naši družbi in del začetka nekega novega obdobja. Recimo, da smo lahko srečni, ker na trg dela prihajajo vse manj obsežne generacije prvih iskalcev zaposlitve in bi lahko bilo še huje. Glede Slovenije prihaja zadnje obdobje prehoda med družbenim sistemom pred letom 1990 in sistemom, v katerega smo v tistih prelomnih letih vstopili.

Nekaj pa postaja jasno. Veliko časa ni več. S tako velikim delom mladih, ki ostajajo nekje na pol poti do ekonomske samostojnosti, bo življenje evropskih družb vse manj predvidljivo. Včasih se mi zdi, da se premalo zavedamo nekega dejstva. Velika recesija v 30. letih prejšnjega stoletja se je dokončno izgubila v ekonomskem zagonu pred in med drugo svetovno vojno. Takšne rešitve pa si nihče ne more želeli.

Zato, osebno, od mladinskega dela ne bi pričakoval, da naj se dokaže tudi v svojem vse večjem prispevku k večji zaposljivosti mladih, ampak da še bolje izpolnjuje tisto pričakovanje, zaradi katerega se je tudi uveljavil kot element javnih politik. To je njegov prispevek h kohezivnosti družb, njegov prispevek k sposobnostim novih generacij, da bodo znale najti krhko družbeno ravnotežje med trgom, socialno državo, med skupnimi potrebami in posameznikovimi zmoglostmi. In mladinsko delo lahko prispeva k večji podjetnosti mladih, k zavedanju dejstva, da so za svoj položaj prvenstveno sami odgovorni. Da bo manj tistega: »Naša je doštudirala ekonomijo (beri: izpolnila vse svoje obveznosti), sedaj pa ne dobi službe (beri: družba sedaj si ti na vrsti, da ji zagotoviš primerno zaposlitev).



“Po mojem mnenju bi vsak od nas moral izkusiti tudi malo obzorja z druge strani domačega plota, da bi se zavedal, da vse le ni tako črno.”

Intervju o zaposlovanju mladih s
Tamaro Valenčič,
direktorico Službe za korporativno
komuniciranje in strateško upravljanje
človeških virov na Si.mobilu



FOTO : SIMOBIL D.D.



Tamara Valenčič je direktorica Službe za korporativno komuniciranje in strateško upravljanje človeških virov na Si.mobilu, kjer vodi službe za Korporativno komuniciranje, Ravnanje s človeškimi viri in Razvoj zaposlenih. Izkušnje s področja odnosov z javnostmi je nabirala na poti od vlade do gospodarstva, saj je svojo pot začela na Uradu vlade za komuniciranje, kjer je delala v sektorju za tuje javnosti, jo nadaljevala na Gospodarski zbornici Slovenije ter pri SCT-ju. Na Si.mobilu je poleg vodenja dveh strateških služb odgovorna tudi za družbeno odgovornost, upravljanje korporativnega ugleda podjetja, je vodja skladnosti poslovanja in lastnik strateškega procesa. Je aktivna članica Društva za marketing Slovenije, Slovenskega društva za odnose z javnostmi in Slovenske kadrovske zveze.

Kako pri svojem delu zaznavate gospodarsko krizo in porast brezposelnosti med mladimi? Ali na razpisana delovna mesta prejmete več prijav kot nekoč?

Gospodarsko krizo čutimo na več načinov. Takoj v začetku krize se je zgodilo nekaj zelo zanimivega. Na Si.mobilu smo imeli vedno zelo visoko stopnjo zadovoljstva, ko smo merili organizacijsko klimo. Leta 2009 je bila ta stopnja najvišja v zgodovini. Ugotovili smo, da se je zaradi zunanjih okoliščin spremenila percepcija zadovoljstva. Torej so bili ljudje zadovoljni že zaradi varnosti in stabilnosti ter na rezultat niso več toliko vplivali drugi dejavniki na delovnem mestu. Izjemno se je povečala pripadnost in vpletenost (engagement). Po novem merimo ravno to zadnje.

Sicer občutimo velik porast prijav na odprta delovna mesta in veliko vprašanj glede zaposlitve, tudi če nimamo razpisa. Žal se povečuje tudi število prijav, ki brez presoje priromajo na razpis in ne zadoščajo razpisnim pogojem.

Še en zanimiv pojav smo zasledili, in sicer to da ljudje ponujajo tudi prostovoljno delo, da bi le bili bliže delodajalcu in nekoč morda dobili zaposlitev.

Ampak, kot rečeno, v dobrem podjetju, ki je leta vlagalo v svoje ljudi, je zunanja kriza povečala pripadnost, motivacijo in vpletenost v delo.

Glede na raziskave se je delež mladih, ki študirajo, v zadnjih letih povečal, hkrati se je močno znižal delež mladih, ki imajo kakršno koli obliko redne zaposlitve, saj naj bi bila Slovenija v samem vrhu v EU po deležu začasno zaposlenih mladih. Kljub temu v prid mladim pričajo podatki o njihovi nadpovprečni prilagodljivosti in pripravljenosti za izmensko in manj plačano delo, višji stopnji izobrazbe in pripravljenosti za dodatna izobraževanja ter izkušnje in delovne navade, pridobljene skozi občasna dela in prostočasne dejavnosti. Ali vaše izkušnje z mladimi iskalci dela podpirajo te trditve?

To, kar zaznavamo mi, je dejstvo, da so mladi res nekoliko znižali svoja pričakovanja. Pred leti je tako imenovana Y-generacija po končani fakulteti takoj pričakovala odlično, morda celo vodstveni položaj in dobro plačno izhodišče. Ne gre jim zameriti, vzgajani in šolani so bili za dobre čase, ko bi s svojo iskrivostjo

lahko inovirali in spreminjali organizacije. Sčasoma in morda ne še čisto dovolj se je tudi ta generacija začela zavedati položaja v družbi. Postopoma prilagaja tudi svoja pričakovanja.

Zgodilo se nam je namreč to, kar se zgodi vsakih nekaj desetletij, ko se družbeni položaj popolnoma postavi na glavo in tako se tudi spremenijo okoliščine, za katere so pripravljali generacijo. Če ne bi bilo krize, sem prepričana, da bi ta generacija dokaj hitro vodila svet in gospodarstvo k novim domenam razvoja. Na to sta jih pripravljala izobraževalni sistem in družba sama. Zato se moramo vsi spremeniti, vključno z mladimi, in iskati nove načine delovanja. Ko govorim z mladimi, jih poskušam predvsem prepričati o dejstvu, da se moramo razvijati širše in zajemati vedno več področij delovanja, ne pa zgolj sloneti na svoji ozko usmerjeni izobrazbi, ali če hočete, viziji. Vsako novo področje, ki ga usvojimo, nam odpira nov spekter možnosti. Ne govorim zgolj o zaposlitvi, morda poiščemo samozaposlitev ali kakšno drugo obliko dela.

Se strinjate s tezo analitikov, ki pravijo, da danes delodajalci bolj kot izobrazbo cenijo predvsem izkušnje? Kako je s tem v vaši hiši?

Kor rečeno, več kot si v življenju okusil raznovrstnosti, več znaš in več izkušenj imaš. Poudarjam pa, da ne smemo govoriti zgolj o izkušnjah, ki so zapisane v delovni knjižici. Izkušnje lahko pridobivamo med študentskim delom, kot prostovoljec, z udejstvovanjem pri študijskih projektih itd. Dobri delodajalci znamo ceniti tudi to.

Predvsem pa znamo poiskati in ceniti ljudi, ki izkažejo iskreno željo po delu v naši organizaciji in ki so se pripravljali dodatno razvijati na novih področjih.

Poleg strokovne podkovnanosti so pomembne in na koncu pogosto celo odločilne druge, mehke spretnosti in sposobnosti kandidatov – tiste, po katerih se razlikujejo od drugih. Kaj je pri vas odločilno, kadar je formalna izobrazba več kandidatov primerljiva?

Na Si.mobilu imamo veliko študentov, ki delajo pri nas že leta. Seveda najprej pogledamo pri njih, ko zaposlujeemo mlade ljudi. Oni so tisti, ki že poznajo ustroj organizacije, in vemo, da imajo izkušnje.

Ko iščemo zunaj in dobimo tudi več kot 300 prošenj, smo pogosto v dilemi. Imamo dva kroga osebnih razgovorov ter tudi

Za konec še dve zgodbi, ki jasno ponazarjata moja stališča:

Osebnost sem dokončala FDV in sem po izobrazbi diplomirana novinarka. Danes pa vodim tako službo za korporativno komuniciranje kot službo za razvoj in strateško upravljanje človeških virov (po domače Human Resource Management), poleg tega sem tudi vodja skladnosti poslovanja in odgovorna za strateški proces Si.mobila. Precej področij torej, za katera nimam formalne izobrazbe, sem se jih pa priučila oziroma se učim vsak dan znova.

Si.mobilov član uprave za finance je pred 13 leti začel na Si.mobilu delati kot študent. Delal je v računovodstvu, kontrolingu, naročniškem sektorju, bil vodja oddelka za preprečevanje zlorab, postal direktor financ, pozneje direktor prodaje. Cela paleta izzivov in znanj torej. Predrzno in učinkovito.

projektno nalogo ali t. i. avdicijo oziroma assesment. Že na osebnem razgovoru se izkažeta osebnost in kredibilnost človeka. Zelo pomembna je tudi zdrava mera ambicioznosti in želje po razvoju. Dodatno v drugem krogu prosimo udeležence tudi za izpolnitev vprašalnika, ki meri socialne kompetence. Gre skratka za cel splet ocen in vtisov, ki jih naši izkušeni sodelavci v službi za razvoj in strateško upravljanje človeških virov zares dobro obvladajo.

Program EU Mladi v akciji mladim omogoča, da kot prostovoljci EVS leto dni preživijo v tujini, kjer se prek opravljanja prostovoljne službe učijo novih veščin in jezikov ter spoznavajo tujo kulturo ali da prek priprave in sodelovanja v mladinski izmenjavi krepijo organizacijske veščine in timsko delo, se učijo sodelovati s skupino iz tujine ter z njo uskladiti pričakovanja, program ter učne cilje izmenjave. Ali se vam zdijo take izkušnje kot zaposlovalcu pomembne?

Seveda. Zelo pomembne. Tudi zato, ker smo mednarodno podjetje in imajo naši zaposleni možnost nekoč delati v sedmih evropskih državah. Vendar moram poudariti, da je Slovence težko spraviti iz t. i. cone udobja, ki jo imamo v matični državi. Iz naših izkušenj lahko povem, da se le redki odločajo za delo v tujini. Tudi če se zdi tujina zelo privlačna, je udobnost slovenskega socialnega, zdravstvenega, šolskega in delovnopravnega sistema še vedno dobra. Vsak, ki je izkusil tujino, ve povedati, da ni tako preprosto in da se tam živi drugače. Ni takšne varnosti. Po mojem mnenju bi vsak od nas moral izkusiti tudi malo obzora z druge strani domačega plota, da bi se zavedal, da vse le ni tako črno.

Kaj pri mladih, ki se prijavljajo na vaše razpise, najbolj pogrešate in kaj je tisto, kar najbolj cenite?

Najbolj cenimo izvirnost. S tem kandidat

pokaže, da razmišlja zunaj okvirov, kar je za hitro rastoče in inovativno podjetje izrednega pomena.

Iskreno pa pogrešamo izkazano željo po zaposlitvi. Naj obrazložim: veliko prošenj je ukalupljenih, kar ti pove, da se kandidat ni niti malo potrudil, prebral kaj o podjetju ter napisal »tailor-made« prijava za točno to podjetje in delovno mesto.

Kaj bi svetovali mladim, ki bodo v bližnji prihodnosti vstopali na trg delovne sile?

Za začetek priporočam, da presežemo slabo voljo, vdanost v usodo in tragično razglašanje, da smo priča izgubljeni generaciji. Vsi skupaj, družba, mediji, staro in mlado govorimo o tem že kakšno leto. Nihče ni izgubljen, le silnice v družbi so se porušile in se postavljajo na novo. Vsi skupaj se moramo prilagoditi novim razmeram. Vendar na optimističen in pozitiven način.

Morda tudi prenehamo razmišljati o udobju in varnosti zaposlitve za nedoločen čas. Obstaja veliko oblik dela, osebno tudi verjamem, da se bodo pojavile nove. Odvaditi se moramo biti odvisni od družbe, ampak smo lahko odvisni zgolj od samega sebe.

Še konkreten nasvet: med samim študijem bodite dovolj aktivni v vseh mogočih društvih in pobudah. Delajte tudi zato, da se česa naučite in izkažete, ne le zato da med študijem nekaj zaslužite. Razmišljajte ustvarjalno in kaj konkretnega tudi sami ustvarite. Vsi veliki so začeli praktično v svojih garažah in brez zagonskih sredstev (Steve Jobs).

Ne obrnite hrbta novim izzivom, tudi če se zdi, da za to niste bili poklicani na ta svet. Upajte si in bodite predrzni. Srečno!

Kaj lahko mladinsko delo ponudi mladim Evropejcem v času brezposelnosti?



Neposredna prihodnost Evrope je odvisna od 94 milijonov Evropejcev, starih od 15 do 29 let. Vendar se generacija, ki bo živel v vse bolj neizprosni razmerah globalne ekonomije ter nosila odgovornost za starajoče se prebivalstvo, na pragu odraslosti poleg običajnih izzivov odraščanja srečuje še z okoliščinami gospodarske krize. Ta je najbolj prizadela ravno mlade, ki na poti do osamosvojitve šele vstopajo na trg dela.

Mojca Kambič, ZAVOD MOVIT

Podatki nedavnih raziskav o položaju mladih Evropejcev niso preveč spodbudni, saj naj bi bilo v Uniji brezposelnih mladih že več kot pet milijonov in pol, pri čemer je stopnja njihove brezposelnosti za kar dvakrat višja od povprečne stopnje brezposelnosti v Evropi. Žal po opozorilih Eurofounda ti podatki še ne ponazarjajo realnega položaja mladih, zlasti zato ker so številni med njimi študenti in se zato ne uvrščajo med delovno silo. Med snovalci politike EU se zato vse bolj uporablja pojem NEET, ki se sklicuje na mlade, ki niso zaposleni, se ne izobražujejo in ne opravljajo prakse. Upoštevajoč to novo kategorijo je bilo leta 2011 s trga dela in iz izobraževanja v Evropi izključenih 7,5 milijona mladih, starih od 15 do 24 let, in dodatnih 6,5 milijona mladih, starih od 25 do 29 let, zaradi česar naj bi bilo letos po ocenah v proračunu držav članic EU zaradi izostanka proizvodnje in stroškov socialnih storitev kar 153 milijard evrov manj.

Med državami članicami obstajajo ogromne razlike glede deleža mladih, izključenih s trga dela in iz izobraževanja, pri čemer stopnje znašajo od manj kot sedem

Da stopa tudi Slovenija pri tovrstnih trendih v korak z Evropo, pričajo podatki Zavoda RS za zaposlovanje, po katerih je bilo konec oktobra na zavodu za zaposlovanje prijavljenih 27.628 brezposelnih mladih, starih do vključno 29 let, kar pomeni, da je vsak četrti brezposeln mlajši od 30 let. 7.067 je bilo mladih brezposelnih brez izobrazbe, 4.689 z nižjo in srednjo poklicno izobrazbo, 10.769 s srednjo strokovno in splošno izobrazbo ter 5.103 je bilo mladih diplomantov terciarnega izobraževanja.

Konec oktobra je število brezposelnih mladih sezonsko najvišje, kar je posledica priliva mladih iz izobraževanja. Število brezposelnih mladih je bilo najvišje oktobra 2010, v drugih letih krize (od leta 2009) se giblje v povprečju okoli 27.700, kar pomeni, da je brezposelnost mladih oktobra letos za odtenek pod povprečjem drugih let (če izvajamo leto 2010), vendar višja kot oktobra 2011. Gibanje brezposelnosti mladih bo v prihodnje odvisno od gospodarskih razmer, ki odločilno vplivajo na gibanja na trgu dela. Glede na oceno gospodarske rasti v prihodnjem letu in glede na to, da se trg dela z zamikom odziva na gibanja v gospodarstvu, bosta celotna brezposelnost kot tudi brezposelnost mladih v prihodnjem letu po vsej verjetnosti še naraščali. V naslednjih letih pa bo gibanje brezposelnosti odvisno od tega, kakšna bodo gibanja v gospodarstvu.

odstotkov (Luksemburg in Nizozemska) do več kot 17 odstotkov (Bolgarija, Irska, Italija in Španija). Zelo raznolika je tudi sestava skupin, saj največjo podskupino sestavljajo brezposelni v klasičnem pomenu besede, ranljive skupine pa predstavljajo tudi bolni in invalidi ter mladi, ki so prisiljeni skrbeti za druge, pri čemer je vsem skupno dejstvo, da ne kopičijo človeškega kapitala po uradnih poteh. Pri nekaterih mladih je

večje tveganje, da bodo postali del skupine NEET. Posebej ogroženi so tisti z nizko stopnjo izobrazbe, saj naj bi bili trikrat bolj izpostavljeni tveganju, da postanejo del te skupine, mladi iz priseljenjskih družin pa imajo v primerjavi z drugimi državljani že 70-odstotno verjetnost, da bodo postali del skupine NEET, medtem ko je med mladimi invalidi in tistimi z zdravstvenimi težavami ta delež 40-odstoten.

Debeli naslovi iz časopisja o izgubljeni generaciji, o mladih, ki jim družba ne pusti odrasti, generaciji na robu družbe ipd. poleg štetja izgubljenih evrov opozarjajo tudi za družbeno kohezivnost nevaren kotel nezadovoljnih mladih brez možnosti in priložnosti, manj pa se ukvarjajo z vzroki takega stanja ter psihološko-socialnimi razsežnostmi problematike mladih brezposelnih. Visok delež mladih v skupini NEET za sodobne družbe ne predstavlja zgolj gospodarske škode, ampak je socialna prikrajšanost posameznika izguba za celotno družbo. Evropske države se v boju z brezposelnostjo znajdejo na različne načine, le malo pa se jih lahko pohvali z mladim prilagojeno učinkovito politiko zaposlovanja. V Sloveniji zavod za zaposlovanje za iskalce zaposlitve predvideva splošno pomoč in raznovrstne nasvete, v sodelovanju z Ministrstvom za delo, družino in socialne zadeve pa izvaja tudi ukrepe aktivne politike zaposlovanja, vendar ta zaradi omejenih sredstev in posebnih pogojev največkrat ni na voljo vsem iskalcem zaposlitve. Sociologi opozarjajo, da je za oblikovanje osebnosti ter oblikovanje življenjske orientacije ključno obdobje zgodnje odraslosti, ki sovpada s prehodom iz izobraževanja v delo. Delo ima v času,

ko ni več norma ali prisila, ampak način samorealizacije posameznika, pomembno družbeno vlogo, mladi, ki nimajo sredstev, prek katerih bi izrazili svojo kreativnost in ustvarjali stvari, ki so pomembne in družbeno priznane, imajo načeto samopodobo in samospoštovanje. Raziskave tudi kažejo, da je brezposelnost mladih močno povezana z osebnim nezadovoljstvom, negotovo in slabo plačano zaposlitev v prihodnosti, mladinskim prestopništvom ter psihofizičnimi težavami. Ravno to vrzel konstruktivno zapolnjuje polje mladinskega dela, saj daje mladim priložnost, da se realizirajo in sprostijo svoj ustvarjalni potencial, tudi ko družbene okoliščine ne omogočajo optimalnih razmer za potovanje v odraslost.

Pomen mladinskega dela v boju proti brezposelnosti mladih

Nemalo akterjev mladinskega dela težko skriva nelagodje ob redukciji mladinskega dela zgolj na mehanizem krepitev kompetenc za lažji vstop mladih na trg dela. Poudarjajo, da mladinsko delo poleg omenjenega pomembno prispeva tudi k aktivnemu in odgovornemu državljanstvu, predstavlja pomembno vez mladih na njihovi poti iz zasebne v javno sfero, krepi njihovo



socialno mrežo, krepi možnosti vključevanja mladih z manj priložnostmi ter ponuja raznovrstne priložnosti za kakovostno in aktivno preživljanje prostega časa mladih. Drugo z drugim tvori bogat arzenal znanja in izkušenj, ob poudarjanju raznovrstnih učinkov mladinskega dela in neformalnega učenja pa ne smemo pozabiti tudi na njihovo družbeno vlogo, saj se, kot potrjujejo tudi raziskave na to temo, pri mladih, aktivnih v mladinskem delu, močno krepi tudi družbena odgovornost in pripravljenost za aktivnejšo participacijo na vseh področjih.

Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve o ukrepih aktivne politike zaposlovanja v letu 2013

Mladi brezposelni se bodo v prihodnjem letu lahko vključevali v različne programe aktivne politike. Trenutno je aktualen program Prvi izziv, ki je namenjen spodbujanju zaposlovanja brezposelnih oseb, mlajših od 30 let, ki so vsaj tri mesece vodene v evidenci brezposelnih oseb. Program omogoča subvencionirano zaposlitev pri delodajalcih v obliki delovnega razmerja za obdobje 15 mesecev s trimesečnim poskusnim delom. Namen programa je vključiti mlade v zaposlitev, pri čemer bodo pridobili prve delovne izkušnje in s tem postali bolj konkurenčni na trgu dela oziroma se izkazali do te mere, da bodo zaposlitev tudi ohranili. Načrtujemo, da bo Zavod RS za zaposlovanje program izvajal tudi v prihodnjem letu.

Problematiko brezposelnosti mladih bomo tudi v prihodnjem letu reševali s krepitvijo aktivne politike zaposlovanja z raznolikimi programi, ki so namenjeni mladim, tako tistim, ki so predčasno opustili šolanje, kot tistim, ki želijo dodatno izobrazbo (Projektno učenje za mlajše odrasle, Institucionalno usposabljanje, Usposabljanje za življenjsko uspešnost, Formalno izobraževanje, Nacionalne poklicne kvalifikacije) ali usposabljanje (Usposabljanje na delovnem mestu, Spodbujanje zaposlovanja iskalcev zaposlitve na področju socialnega varstva). Nadalje bomo tudi v prihodnjem letu izvajali programe, ki omogočajo subvencioniranje zaposlitve (Zaposli.me, Samozaposlitev, projekti Socialnega podjetništva II). V regijah, ki imajo višjo stopnjo brezposelnosti od državnega povprečja (Pomurje in Pokolpje), se dodatno izvajajo (tudi v prihodnjem letu se bodo) ukrepi povračila prispevkov za socialno varnost delodajalcem oziroma splošen ukrep davčnih olajšav. Na podlagi Zakona o davku od dohodkov pravnih oseb in Zakona o dohodnini znižanje davčne osnove v višini 45 odstotkov plače zaposlene osebe, vendar največ v višini davčne osnove za zaposlitev brezposelne osebe, ki je mlajša od 26 let ali starejša od 55 let.

Kot nadaljnje ukrepe za povečanje vključevanja mladih na trg dela se pripravljajo tudi programi aktivne politike zaposlovanja, namenjeni delitvi delovnih mest (job-rotation) in nadomeščanju na delovnem mestu, ter vseživljenjska karierna orientacija kot ena od ključnih dveh storitev države na trgu dela, skladno z Zakonom o urejanju trga dela.

Ampak če ostanemo pri problematiki visoke nezaposlenosti mladih in iskanju rešitev zanje, aktivno udejstvovanje v mladinskem delu mladim zagotovo pomaga pri krepitvi kompetenc. Po besedah Mateje Uršič z zavoda za zaposlovanje se delodajalci pri izbiri kadra najpogosteje odločajo ravno na podlagi mehkih kompetenc oziroma koristnih delovnih izkušenj, saj je dandanes na trgu dela ponudba mladih izobraženih iskalcev zaposlitve, ki so glede izobrazbe bolj ali manj izenačeni, velika, pri čemer so, zato so mehke kompetence pogosto ključne za izbor. Glede na podatke študije HEGESCO so delodajalci kot pomembne lastnosti izpostavili predvsem strokovno znanje, timsko delo, zmožnost sprejemanja odločitev in dobrega komuniciranja, jasno izražanje, učinkovito delo v stresnem okolju, uporabo informacijske tehnologije in znanje tujih jezikov.

Navedene lastnosti in pomen mehkih kompetenc omenjene študije sovpadajo

z izsledki raziskave o vplivu neformalnega učenja in mladinskih organizacij na zaposljivost mladih, ki jo je letos za Evropski mladinski forum izvedla Univerza Bath, saj tudi ti kažejo, da delodajalci v veliki meri cenijo mehke kompetence in sposobnosti. Pri tem so še posebej izpostavili komunikacijske in organizacijske spretnosti, sposobnost odločanja, veščine skupinskega dela, samozavest in avtonomijo ter matematične spretnosti. Podatki o samooceni kompetenc udeležencev mladinskih projektov in vrednotenje mladinskih delavcev pričajo o tem, da se pri udejstvovanju v mladinskem delu v visoki meri razvijejo prav vse pri delodajalcih cenjene kompetence, v nekoliko manjši meri je bil ovrednoten le razvoj matematičnih spretnosti. Glede na podatke pomaga mladinsko delo mladim razvijati tudi nekatere dragocene osebnostne lastnosti, kot so osebna motivacija, samoiniciativnost, proaktivnost in pobudništvo, kar je dobra podlaga za razvoj pri delodajalcih cenjene samozavesti, avtonomije in podjetništva. Študija tudi ugotavlja, da je razvoj kompetenc in osebnostnih lastnosti prenosorazmeren z intenzivnostjo sodelovanja na mladinskem področju in stopnjo izobrazbe mladih, hkrati pa na višjo stopnjo razvoja znanja in spretnosti zelo pozitivno vpliva tudi sodelovanje pri neformalnih izobraževalnih dejavnostih v mladinskih organizacijah zunaj matične države, četudi le za kratek čas, saj se pri tem izraziteje razvijejo predvsem jezikovne kompetence, medkulturna zavest in vodstvene sposobnosti. Prav tako na učne učinke močno vpliva pogosta evalvacija učnega procesa s strani mladinskih organizacij ter njihov dobro načrtovan učni načrt.

Rezultati raziskave o krepitvi kompetenc mladih, aktivnih v mladinskem delu, sovpadajo tudi z analizo učinkov programa Mladi v akciji, ki jo Evropska komisija že več let pripravlja na podlagi več tisoč anket udeležencev projektov, mladinskih delavcev in mladinskih organizacij v vseh programskih državah. Izsledki vzorca med drugim pričajo o tem, da je prek udeležbe pri projektih Mladi v akciji kar 95 odstotkov mladih izboljšalo svoje znanje jezikov, 92 odstotkov je bolj vpletenih v družbenem in političnem življenju, 88 odstotkov mladih je okrepilo svojo samozavest glede mobilnosti v domačem in mednarodnem prostoru za namen potovanja, študija ali zaposlitve, 77 odstotkov mladih se je naučilo lažje prepoznavati možnosti za osebnostno ali strokovno napredovanje, 68 odstotkov jih ima jasnejše predstave o kariernih ciljih

Nasvet zavoda za zaposlovanje za mlade iskalce prve zaposlitve

Mladim iskalcem prve zaposlitve svetujemo, da najprej odgovorijo na naslednja ključna vprašanja:

- Kaj delodajalci zares potrebujejo?
- Ali te kompetence imajo?
- Kako bi jih na najboljši način predstavili in dokazali, da bo delodajalec pridobil, če jih zaposli.
- Kako najbolje predstaviti vse dosedanje izkušnje (ne glede na to, ali so jih mladi pridobili pri delu ali s prostočasnimi aktivnostmi).

Mladim torej svetujemo dobro poznavanje lastnih interesov in prednosti. Ob tem je ključno tudi poznavanje razmer na trgu dela in delodajalcev ter iskanje kariere poti med ponudbo in povpraševanjem. Predvsem naj ne pozabijo na vse izkušnje, ki so jih pridobili in jih še pridobivajo pri najrazličnejših oblikah dela ali udejstvovanja. Vsa znanja in mehke kompetence, ki jih na ta način pridobijo, naj izvirno predstavijo delodajalcem. Med iskanjem zaposlitve naj ne pozabijo na pridobivanje novih kompetenc (samoizobraževanje, prostovoljno delo, različna društva ali nevladne organizacije). Na ta način lahko odpravijo poglobljeno pomanjkljivost – pomanjkanje delovnih izkušenj. Pri pridobivanju veščin iskanja službe in iskanju službe jim je v pomoč zavod za zaposlovanje. Mladi, ki se prijavijo pri zavodu, pridobijo pomoč svetovalcev pri iskanju zaposlitve in načrtovanju kariere poti, možnost vključitve v programe aktivne politike zaposlovanja, s katerimi si lahko povečajo zaposlitvene možnosti, na voljo so jim tudi informacije o trgu dela v Sloveniji PoiščiDelo.si www.poiscidelo.si in v EU <http://eures.europa.eu> ter številni pripomočki in delavnice za samostojno vodenje kariere ter uspešno predstavitev delodajalcem. Ob navedenem je brezposelnim mladim v vseh območnih službah zavoda v Sloveniji na voljo informiranje in svetovanje tudi zunaj naročenih terminov ter možnost iskanja zaposlitve v Kariernih središčih ob podpori in pomoči svetovalcev.

in željah, 66 odstotkov jih je navezalo pomembne povezave za nadaljnjo karierno pot, enak odstotek jih tudi meni, da so se zaradi teh izkušenj povečale njihove zaposlitvene možnosti.

Izkušnje v mladinskih organizacijah so poleg pridobljenih izkušenj in kompetenc dragocene tudi glede razvoja omrežij in povezav v kontekstu pridobivanja socialnega kapitala, ki zagotavlja lažje pridobivanje informacij o zaposlitvenih možnostih ter prostih delovnih mestih. Mladi, aktivni v mladinskih organizacijah, naj bi bili tudi bolj aktivni pri iskanju zaposlitve. Udejstvovanje v mladinskem delu pa močno vpliva tudi na širitev palete potencialnih poklicev, ki bi jih mladi opravljali v prihodnosti, ter na širitev geografskega območja, na katerem bi bili mladi pripravljeni iskati zaposlitev.

Delodajalci, zajeti v raziskavo Evropskega mladinskega foruma, udeležbo mladih v aktivnostih mladinskega dela vrednotijo pozitivno, saj jo povezujejo s specifičnim nizom zaželenih kompetenc, nadpovprečno motiviranostjo in pripravljenostjo za družbeno udejstvovanje. Vendar ugotavljajo, da se udeleženci v mladinskem delu premalo zavedajo kompetenc in izkušenj, pridobljenih z neformalnim izobraževanjem, zato bi se morali tudi mladi zavedati, kako bolje ovrednotiti in predstaviti pridobljene kompetence ter jih znati tudi zunaj polja mladinskega polja predstaviti kot pomembne in legitime.

To je še posebej pomembno za nižje izobraženo mladino, ki bi z izpostavljanjem tovrstnih aktivnosti pred delodajalcem pridobila pomembno konkurenčno prednost pred preostalimi. Uporaba Youthpassa kot orodja za prepoznavanje neformalno pridobljenih kompetenc je tako za individualno kot družbeno priznavanje kvalitet mladinskega dela zelo pomembna.

Številne raziskave o pomenu mladinskega dela in neformalnega učenja poudarjajo pozitivne in mnogovrstne učinke na mlade, v času, ko je niz mehkih kompetenc in sposobnosti pomemben pri razločevanju med kandidati na trgu delovne sile, pa pomembno krepí tudi njihove zaposlitvene možnosti. Mladinsko delo je družbeno še vedno premalo prepoznano in vrednoteno, vendar je v vsesplošnem pomanjkanju priložnosti za samorealizacijo in opolnomočenje mladih izjemno pomembno, zato ga ne gre podcenjevati!

VIRI:

- Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve, Služba za odnose z javnostmi, odgovori na vprašanja.
- Report of the 2011 monitoring survey on the Youth in Action programme, European Commission, 2011.
- Sporočilo za javnost Eurofounda: Economic cost of Europe's youth not in employment, education or training estimated at over 150 billion, 22. 10. 2012.
- Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability, European Youth Forum, 26. 10. 2012.
- Zaposlovanje mladih: Generacija, ki ji družba ne dovoli odrasti, Objektiv, 29. 10. 2012.
- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, Centralna služba, Štabne službe – Odnosi z javnostmi, odgovori na vprašanja. Ministrstvo



YOUTHPASS – ali ga res poznam in znam uporabljati?

Mladi se na razgovorih za službo vse pogostejše srečujejo z vprašanji o pridobljenih znanjih zunaj formalnega izobraževanja. Udeležba na raznih aktivnostih je za mnoge nekaj zabavnega in prijetnega, težko pa je pridobljena znanja opredeliti in ubesediti.

ZAČARANI KROG LAHKO PRETRGAMO!

V današnjem hitrem in zahtevnem svetu, kjer je služb malo, kandidatov za določeno delovno mesto pa veliko, štejeta vsako pridobljeno znanje in vsaka izkušnja, pri čemer lahko zunajšolske aktivnosti v nekaterih primerih deloma nadomestijo praktične izkušnje, ki jih zahtevajo delodajalci, s čimer se mladi lahko izognejo začaranemu krogu: ni službe, ker ni delovnih izkušenj, in ni delovnih izkušenj, ker ni službe. Potrdilo Youthpass je posebnost programa Mladi v akciji, ki ga je priznala Evropska komisija, poznano je predvsem na področju mladine in mladinskega dela, ki je v primerjavi

z drugimi programi EU in področjem izobraževanja razmeroma majhno, vendar ima veliko vrednost.

Projekti programa Mladi v akciji lahko odgovarjajo na tiste učne potrebe, ki jih mladi sami prepoznajo. V danem okviru programa je možnosti ogromno, načrtovati in izpeljati več tisoč evrov vreden projekt pa ni mačji kašelj. Posameznik lahko pri aktivnosti prevzame tisto vlogo, pri kateri želi nadgraditi znanja, in na ta način pridobiva izkušnje na različnih področjih – pri pisanju prijavnice dokumentacije in razumevanju bolj ali manj zahtevnih izrazov, načrtovanju aktivnosti ali proračuna, vodenju porabe stroškov, pridobivanju sponzorjev in oglaševanju projekta,

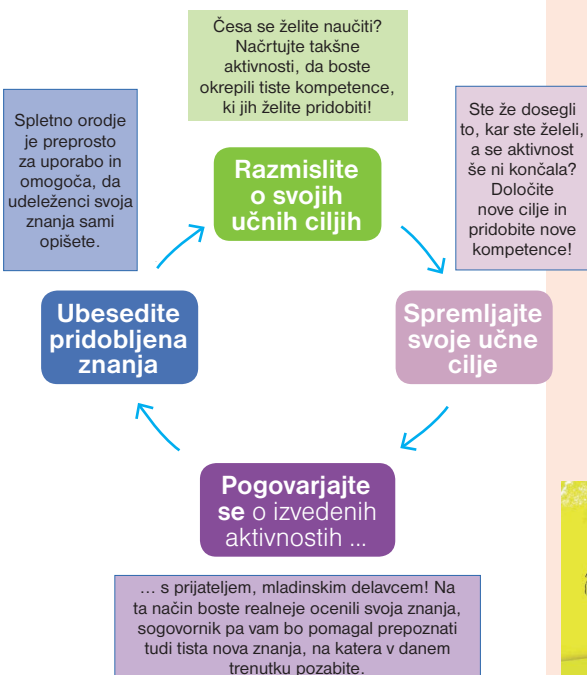
Elizabeta Lakosil, ZAVOD MOVIT

Tako aktivnosti programa Mladi v akciji kot tudi druge aktivnosti neformalnega izobraževanja so lahko zakladnica novih usvojenih osvojenih znanj, ki jih lahko mladi veliko bolje izkoristijo, če znajo svoje sodelovanje ovrednotiti in zapisati. Youthpass je več kot le potrdilo, ki ga udeleženci programa Mladi v akciji prejmejo ob koncu aktivnosti. Je orodje, z uporabo katerega se mladi naučijo prepoznati pridobljeno znanje, ga zapisati in predstaviti, ter predstavlja pomemben element programa Mladi v akciji.

sodelovanju z novinarji, oblikovanju publikacije ipd. Program Mladi v akciji omogoča, da posameznik osebno raste in postaja odgovornejši, zato je pomembno, da so v projekt od začetne ideje do evalvacije vključeni vsi udeleženci.

POMEMBEN JE PROCES!

Kaj ponuja Youthpass? Vsak posameznik, ki se udeleži aktivnosti programa Mladi v akciji, je upravičen do prejema potrdila Youthpass. Ključno vlogo ima tista partnerska organizacija, ki v projektu sodeluje kot prijavitelj, saj je odgovorna za implementacijo in izdelavo potrdila. Mladi, ki želijo prejeti potrdilo, se v procesu srečajo s konceptom ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja, prek katerih lahko svoje učenje in učne dosežke ozavešijo ter tako nadgrajujejo svoje predhodne izkušnje v različnih okoliščinah. Potrdilo Youthpass naj torej ne bo zgolj potrdilo, ki priča o tem, da se je posameznik udeležil določene aktivnosti, in naj ne bo samoumevno. Potrdilo pravo vrednost dobi šele takrat, ko je uporabljeno na pravi način, za kar je potrebnih zgolj nekaj korakov:



YOUTHPASS V ŠTEVILKAH

Mladi se zavedajo, da pri aktivnostih programa Mladi v akciji pridobivajo dragocene izkušnje, za katere si lahko celo sami izberejo, kako se jih bodo naučili. Pogosto so to zahtevni projekti in želja po potrjevanju znanja, pridobljenega na tak način, vztrajno narašča. Od leta 2007, ko je bilo potrdilo Youthpass prvič predstavljeno, je bilo do novembra 2012 ustvarjenih okoli 200.000 potrdil, od tega v Sloveniji več kot 2.850.

TO SO PROSTOVOLJNE AKTIVNOSTI! ZAKAJ BI TUDI TU PREVERJALI SVOJE ZNANJE?

Zapisana beseda je pomembnejša od izgovorjene. S tem, ko mladi sami razmislijo o svojih pridobljenih znanjih in jih skušajo zapisati, se najprej spopadejo s tem, kako jih zapisati. Ko vendarle

morda ob pomoči mladinskega voditelja, mladinskega delavca ali prijatelja pridobljena znanja zapišejo, jih veliko lažje priključijo v spomin in samozavestno zagovarjajo na razgovoru za službo pri potencialnem delodajalcu, kjer v vrsti mnogih tekmecev za isto delovno mesto šteje vsaka malenkost.

Uporabne spletne strani:

Spletna stran s spletnim orodjem za izdelavo potrdil Youthpass:

www.youthpass.eu

Spletna stran z metodami, med katerimi najdete tudi predstavitev ključnih kompetenc:

www.salto-youth.net/tools/toolbox/

Uporabne informacije o Youthpassu:

<http://www.mva.si/mladi-v-akciji/youthpass/>

Film: Zgodba o Youthpassu I in II

Dva kratka in prijetna videa o pomenu, vplivu in učinku potrdil Youthpass ter ključnih kompetenc:

<http://www.youtube.com/>

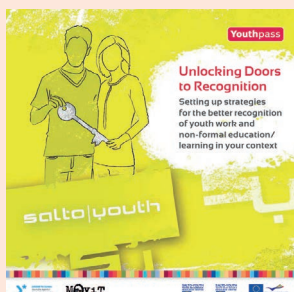
Publikacije:

Vodnik po Youthpassu; priročnik, ki zagotavlja temelje in podporo za uporabo Youthpassa v štirih akcijah programa Mladi v akciji.

Youthpass for Absolute Beginners; predstavljena brošura za vse, ki se z Youthpassom šele spoznavajo.

Youthpass for all; priročnik dopolnjuje Vodnik po Youthpassu in je namenjen predvsem mladinskim delavcem in/ali mladinskim voditeljem, ki delajo z mladimi z manj priložnostmi.

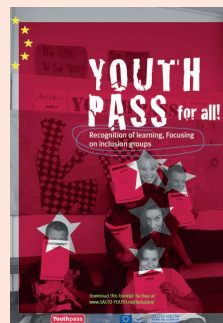
Youthpass in the EVS Training Cycle; podporno gradivo – ozadje, orodja in metode za uporabo Youthpassa v krogu usposabljanj EVS.



Unlocking Doors to Recognition; brošura, ki pomaga pri zastavljanju strategij za boljše prepoznavanje mladinskega dela in neformalnega učenja v različnih kontekstih.

Youthpass Unfolded; praktični nasveti in uporabne metode, z uporabo katerih je Youthpassov proces lažji in učinkovitejši.

Ključne kompetence vseživljenjskega učenja; brošura opisuje vse kompetence vseživljenjskega učenja na uporabniku prijazen in razumljiv način, vključuje predstavitev praktičnega primera ter predstavlja pomoč za prepoznavanje učenja posamezne kompetence.



Povečajte svojo zaposljivost z akcijo v Mladi v akciji!



Leta 2013 bo Evropska komisija v duhu ukrepov proti posledicam gospodarske krize kot evropsko prednostno nalogo programa Mladi v akciji že četrtrič izpostavila zavezanost mladih vključujoči rasti s poudarkom na projektih, ki se bodo osredotočali na izzive nezaposlene mladine ter spodbujanje mobilnosti in aktivne udeležbe nezaposlenih mladih v družbi.

S problematiko nezaposlenosti se je v najširšem mogočem smislu samo v zadnjih treh letih ukvarjalo 218 sprejetih projektov. Da je tema zares pereča, pove podatek, da je problematiko brezposelnosti zgolj v prvih dveh prijavnih rokih letos obravnavalo 86 projektov, kar predstavlja 77 odstotkov vseh sprejetih projektov tega leta. Spodbudno je, da se mladi s problemom nezaposlenosti pri projektih Mladi v akciji najpogosteje spoprimejo z ustvarjalnostjo, svežimi idejami, inovativnimi predlogi in družbenim udejstvovanjem. V nadaljevanju vam predstavljamo nekaj izstopajočih primerov dobrih praks, kako možnosti, ki jih ponuja program Mladi v akciji, izkoristiti za pozitivno zavzetost in z njimi dokazati, da družbena apatija in vdanost v usodo kljub manjšemu obsegu priložnosti za mlade le imata alternative. Posebej optimistične pa so zgodbe nekdanih prostovoljk EVS Katje, Melite in Marjete, ki so po končani službi EVS v tujini našle zaposlitev.

EVS kot pot do zaposlitve

Marjeta Zupan



EVS je bil pri meni pravzaprav kot nekakšen izhod v sili po diplomiranju, ko sem se kot mlada diplomantka brez »uradnih« izkušenj (prostovoljstvo in pripravništvo v Sloveniji nista prav močno cenjena) znašla v neprijetnem svetu brezposelnosti. Mislila sem, da s svojimi izkušnjami in znanjem – znanje več tujih jezikov, študij in praksa opravljena ne le na slovenski, ampak tudi na tujih univerzah – sploh ne bi smela imeti problemov pri iskanju zaposlitve, vendar takšnih, kot sem jaz, je danes ogromno. Položaj se po nekajmesečnem iskanju službe ni obrnil na boljše, zgolj na slabše, saj sem z vsakim negativnim odgovorom izgubljala motivacijo. Začela sem dvomiti o svojih sposobnostih ter dobila občutek, da z iskanjem službe v Sloveniji izgubljam čas, zato sem se prijavila na več projektov EVS s področja varovanja okolja in podobnih tematik. V nekaj tednih sem bila sprejeta na osemmesečni projekt v Italiji. Če sedaj kritično pogledam na sam projekt, moram sicer priznati, da ni bil ravno najboljši zastavljen (ogromno projektov v Italiji je pač organiziranih bolj na »italijanski način«) in je kot tak sicer bolj malo pripomogel k okrepitvi mojega strokovnega znanja s področij, na katera sem se osredotočila med študijem, vendar je bil projekt s stališča življenjskih izkušenj neprecenljiv. Spoznala sem ogromno ljudi z različnimi kulturnimi ozadji in izkušnjami, predvsem pa sem se naučila samoiniciativnosti. Naučila sem se prepoznati priložnosti za nove projekte in organizacijo aktivnosti. Vse to je močno vplivalo na odločitev, da sem že pred koncem projekta začela iskati zaposlitev in da ni nujno, da opravljam neko delo, ki je povezano izključno samo z mojo formalno izobrazbo – potrebujem zgolj službo, v kateri se počutim dobro in mi tudi s finančnega vidika omogoča dostojno življenje. Že po nekaj dneh iskanja na slovenskih in tujih zaposlitvenih spletnih straneh se mi je nasmehnila sreča. Po uspešno opravljenih razgovorih in testih sem se takoj po končanem projektu EVS zaposlila v tujini, kjer še vedno delam. Res je, da služba, ki jo opravljam, nima niti najmanjše povezave z mojim študijem ali kakršnimi koli interesi, ki jih imam, pa vendar je služba, v kateri se odlično znajdem in se dobro počutim, poleg tega sem prav zaradi dobrega znanja italijanščine pred kratkim napredovala. Kako sedaj oceniti vpliv opravljanja projekta EVS na zaposlitev v tujini, je težko reči, ker aktivnosti mojega projekta EVS z izjemo znanja tujih jezikov nimajo neposredne povezave z znanjem, ki ga trenutno potrebujem v službi. EVS mi je dal predvsem čas, da se po nekaj letih študija v Sloveniji in v tujini ter krajšem obdobju brezposelnosti osredotočim predvsem na svoje želje in pričakovanja za prihodnost. Če bi imela še enkrat priložnost, da sodelujem v projektu EVS, bi se za to odločila brez oklevanja, je pa res, da v današnjem svetu pogosto bolj kot izkušnje šteje to, kako se človek znajde in izkoristi dane priložnosti. Ideja EVS je vsekakor več kot odlično oblikovana in vsakemu mlademu bi svetovala, da se EVS-a udeleži. Ni nujno, da se bodo takoj odprle poslovne poti, je pa lahko EVS dobra odskočna deska za marsikatero bleščečo kariero.

Moja pot od prostovoljke EVS do sveže zaposlene prebivalke Portugalske

Melita Pavlakovič

Za projekt EVS sem se odločila, ker sem si želela spremembe v svojem življenju, novih delovnih in osebnih izkušenj, še posebej pa zato ker sem si že od nekdaj želela živeti na Portugalskem.

Kljub vsemu nisem želela oditi na Portugalsko za vsako ceno. Želela sem si tudi osebnega in delovnega izziva – delati z otroki. Ker je bila moja želja zelo specifična, je bilo na začetku zelo težko najti projekt, ki bi ustrežal mojim željam, tako da sem potrebovala skoraj

eno leto, da sem našla projekt, pisan na mojo kožo. Potrebne je bilo veliko potrpljenja, truda in trdega dela s pošiljanjem prošenj in iskanjem organizacij, najbolj pa me je jezila njihova neodzivnost.

A potem sem le bila izbrana in vse se je začelo odvijati zelo hitro, tako da sem septembra 2011 začela svojo Evropsko prostovoljno službo v vasi Palmela, približno 30 km oddaljeni od Lizbone.

Delala sem z otroki, starimi od tri do šest let. Zame je bilo to nekaj popolnoma novega, (tudi) zato sem na začetku naletela na veliko ovir, a po prvih mesecih dela sem si že pridobila nekaj izkušenj, kako pridobiti njihovo pozornost, spoštovanje, kako navezati stike, kako jih vzgajati, kako se igrati, kako jih pritegniti ..., in vse je postalo lepše ter lažje. Poleg osnovnega projekta sem se odločila



tudi za manjše osebne projekte, med katerimi sta najbolj zanimiva delo v domu starejših občanov in prevod knjižice o Martinu Krpanu v portugalsščino. Bolj kot zgolj delovno izkušnjo EVS zame predstavlja predvsem pomembno osebno izkušnjo in osebno rast. Spoznavanje nove

kulture, novega načina življenja, jezika, novih ljudi iz različnih držav, s katerimi sem stanovala v isti hiši, in še in še, to te na koncu spremeni in utrdi. S portugalsščino sicer nisem imela težav, ker sem jo že pred prihodom obvladala, a mi na začetku to ni kaj dosti pomagalo, saj sem imela težave pri komunikaciji s sostanovalci, ki so govorili angleško in se še niso naučili portugalsko. Vendar počasi smo se vsi česa naučili in sedaj kar dobro govorim angleško.

Izkušnja, ki sem jo pridobila z delom v domu starejših občanov, mi je pomagala pri pridobitvi moje prve resne službe na Portugalskem. Po končanem projektu sem želela ostati na Portugalskem, zato sem se preselila v drugo mesto in začela iskati službo. Sprva sem bila zelo skeptična, ker naj bi bila država v hudi krizi. Ne vem, ali sem imela zgolj srečo ali položaj le ni tako zelo slab, saj sem zaposlitev našla v zgolj desetih dneh in sem sedaj že več kot dva meseca zaposlena v domu starejših občanov v Lizboni.



Začetek EVS in nadaljevanje grške poti

Katja Lihtenvalner

Na prostovoljno pot EVS v Grčijo sem se odpravila s pomočjo Info ŠKUC Ljubljana. Opreмили so me s potrebnimi informacijami in nasveti za enoletno prostovoljno življenje na otoku Lefkas. Projekt mi je predstavljal velik izziv, saj sem z njim ukvarjala neodvisno. Skupaj z učitelji ene izmed tamkajšnjih glasbenih šol sem v času, ko so učenci končali redni pouk, izvajala delavnice o človekovih pravicah, v katere sem skušala vključiti glasbene in

gledališke prvine. Na tak način sem ozaveščala mlade o človekovih pravicah, vzbudila v njih kritično razmišljanje ter jim pomagala pri izražanju v angleškem jeziku z uporabo preprostih umetniških prvin.

Gostujoča organizacija Solidarity tracks mi je pomagala pri koordinaciji, iskanju prostorov, udeležencev za izvajanje delavnic in zagotavljala logistično pomoč. Menim, da je bil projekt uspešno izpeljan tudi zato, ker mi je omogočal potrebno avtonomijo pri delu, hkrati pa je bil časovno zastavljen povsem realno.

Med svojim bivanjem v Grčiji sem se predvsem naučila, kako ideje formulirati v neki koncept, jih promovirati in jih potem začeti uresničevati. Po tem, ko sem projekt končala, sem se vrnila v Slovenijo in se kmalu nato tudi vrnila v Grčijo, saj nadaljujem poklicno usposabljanje v eni izmed nevladnih organizacij v Solunu. V času svoje prostovoljne službe sem bila aktivna na več področjih, med drugim sem tudi intenzivno gradila mrežo nevladnih sektorjev. Na tak način sem spoznala veliko ljudi, hkrati pa sem se lahko še bolj seznanila z grško problematiko. Tako sem tudi spoznala svojo sedanjo gostujočo organizacijo: Antigone. Svojo pot nadaljujem s pomočjo programa Leonardo Da Vinci, koordinacijsko pomoč pa mi zagotavlja Univerza v Ljubljani. Delujem na področju neformalnega izobraževanja. Trenutno se ukvarjam z izobraževanjem beguncev in prosilcev za azil – izredno pereči in aktualni ciljni skupini ne samo v Grčiji, ampak po celotnem Sredozemlju in Evropi. Razvijam nove izobraževalne prakse in nadgrajujem svoje znanje, ki sem si ga pridobila med bivanjem na otoku Lefkas. Intenzivno sem vpeta v grško socialno in migracijsko realnost, ob tem pa gradim svojo profesionalno in karierno identiteto.

Prostovoljna izkušnja EVS mi je pomagala pri lažji integraciji v delovno in socialno okolje, tako da mi pridobljene kompetence iz prvega leta bivanja v Grčiji dajejo možnost, da se lahko v trenutni grški in tudi evropski ekonomski situaciji lažje spoprijemam z izzivi na trgu dela.



(P)rožna mladina – kažipot za lažje krmarjenje po svetu dela

Mladinska pobuda - Društvo ŠKUC



Danes je informacij ogromno! A kaj ko so nemalokrat razpršene na različnih koncih in krajih, pogostokrat tudi težje razumljive in neprilagojene položaju mladih. Projekt (P)Rožna mladina je zato na enem mestu zbral informacije, ki jih mladi potrebujejo pri vstopanju v svet dela in krmarjenju po njem. V zadnjem času vse pogostejše slišimo opozorila o vedno slabšem položaju mladih na trgu dela. Pri nabiranju svojih prvih delovnih izkušenj se srečujemo s številnimi ovirami in tveganji, kot so neredno ali nizko plačilo, delo prek avtorske in podjetne pogodbe, neskladnost delovnih nalog s pridobljeno izobrazbo, neurejenost socialnih zavarovanj in brezposelnost. Vse to nato vpliva tudi na druga področja našega življenja. Podaljšuje se bivanje pri starših oziroma izvorni družini, osamosvajanje se prestavlja v poznejša leta, zmanjšujeta se avtonomnost in delovni potencial. Ne glede na slabše izhodiščne možnosti se odgovornost za uspešno krmarjenje po svetu dela vse bolj prelaga na nas same, ki moramo stalno skrbeti za svojo zaposljivost, dodatno izobraževanje in informiranost. Pri tem so informacije, ki jih potrebujemo za lažje premagovanje ovir na začetku poklicne poti, velikokrat razpršene, pogostokrat tudi težje razumljive in neprilagojene položaju mladih.

Prav zato smo mladinske voditeljice iz treh različnih mladinskih organizacij, Društva ŠKUC – Info center, KUD Anarhiv in Mladinskega sveta Ljubljana, zasnovale projekt (P)Rožna mladina in ga izvedle s podporo programa Mladi v akciji (1.2 – mladinske lokalne pobude) in Urada za mladino Mestne občine Ljubljana. Med projektom smo se podale na lov za osnovnimi informacijami in praktičnimi nasveti glede zaposlovanja mladih, jih vse

zbrale na spletni strani www.proznamladina.si in v tiskanem vodniku ter jih oblikovale na mladim prijazen način. In najbrž te zanima, kakšne informacije lahko najdeš?

- Kako in kje iskati delo,
- različne možnosti dela od študentskega dela, avtorske pogodbe do redne zaposlitve,
- brezposelnost oziroma kaj v času, ko dela še ni,
- iskanje dela v tujini,
- možnosti dela za mlade tuje državljane v Sloveniji.

Vsako poglavje poleg osnovnih informacij vsebuje tudi informacije o izračunu plačila in o socialni varnosti ter pravicah, ki jih prinaša posamezna oblika dela. Pri tistih oblikah dela, ki ti same po sebi ne zagotavljajo pravice do zdravstvenega zavarovanja, smo poiskali tudi informacije, kako si to lahko urediš sam. Na koncu vsakega poglavja najdeš še seznam zakonov in predpisov ter seznam uporabnih povezav in akterjev, na katere se lahko obrneš za podrobnejše informacije ali jih povprašaš za nasvet in pomoč. Poleg spletne strani in tiskanega vodnika smo s pomočjo partnerjev med novembrom 2011 in januarjem 2012 izvedli tudi sklop šestih delavnic, na katerih smo mladi lahko iz prve roke od strokovnjakov ali izkušenejših vrstnikov pridobili informacije in tudi konkretna znanja ter veščine, kot so pisanje življenjepisa, prijava na delovno mesto, priprava na intervju, poznavanje delovne zakonodaje, uspešno komuniciranje in konstruktivno reševanje problemov ...

Projekt se je končal v prvi polovici leta 2012. Vendar spletna stran www.proznamladina.si še vedno deluje in je na voljo mladim iz Ljubljane in Slovenije ter tudi tujim mladim državljanom, ki se zanimajo za delo v Sloveniji. Tako spletno stran kot Facebookov profil še naprej redno posodabljam s svežimi informacijami iz sveta dela. Na voljo je tudi še kakšen izvod tiskanega vodnika, ki smo ga zaradi velikega zanimanja med mladimi in mladinskimi organizacijami kaj hitro razdelili. S podporo programa Mladi v akciji smo mladi za mlade lahko oblikovali orodje, ki na prijazen in razumljiv način ponuja pomembne informacije ter tako omogoča podporo pri krmarjenju po trgu dela. Pridobili smo tudi številna nova znanja, veščine in kompetence, ki nam bodo pomagali pri naši nadaljnji poti tako osebno kot profesionalno. Vest o projektu bomo širili še naprej in upamo, da z njim dosežemo čim več mladih, zato nam bo vsaka pomoč pri tem dobrodošla. Pa srečno pot in mirno morje pri krmarjenju!

Mladinski tehnološki vzpodbujevalnik – Štajnkubator

Mladinska pobuda - Zavod za razvoj in raziskave prostora Štajn

Skupina Štajn (zavod) že več let deluje pri prostorskem in tehnološkem razvoju v Kamniku in širši okolici. Skupina združuje mlade arhitekte in druge posameznike, ki jih zanima prostor in razvoj. Med pripravo različnih projektov se je pokazala vedno večja potreba po sodelovanju z lokalnim gospodarstvom, prav tako pa je bilo očitno, da lokalno gospodarstvo potrebuje sveže in nove ideje za svoje delovanje. Prav tako se v zadnjem obdobju pojavlja vedno težja zaposljivost mladine ravno zaradi pomanjkanja izkušenj in nepoznavanja sodobnih tehnoloških procesov.

Iz tega konteksta smo razvili idejo mladinskega tehnološkega vzpodbujevalnika, ki bi omogočal kreativni razvoj mladim, njihov stik z lokalnim gospodarstvom ter tudi obratno, stik lokalnih gospodarstvenikov z mlado in kreativno prihodnjo delovno silo. Cilj pobude je bil, da mladi obiščejo čim



več lokalnih tehnoloških podjetij, da se spoznajo s starimi in še vedno cenjenimi obrtni ter nato s pridobljenim znanjem zasnujejo nove izdelke ter ideje v prostoru. Na ta način lahko opozorijo nase in tudi pridobijo pomembno znanje za svojo prihodnost.

V začetku so si mladi ogledali proizvodnje različnih lesnih, kovinarskih, gradbenih in drugih tehnoloških podjetij ali obrtnih delavnic, se pogovorili z zaposlenimi in spoznali razvojne oddelke. Svoje znanje so nato poleti preizkusili v praksi, in sicer tako da so v enem izmed večjih kamniških parkov zasnovali veliko urbanih elementov, ki so jih lahko prebivalci in obiskovalci parka tudi preizkusili.

V naslednji fazi projekta bodo mladi s svojim znanjem in idejnimi izdelki začeli

Okrogla miza »Zaposlim se doma«, lokalno srečanje Lendava

Srečanje mladih in odgovornih za mladinsko politiko - Mladinski svet Lendava

spet obiskovati obrtnike in podjetnike ter jim predstavljati svoje vizije. V ta namen bosta pripravljeni razstava in okrogla miza, na kateri bomo odprto spregovorili o sodelovanju.

Že med potekom projekta je več udeležencev izrazilo zadovoljstvo nad tem, da sodelujejo s podjetji, da spoznavajo ljudi iz prakse in predvsem ljudi, ki imajo tehnično znanje. Česa takega se v šoli ponavadi ne naučiš in zagotovo je to velika prednost pri iskanju službe.

Možnosti, ki si jih sodelujoči pri tem projektu odprejo, so številne. Znanje o organizaciji projektnega dela, pot od zamisli, prve skice do realizacije, hkrati pa v ta proces vključiti različne gospodarske panoge in obrtnike ter kako idejo predstaviti in zagovarjati pred javnostjo in občinskimi oblastmi, vse to so zagotovo izkušnje, ki koristijo vsakemu.

Na drugi strani so udeleženci pridobili tudi pomembne stike z ljudmi, ki bodo v prihodnosti njihovi delodajalci ali celo poslovni partnerji.

Rezultat projekta je viden na dveh ravneh. Prva posega v znanje in povezovanje mladih, njihovo možnost pridobivanja zaposlitve, in kar je najpomembnejše, vzpostavitev stika z lokalnim gospodarstvom. Prav tako k temu lahko prištejemo zainteresiranost kamniških tehnoloških podjetij za sodelovanje z mladino in predvsem za uporabo izkušenj mladih v proizvodnih procesih ali v podjetniških strategijah.

Drugi rezultat projekta je bil sicer razmeroma nepričakovan, a zato toliko zanimivejši. Ideje, ki so jih mladi predstavili v prostoru, je sprejela tudi Občina Kamnik, pri čemer bo na ta način uredila nov park v mestu. Mladi so tako pridobili pomembno kompetenco, kako lahko z minimalnimi sredstvi in z veliko dobre volje spreminjajo svojo okolico.

Promocija projekta poteka največ prek lokalnih medijev, ki se redno udeležujejo vseh predstavitev, na naši spletni strani, največ pa zagotovo na družabnih omrežjih, saj večina mladih spremlja prav te.

Za konec lahko rečemo, da smo pri projektu več kot navdušeni nad odzivom in željo gospodarstva ter obrtnikov po novih svežih idejah, ki prihajajo s strani mladine, ter tudi nad zainteresiranostjo pri mladih, da se naučijo novih znanj.

Pri regijskem projektu »Zaposlim se doma«, ki se izvaja skupaj s tremi partnerji v treh lokalnih okoljih (Mladinski svet Lendava, Mladinski svet Gornja Radgona in Društvo iniciative mladih Beltinci) v okviru nacionalnega programa Mladi v akciji, akcija 5.1 – srečanje mladih in odgovornih za mladinsko politiko, je bila dne 18. 10. 2012 v Lendavi izvedena prva lokalna okrogla miza. Namen okrogle mize je bil vzpostaviti dialog med mladimi in odločevalci. Mladim smo želeli predstaviti možnosti za samozaposlitev, ki jih imajo v domačem okolju, in jih motivirati, da si tudi sami za to čim bolj prizadevajo. Pri tem smo jim skušali ponuditi ustrezno strokovno in tudi moralno podporo s krogom povabljenih strokovnjakov, ki so se okrogle mize udeležili kot strokovni udeleženci. Povabljeni

strokovnjaki so bili: predstavnik Zavoda RS za zaposlovanje Območne službe Murska Sobota, uspešen mladi podjetnik iz Lendave in župan Občine Lendava. Povabili smo tudi lokalno obrtno zbornico, vendar se žal našemu povabilu niso odzvali. Projekt je bil promoviran z javnimi plakati in na svetovnem medmrežju (domače strani partnerjev, družabna omrežja ...).

Iztočnica razprave je bila priložnost samozaposlovanja mladih in možnosti dela v domačem prostoru. Kot glavne probleme zaposlovanja v regiji vidimo pomanjkanje delovnih mest, posledično »beg možganov«

v tujino ter premajhen poudarek na izkoriščanju naravnih virov in vrednosti lokalnih kvalitiet ter znanja. Glavne prepreke, ki smo jih izpostavili pri samozaposlovanju mladih doma, so bili previsoki davki in prispevki pri samozaposlovanju, neustrezna in nedostopna grajena infrastruktura, nezadostna strokovna podpora pri »start up-u« in neprepoznavnost lokalnih kvalitiet – izdelkov. Predlagali smo vzpostavitev boljših razmer in možnosti za izkoriščanje obstoječe neizkoriščene infrastrukture (npr.: prazne stavbe in lokali, neobdelane kmetijske površine ...). Kot eno od ključnih zadev smo izpostavili pomen ozaveščanja prebivalcev na lokalni ravni o pomenu trajnostnega socialnega načina razmišljanja in delovanja, kar posledično pomeni nova delovna mesta tudi na lokalni in regionalni ravni. Na državni ravni vidimo možnost vzpodbujanja javnih del v smeri »zelenega« delovanja (npr. pobiranje »odpadkov« za izdelavo biomase ...). Predlagali smo tudi vzpostavitev lokalnega foruma oz. inkubatorja za prenos preverjenih dobrih praks od doma in razvitejših evropskih regij (npr.: ekokmetijstvo, ekoturizem, zdraviliški turizem ...). Mogoče konkretne rešitve vidimo v ozaveščanju in vzpodbujanju izkoriščanja naravnih »energij«, kot so sončna in geotermalna energija ter bioplin, ter naravnih virov Prekmurja, to je kmetijstvo. Dodatna pomembna možnost je v vzpodbujanju izkoriščanja naravnih danosti Pomurja v smeri spodbujanja ekoturizma, pri čemer se odpira širok spekter možnosti od učnih kmetij, turističnih ekokmetij in vinogradov do razvoja kmetij za možnost terapij z živalmi. Velik poudarek so mladi dali neizkoriščenim potencialom kmetijskih površin, saj ogromne površine obdeluje le nekaj podjetniških kmetov z monokulturami koruze in pšenice, medtem ko večino zelenjave uvažamo. Nadalje vidimo možnosti za mlade pri razvijanju novih inovacij. Ciljne panoge so tekstilna industrija, ki ima zelo dobro razvito infrastrukturo in bazo delovnega kadra, gradbeništvo, zdravstvo (npr.: razvijanje pridelave industrijske konoplje v tekstilni industriji, gradbeništvo ...). Potencialno razvojno smer vidimo tudi v zdravstvu, pri čemer vidimo potrebo po vzpodbujanju ekološko usmerjenih zdravilišč in po spodbujanju razvijanja naravnega zdravstva in izdelkov za nego telesa. Za možnost razvoja v predlaganih smereh vidimo pomemben izziv v ozaveščanju in predajanju znanja mladim domačinom o mogočih načinih delovanja in omogočanju finančne vzpodbude ter strokovne podpore pri prvih korakih. Pomembno je ozavestiti mlade in tudi preostale, da je treba delovati na lokalni ravni s tukaj obstoječimi danostmi in si prizadevati za lokalno prepoznavnost in vrednost izdelkov, običajev in tradicij. Pomurje ima ogromno neizkoriščenih naravnih danosti, smo žitnica Slovenije z usposobljenim strokovnim kadrom. Zaradi ugodne geografske lege imamo na dosegu številne evropske metropole, kar je tudi dodaten pozitiven potencial za poslovno sodelovanje in širjenje poslovne mreže. Prav zaradi teh dejstev je treba vzpodbuditi mlade, da vidijo možnost svojega delovanja v lokalnem okolju, v Evropi.



Mednarodna mladinska izmenjava »Izkoristi priložnost«

Mladinska izmenjava - Znanstveno raziskovalno združenje za umetnost, kulturno-izobraževalne programe in tehnologijo EPeKa

EPeKa je v Mariboru gostila večstransko mladinsko izmenjavo, ki se je odvijala sedem dni. Sodelovalo je 29 mladih (večinoma brezposelnih) in mladinskih delavcev iz držav: Portugalska, Italija, Grčija, Turčija in Slovenija. Položaj mladih v EU je trenutno še posebej zaradi gospodarske krize zelo negotov. Brezposelnost mladih v EU, ki znaša visokih 21 odstotkov, je eden ključnih problemov današnje družbe. Vsi, ki so prijavljeni na zavodu za zaposlovanje, pa so trenutno v najboljših letih za ustvarjanje in delo.



Brezposelni mladi v EU se čutijo nemočni, brez idej, motivacije in so razočarani nad stanjem in družbi. ZRZ EPeKa s partnerji iz evropskih držav je v projektu »Izkoristi priložnost« predvsem želela mlade motivirati, jih spremeniti v aktivne državljane in jim predstaviti ter ponuditi možnosti, ki jih institucije EU s programi za njih ponujajo z namenom pridobivanja izkušenj in novega znanja za lažjo zaposlitev. Aktivnosti, pri katerih so mladi sodelovali, so bile različne, od igre vlog, do debat, predavanj, predstavitev, skupinskih pogovorov, delavnic itd. Izmenjava je temeljila na neformalnem izobraževanju z namenom pridobivanja ključnih kompetenc in posledično novih znanj. Namen je bil, da se mladi prebudijo iz svoje pasivnosti ter začutijo in spoznajo možnosti, ki so jim namenjene, kot so sodelovanje v programih ali prek nevladnih organizacij ali kot neformalna skupina mladih ali na različnih portalih iščejo možnosti za zaposlitev doma ali v tujini. Ti programi so: Mladi v akciji, Vseživljenjsko učenje, EURES, Program kultura, Evropski socialni

sklad (European Social Fund), Evropska mladinska fundacija (European Youth Forum), Evropa za državljane. Predstavili smo primere dobrih praks nevladnih organizacij in prostovoljcev ter tudi programe, ki jih izvaja Zavod za zaposlovanje RS z namenom zmanjševanja brezposelnosti mladih, kot so Javna dela, Prvi izziv in Priložnost zame. Ker so pri projektu sodelovali mladi iz različnih držav, je bil proces medkulturnega učenja pomemben del izmenjave. Mladi so okrepili zavest o evropskem državljanstvu in spoznali druge evropske kulture ter navade. Pri projektu je sodeloval tudi pripadnik romske skupnosti. Končni produkt mladinske izmenjave je bil fotografski dnevnik udeležencev, ki vam ga z veseljem pošljemo, če se nam oglasite po elektronski pošti. V dnevniku so zajete izkušnje ter želje o tem, kakšna naj bo prihodnost mladih v EU, kot jo vidijo udeleženci. V njem lahko zasledite optimizem mladih kljub njihovem nezavidljivemu položaju, še posebej če upoštevate, iz katerih držav prihajajo, saj so večinoma te države doživele najhujši udarec med ekonomsko krizo. Med projektom smo ugotovili, da smo vsi skupaj, še posebej pa politični odločevalci, dolžni delati javno dobro in skrbeti, da bo prihodnost svetla ne samo za mlade, temveč za celotno populacijo. V evropskem letu aktivnega staranja in medgeneracijske solidarnosti je še posebej treba zblížati generacije s posebnim poudarkom na tem, da izboljšamo položaj mladih, saj so ti sedaj najbolj ranljiva skupina v naši družbi. Stanje, ko mladi živijo v hotelu »mama«, je postalo nekaj povsem normalnega skoraj pri polovici mladih v državah udeleženkah. Še posebej alarmantno pa je dejstvo, da brezposelnim mladim nikakor ne uspe priti do zaposlitve, kar vodi v nezadovoljstvo, depresijo, pomanjkanje samozavesti, apatijo ... S projektom Izkoristi priložnost smo želeli izobraziti prisotne mlade in jih napeljati k razmišljanju o različnih temah. Ali so mladi toliko odgovorni, da bodo izkoristili priložnost, je odvisno predvsem od njih. Vsekakor lahko po izvedenem projektu trdim, da je naša prihodnost svetla in da so udeleženci po mladinski izmenjavi že organizirali projekt mladinske iniciative na Portugalskem. Udeleženci so po projektu pridobili tudi potrdilo neformalnega izobraževanja Youthpass. Zahvaljujem se za podporo programu EU Mladi v akciji in Zavodu MOVIT, Študentski organizaciji Slovenije in Uradu za mladino RS.

Mednarodna mladinska izmenjava »World is a Stage«

Mladinska izmenjava - Turistično društvo Žetale

V Žetalah je od 1. do 9. avgusta potekala mladinska izmenjava z naslovom »World is a Stage« v okviru programa Mladi v akciji, ki jo je organiziralo Turistično društvo Žetale. Že tretja evropska mladinska izmenjava zapored je letošnje leto zadevala tematiko povečevanja zaposljivosti mladih, spodbujanja podjetništva in ustvarjalnosti mladih. Na izmenjavi se je 30 udeležencev iz šestih držav (Islandije, Italije, Latvije, Poljske, Bolgarije in Slovenije) ukvarjalo s pomembnimi vprašanji brezposelnosti mladih in aktivne participacije v družbi. Skupaj so razvijali svoje potenciale, ključne prednosti in kompetence, ki so jih celovito izrazili na odlično obiskani zaključni prireditvi, s tem pa so povečevali svoje zaposlitvene možnosti. Zaključni dogodek z glasbenim, gledališkim, fotografskim ali umetniškim prispevkom vsakega udeleženca je bil tudi končni rezultat izmenjave, pri čemer smo aktivirali in povezali tudi lokalno okolje. Glavni namen, ki smo ga želeli doseči, je mladim iz Evrope pokazati, kako sebe predstaviti drugim in svetu, in da lahko vse, kar se naučimo na neformalni ravni učenja, prenesemo v svoje delovno okolje in s tem pokažemo aktualnost kompetenc, ki postajajo v zadnjem času veliko pomembnejše od papirnatih kvalifikacij. Na osemdnevni izmenjavi smo se osredotočili predvsem na osebnostne lastnosti posameznika, kot so znanje, izkušnje, spretnosti in druge osebne značilnosti, ki omogočajo posameznikovo učinkovito delovanje. Tematika zaposlovanja in brezposelnosti v Evropski uniji je pereče predvsem za mlade, za katere je v zadnjem času prehod s šolanja na trg dela dolgotrajnejši in težavnejši. Na to smo opozorili udeležence z delavnico »Problems of employment and workplaces in the EU«, torej na probleme brezposelnosti v državah Evropske unije. Posamezna država je predstavila problematiko brezposelnosti med mladimi, s tem pa smo spodbujali tudi njihovo aktivno evropsko državljanstvo. Pogovarjali smo se o ključnih izzivih za prihodnost, o delovnih mestih in o mogočih rešitvah, predvsem kako do zaposlitve med recesijo. Z ozaveščanjem o problemu brezposelnosti smo naredili korak naprej k večjemu zavedanju te tematike. Cilj zaključnega javnega dogodka je bil, da mladi svoje kompetence in znanja tudi predstavijo, tako kot bodo morali to v prihodnosti storiti pred delodajalcem.

Zavod Nefiks

Spodbujanje zaposljivosti mladih s poudarjanjem njihovih kompetenc

Projektov, ki spodbujajo zaposljivost mladih, je v Sloveniji kar nekaj. Kaj loči naše projekte od drugih? Verjetno to, da pri naših aktivnostih še posebej poudarjamo kompetence, ki jih mladi pridobijo – mlade skušamo naučiti, da prepoznajo učne učinke svojega dela v mladinskem delu in tudi pri drugih aktivnostih, ko na primer opravljajo študentsko delo, gredo na jezikovni tečaj, potujejo po svetu ali so zgolj aktivni v svojem okolju. Ob vstopu na trg dela večina mladih ni tako »neizkušenih«, kot ljudje navadno mislijo – znanje in določene izkušnje pridobijo mladi že med šolanjem, v prostem času, pri mladinskem delu, prostovoljstvu, pri študentskem delu in pri vsem, kar v življenju počnejo. Res je sicer, da ob iskanju prve zaposlitve velikokrat naletijo na oviro, ker delodajalci zahtevajo delovne izkušnje; vendar lahko mlad človek dokaže, da jih je vsaj delno že pridobil med šolanjem! Navsezadnje za delodajalca ni tako pomembno, kje se je delavec naučil nemškega jezika, če ga zna ustrezno uporabljati v vseh položajih in pri svojih delovnih nalogah, ki to od njega zahtevajo. Prav tako je lahko mladinski delavec bolj kompetenten za vodenje timov, saj je to deset let počel v svoji mladinski organizaciji, kot nekdo, ki ima sicer višjo izobrazbo in tečaj vodenja timov, osebne izkušnje pa nima.

Prav to – da znajo mladi predstaviti delodajalcu poleg svoje formalne izobrazbe tudi **svoje** neformalne pridobljene kompetence, se nam pri Zavodu Nefiks zdi zelo pomembno. Za pomoč mladim ponujamo Nefiks – modro knjižico in e-Nefiks – v elektronski obliki, s pomočjo katerih lahko mladi sistematično spremljajo svoje znanje, izkušnje in kompetence, ki so jih pridobili/razvili zunaj šole, in jih tako lažje predstavijo prihodnjemu delodajalcu.

Mladim pri vpisovanju pomagajo Nefiksovi tutorji – prostovoljci, ki po svojih fakultetah, šolah in organizacijah pomagajo mladim spoznavati Nefiks ter vanj zapisovati vse neformalno znanje. Tutorji so tako »infotočka«, na katero se lahko obrnete mladi. Do sedaj se je v Nefiksovo tutorstvo vključilo že več kot sto mladih iz celotne Slovenije. Ožja skupina Nefiksovih tutorjev pripravlja tudi samostojne projekte programa Mladi v akciji, kot je bila mladinska pobuda Mladi v re-akciji, ki traja od 1. 9. 2011 do 1. 12. 2012. Skupina sedmih tutorjev se je odločila izvesti projekt na temo zaposljivosti mladih – predvsem zato ker so bili tudi sami pred dilemo, kje in kako najti zaposlitev po koncu študija. Ker se jim je zdelo, da se večina mladih, ki so še študentje/dijaki, ne zaveda tega problema in za prihodnjo zaposljivost ne naredijo dovolj, so se odločili, da mlade motivirajo, da skozi svojo ustvarjalnost začnejo razmišljati o svoji prihodnji zaposljivosti – in da v njih vzbudijo podjetnost ter načrtovanje karijerne poti.

Pripravili so videonatečaj in predhodno posneli šest kratkih, nedokončanih filmov, povezanih s tematiko neformalnega pridobivanja znanja; mlade pa povabili, da pošljejo konce filmov – svojo interpretacijo konca zgodbe. Potem so za vsak kratek film izbrali po en konec in dokončane filme razširili tudi med mladinskimi organizacijami, na naših dogodkih, predstavivah itd.

Izziv zaposljivosti mladih smo želeli raziskati tudi širše, na mednarodnem področju. Tako smo septembra 2011 organizirali usposabljanje »Spin the wheel of volunteering and win yourself a career!«, ki je potekalo v Izoli. Projekt smo pripravili s šestimi



partnerskimi organizacijami iz Jugovzhodne Evrope, cilji projekta pa so bili spodbujati zapisovanje in priznavanje neformalnega znanja, izkušenj in kompetenc ter na ta način povečati zaposljivost mladih, spodbujati mlade v smeri graditve lastne kariere, prenos dobrih praks priznavanja neformalno pridobljenega znanja in vzpostavitev trajnih partnerstev glede neformalnega izobraževanja mladih, spodbujanje inovativnosti itd. K sodelovanju pri projektu smo povabili partnerje iz držav nekdanje Jugoslavije, saj smo ugotovili, da je položaj mladih v teh državah precej podoben, saj se mladi srečujejo s podobnimi težavami pri vstopu na trg dela. Projekt je bil uspešno izpeljan in začeli smo spraševati: Kako naprej? Tako smo v oktobru 2012 v Križevcih izpeljali naslednje mednarodno usposabljanje za mladinske delavce, imenovano What's next?. Tokrat smo se odločili pogledati »malo širše«: udeleženci tokratnega usposabljanja so bili mladinski delavci iz držav Evropske unije in Vzhodne Evrope (vse skupaj iz osmih partnerskih organizacij). Tokrat smo dali poudarek podjetništvu in socialnemu podjetništvu. Udeleženci so na usposabljanju izdelovali svoje karijerne načrte, poslovne načrte za prihodnja podjetja, spoznali so slovenske primere dobrih praks in zgodbe izkušenih podjetnikov. Drugi del usposabljanja je bil namenjen krepitvi mladinskih organizacij – osnove projektne dela, iskanje virov financiranja, evropski programi za mlade in mladinske organizacije so bile teme, ki so udeležencem dale zagon za razvijanje lastnih idej za prihodnje projekte. Pod vodstvom trenerjev so svoje ideje ne samo razvili, temveč jih tudi »spravili na papir«, konkretnije, na prijavne obrazce posameznih programov. Rezultat usposabljanja: sedem izdelanih projektne idej in dva izdelana poslovna načrta! Preostale aktivnosti za večjo zaposljivost mladih so Podjetni petki – priložnost za mlade, da se za en petek odpravijo v eno od slovenskih podjetij, kjer spoznajo delovno kulturo in delovne procese. Ključni kadri jim zaupajo svoje karijerne poti in zgodbe, mladi si ogledajo proizvodnjo, podjetje pa jim postavi izziv, ki ga

mladi rešujejo. Mladi spoznajo tudi, kako napisati prošnjo, kaj pomeni motivacijsko pismo, kako se obnašati na razgovoru ... Te informacije so za mlade neprecenljive, saj prihajajo iz prve roke – od ljudi, ki navadno sedijo na druge strani mize ob razgovoru za službo. Zaposlitveni terek je prav tako projekt, ki poveže mlade in delodajalce ter mladim omogoči stik s potencialnimi delodajalci. Mladim pomagamo iskati zaposlitev z izkušnjami in znanjem starejših!

Projekt bo s pomočjo klubov »Služba me-ne išče« medgeneracijsko povezal mlajšo in izkušenejšo starejšo generacijo, ki lahko s svojimi izkušnjami, znanjem in socialnim kapitalom pomaga mladim pri iskanju zaposlitve.





Tadej Beočanin

Mladinsko delo, krivo si!

Mladinska pot me vodi od sedmega leta, ko sem se včlanil v Društvo tabornikov Rod Mladi bori Ajdovščina. V času osnovnega šolanja sem tako osvajal različne taborniške spretnosti: najprej skozi igro, potem skozi dogodivščino. No, vsaj zdelo se mi je, da osvajam le taborniške spretnosti v skupini vrstnikov; dejansko pa sem postopoma osvajal tudi prevzemanje odgovornosti: najprej sem kot dijak prvega letnika

prevzel vodenje taborniške skupine, potem družine in v četrtem letniku celotnega društva. Kot načelnik sem izrazito okreplil svoje vodstvene kompetence in sposobnosti argumentirane razprave, saj sem poleg usmerjanja vodnikov sodeloval tudi pri upravljanju društva. Ob izteku prvega dela svoje aktivne taborniške poti sem kot študent postal predsednik Mladinskega sveta Ajdovščina (MSA). Predsednikovanje mladinskemu svetu označujem kot enega dveh vrhuncev svojega delovanja v mladinskem sektorju. Poleg kakovostnega razvoja polja lokalnega mladinskega dela v Ajdovščini je prav MSA postal vodilna struktura pri lokalni mladinski politiki v državi. To se je sicer dogajalo vzporedno z mojim delom pri Mladinskem svetu Slovenije, ko sem kot podpredsednik za mladinske politike in pozneje participacijo z ekipo, združeno v Komisiji za mladinske politike MSS, prebijal led soodločanja mladih, združenih v mladinskih organizacijah, pri upravljanju javnih zadev. Tistih, ki zadevajo življenje in delo nas mladih. Z iztekom obdobja, ko sem se posvečal lokalni in nacionalni mladinski politiki, sem marca 2012 prevzel vodenje Zveze tabornikov Slovenije. Učinki, ki jih je mladinsko delo dalo meni, so dveh vrst. Najprej je mladinsko delo name učinkovalo z vzgojo v odgovorno državljanstvo. Torej ne le v odgovornost zase in ožji krog ljudi okrog mene, ampak predvsem v odgovornost za družbo kot celoto. Pri osemindvajsetih sem postal občinski svetnik Občine Ajdovščina, pri devetindvajsetih član Regionalnega razvojnega sveta Severne Primorske, isto leto sem tudi kandidiral za poslanca v Državnem zboru. Danes jih imam trideset in skušam prispevati k razvoju družbe v smeri vrednot, ki sem jih začel živeti prav v mladinskem delu: pravičnost, strpnost, solidarnost, tovarištvo in enakost. Ne bojim se prevzeti odgovornosti. Še več, v odgovornih situacijah in vlogah, ko lahko pomagam družbi kot celoti, se počutim izredno dobro. Drugi prispevek, ki mi ga je mladinsko delo dalo, je predvsem viden v rasti kompetenc, ki jih potrebujem za vstop na trg dela. Ne samo da sem se v mladinskem delu naučil upravljal proračune do poldruga milijona evrov, pridobivati sredstva, razumevati bilance in druge izkaze, upravljal investicijske projekte, voditi time in upravljal človeške vire ter osvojil delovnopravno in davčno zakonodajo, ampak me je mladinsko delo zgradilo v celovito osebnost. In takšne zgrajene osebnosti so danes na trgu dela zelo iskane. Verjamem, da uspešen vodja mladinske strukture pomeni uspešnega vodjo tima, oddelka, podjetja, uprave kakršne koli organizacije na trgu ali v javni sferi. Mladinsko delo oblikuje vodje! Nisem edini primer dobre prakse mladinskega dela. Osebnostno poznam veliko mladih, ki jim je mladinsko delo dalo potreben elan in kompetence za poklicno pot, kar nekaj pa tudi takih, ki so v mladinskem delu začeli svojo poklicno kariero. Mladinsko delo, krivo si. Krivo za kakovostne posameznike, ki vodijo uspešna podjetja! Krivo za politike, ki delajo za skupnost! Krivo za uradnike, ki delajo tudi do devetih zvečer! Krivo za učitelje, ki svoje delo opravljajo s srcem! In ne nazadnje, krivo si za nešteto nepozabnih dni za otroke in mlade, ki jim osmišljaš in izboljšuješ kakovost življenja danes in v prihodnosti!

Simona Muršec

Mladinsko delo nas opremi z vrednotami in veščinami za življenje

Z mladinskim delom sem se prvič srečala pri 17 letih, ko sem se včlanila v lokalni klub političnega podmladka in postala aktivistka. Lahko si predstavljate, da ta odločitev ni bila lahka, saj je v okolju že tedaj obstajalo veliko predsodkov do političnih organizacij, ampak meni se je zdelo nujno organizirati konkretno čistilno akcijo divjih odlagališč odpadkov in prav lokalni klub političnega podmladka mi je ponudil okolje, v katerem sem lahko začela udeležati svoje ideje spreminjanja okolja, tako naravnega kot družbenega, na bolje.

Aktivno udejstvovanje pri projektih mi je sčasoma omogočilo, da sem se pri dvajsetih odpravila v tujino na seminar in tam se je začela moja druga pomembna pot v življenju, spoznala sem neformalno izobraževanje, ki mi je povsem na novo odprlo in izoblikovalo doživetje sveta. Danes je to moje delo, kariera. Sem trenerka in facilitatorka procesov, temelječih na pristopih neformalnega izobraževanja. Že deveto leto delam tako na evropski kot tudi globalni ravni z mladimi odraslimi, javnimi uslužbenci, političnimi odločevalci in še veliko drugimi. Zadnja leta intenzivno sodelujem z Mladinskim svetom Slovenije ter Evropskim mladinskim forumom, to sta dve krovni mladinski organizaciji, prva na slovenski ravni, druga na evropski. Delo v tem okviru mi omogoča veliko izzivov, predvsem pa priložnost spoznavanja najrazličnejših organizacij in ljudi po celem svetu. Moja vloga je predvsem, da organizacije in mlade, ki v njih delujejo, podpiram in jim svetujem ter da jim pomagam pri oblikovanju skupnih stališč in predlogov, ki jih pošiljajo pristojnim odločevalcem in institucijam. Mladinsko delo sem resnično spoznala z najrazličnejših strani in sama sem zagotovo primer dobre prakse, kako lahko svoje mladostne cilje po boljši družbi, po spreminjanju sveta in po delu z ljudmi spremeniš v kariero, v življenjsko pot.

V mladinski organizaciji sem se prvič srečala s pojmom projektno delo ne samo v teoriji, temveč v praksi. Kako se napiše dober projekt, kako se zanj pridobi denar, kako se dela v ekipi in projekt uresniči, kako se merijo rezultati in kako jih v organizaciji uporabimo; kako se oblikuje skupno stališče in se ga predstavi tistim, od katerih pričakujemo, da bodo nekaj naredili, kako se napiše dokument, dopis, pridobi dovoljenje, kako se pristopi do različnih ljudi, kako se govori pred kamero, kako se pogaja, argumentira, kako se analizira družbeno stanje, položaj ... vse to in še nešteto drugih veščin me ni naučila moja univerzitetna izobrazba, to sem se naučila in izpilila pri mladinskem delu. Morda danes res nisem zaposlena na nekem ministrstvu ali v kakem prestižnem podjetju, kar bi mi prineslo družbeni in formalni ugled, ampak počnem prav to, kar menim, da mi pomaga spreminjati družbo, to, kar sem si vedno želela, pa še za najemnino se najde vsak mesec. Verjamem, da če se bom jutri odločila, da si želim bolj »klasične« službe, da mi bodo prav veščine in znanja, pridobljena v mladinskem delu, omogočili, da bom službo tudi dobila in jo odgovorno ter vestno opravljala. Upam, da bo ta prispevek pomagal vsem tistim mladim, ki si želijo biti aktivni, ustvarjati, sanjati, a jih okolje ne vzpodbuja in jih zgolj zavaja, da če bodo imeli »ta pravo« fakulteto, »ta pravo«



službo, »ta prava« poznanstva, da bodo potem konkurenčni na trgu delovne sile in s tem srečni ter bogati. Današnje družbeno in ekonomsko okolje je težko, tekmovalno in nesrečno, če hočeš uspeti, moraš velikokrat drugega zatreti in se odpovedati svoji lastni humanosti. Zato sem velika zagovornica mladinskega dela in neformalnega izobraževanja, ker sta to dve okolji, ki mladi osebi omogočita drugačno perspektivo življenja in nas ne opremita samo s trdimi veščinami, ki jih lahko unovčimo na trgu delovne sile, temveč nas opremita z vrednotami in veščinami za življenje. In verjemite mi, vsak človek, ki se je naučil živeti življenje, je pripravljen tudi za trg delovne sile, za ustvarjanje, delo, lastno in družbeno dobrobit ter se je predvsem sposoben znajti, prilagoditi, preživeti in vplivati na okolje.

Alenka Oblak

Vse službe sem dobila predvsem zaradi izkušenj, ki sem jih pridobila v mladinskem delu in kot prostovoljka



»Razmišljamo, da bi pri nas ustanovili skavte. Bi se pridružila?« Moj sogovornik je še govoril, vendar ga nisem več slišala. V moji glavi je bila samo slika večernega tabornega ognja in mladih, ki pojemo okoli njega. Prvi korak v mladinsko delo je dal značaj vsem naslednjim letom – omogočati mladim, da razvijajo svoje ideje in potencialne. Sem bila premlada za prevzemanje odgovornosti? 14-letnica, ki razmišlja o delu z mladimi? Na srečo nekaj časa ni bilo treba razmišljati preveč, ker smo našli 18-letnike, ki so prevzeli odgovornost. A že 17-letni smo skrbeli za izpeljavo poletnega tabora, nosili material od doma, ker skupnega nismo imeli, poskrbeli za program, filozofirali na avtobusih na poti v šolo, »previseli« večere v picerijah (tja se je takrat hodilo) in na splošno reševali svet. To obdobje je bilo vir navdiha za naslednje korake – vključevanje v različne organizacije na lokalni ravni in prvi mednarodni dogodki, ker sem bila prepričana, da je sodelovanje v skupnosti pomembno in da ves čas potrebujemo vire navdiha. »Seveda moram v Čile na svetovno srečanje skavtov, ker bo to najverjetneje edina priložnost, da vidim tisti konec sveta!« Biti prostovoljka v mednarodnem okolju med ljudmi vsega sveta je bilo prvo od nekaj potovanj v Latinsko Ameriko, ki je postala zibelka mojega zavedanja naučenega, širjenja obzorij in stopnička v profesionalno ukvarjanje z mladinskim delom. Izkušnje so mi odkrивale, da to področje omogoča razvijanje idej, potencialov, ustvarjalnost in, sodelovanje.

Vse službe sem dobila predvsem zaradi izkušenj, ki sem jih pridobila v mladinskem delu in kot prostovoljka. Na srečo sem jih lahko združila s študijskim znanjem. Tako sem v teorijah prepoznavala to, kar se nam je pri delu z ljudmi dogajalo, in odpirale so se nove perspektive. Kar naenkrat se nisem več mogla

strinjati, da lahko za nekatere ljudi rečemo, da so bolj razviti, drugi pa manj, svet mi tega ni potrjeval. Izkušnja mi je razlagala sodelovanje, pri katerem smo vsi aktivni, kot najbogatejšo možnost za rezultate in učenje. Kako naj odprto komuniciram? Kako daleč lahko izzivam ljudi, da bodo še ustvarjalni? Kako naj jih pripravim do tega, da se odprejo in si dopustijo izkušnjo ter ustvarjalno delovanje? Kako naj pridobim finance za uresničenje ideje? In kako naj zberem pogum, da iz preproste ideje oblikujem službo? Največja dragocenost pri pridobivanju kompetenc so ljudje, ki pokažejo nova vrata – ne samo v učenju, ampak tudi v prepoznavanju naučenega. Mladinsko delo ponuja pridobivanje kompetenc, ki izboljšujejo zaposlitvene možnosti, vendar je odvisno od mladinskih delavcev in mladih, kaj s tem naredijo. Nekaj izzivov, ki sem jih srečevala na poti mladinskega dela:

- »Meje mojega jezika so meje mojega sveta.« (Wittgenstein.) Kako veš, da si osvojil neko kompetenco? S tem, da te vprašajo, kaj si se naučil? Ali potrebuješ vprašanja, ki ti prvič osvetlijo trenutke, ki jih še ne poznaš in jih zato ne moreš ubesediti? Če reflektiraš svoje izkušnje v raznolikih okoljih, je več možnosti, da prepoznaš nove stvari, ki si jih usvojil.
- Koliko povratnih informacij damo in dobimo? Kako se počutimo, če nekdo potrdi naša prizadevanja? Si želimo potrditve in povratne informacije od ljudi, s katerimi živimo, delamo? Kako naj povem povratno informacijo?
- Osebni pristop ali skupinski pristop? Morda gresta z roko v roki? Se bojimo biti osebni, ker so potrebne objektivnost in enake možnosti za vse? Morda pa so enake možnosti za vse ravno v prilagojenem pristopu?
- »Prodajanje« sebe in svojih kompetenc – Kako naj to počnem? Ali to res znam? Je dovolj, da si napišem Nefiks, Youthpass, Europass ipd., ali je potrebno še kaj drugega? Kdaj nekaj res znamo, smo sposobni narediti? Kako naj dokažem, da sem nekaj sposoben narediti, da nekaj znam? Kaj bi prepričalo tebe in tvoje prijatelje?

Mentorji, ki so to vlogo izpolnjevali uradno, in tisti, ki jih je prineslo življenje, so mi bili velika podpora, predvsem v tem, da so bili ušesa in ogledalo zame. Mentorica na prostovoljnem delu v Braziliji mi je pogosto povedala, kakšen napredek vidi. Čeprav te informacije nisem iskala, mi je pomagala prepoznavati pot učenja in dajala poleta.

Kakšna je torej vloga mladinskega delavca pri odkrivanju potencialov, odpiranju možnosti in spodbujanju?

Matej Cepin

Bistvo je v zgodbah, ne v številkah

Vprašanja o tem, kako mladinsko delo vpliva na karierni razvoj mladih, so v časih, ko brezposelnost mladih narašča, še posebej aktualna. Ali je sodelovanje posameznika pri mladinskih aktivnostih vidno pri njegovi zaposljivosti? Znamo tovrstne učinke dovolj dobro prepoznavati? Kateri pogoji morajo biti izpolnjeni, da se to sploh zgodi? Ali morda pretirano poudarjanje mladinskega dela kot sredstva za zviševanje zaposljivosti mladih hromi tisto, kar naj bi mladinsko delo sploh bilo?

Sam sem eden tistih, ki smo svojo prvo službo dobili predvsem



zaradi referenc na mladinskem področju. Z mladinskim delom sem se srečal nekje na sredini srednje šole. Skupina ljudi, med katerimi sem se znašel bolj po naključju kot ne, mi je bila na začetku precej tuja, saj sem v njej poznal le enega člana. Po kakšnem letu me je tako prevzela, da je zame postala središče druženja, osebnostne rasti in novih poznanstev. Ključen pri tem je bil **občutek koristnosti**. Imel sem za zgodnja 90. leta še dokaj redek talent za delo z računalnikom in oblikovanje publikacij v naprednejših grafičnih programih. Sem ter tja sem komu pomagal pri kakšni seminarški nalogi, na mojo pobudo pa smo v skupini začeli izdajati tudi lastno glasilo. Spominjam se, da sem se takrat prvič počutil zares koristnega – in to zunaj primarne družine, kar je bil sploh dober občutek!

Občutek koristnosti mi je dal potrebno samozavest, ki je prinašala tudi nove izzive. Kmalu so prišla prva mednarodna srečanja, pogled v kakšno drugo okolje in tudi prve potrebe po javnem nastopanju. Še pri 19 letih me je bilo strah spregovoriti desetim osnovnošolcem. Že dve leti pozneje sem z odra na Prešernovem trgu povezoval prireditev z okoli 5.000 naključnimi obiskovalci. Druga faza mojega mladinskega udejstvovanja je torej pomenila velikanski **skok v kompetencah**.

Bolj kot se je moj študij računalništva bližal koncu, bolj sem opazal, da me je delo z mladimi prevzelo do te mere, da se mu želim posvetiti tudi profesionalno. A trajalo je kar nekaj časa, da je prišla priložnost za zaposlitev v mladinski organizaciji. Predvsem pa, da sem sam zbral toliko poguma, da sem se iz varne programerske prihodnosti podal v sfero finančno podhranjene slovenske civilne družbe. V moji tretji fazi mladinskega udejstvovanja je tako izstopalo **preverjanje življenjskega poslanstva**.

Znanih mi je še okoli 20 zgodb mladih, ki so do zaposlitve prišli predvsem zaradi izkušenj, pridobljenih v mladinskem delu. Pri veliki večini so se na tak ali drugačen način pojavljali trije elementi, ki tvorijo tudi mojo zgodbo: občutek koristnosti, velikanski skok v kompetentnosti in iskanje oz. preverjanje življenjskega poslanstva. Mladinsko delo ni vsem neposredno ponudilo zaposlitve. Največ jih je ostalo v nevladnih organizacijah in izobraževanju. Poznana pa mi je tudi množica tistih – gotovo gre za trimesčno število, ki kompetenc za svoje delo niso črpali primarno iz mladinskega dela, a vedo povedati, na kakšen način zaradi mladinskega dela zdaj svoje delo opravljajo drugače in bolj kakovostno.

Prepričan sem, da mladinsko delo bistveno vpliva na zaposljivost mladih. Njegov glavni prispevek – to je tudi tisto, v čemer dopolnjuje šolski sistem – je, da v posamezniku odkriva in aktivira tisto, kar lahko svetu ponudi samo on in nihče drug. V času, ko delovnih mest za mlade ni in od mladih pričakujemo, da si bodo delovna mesta ustvarili kar sami, se mi zdi to ključno. Vsi, tako odločevalci kot mladinski voditelji in delavci, pa moramo biti pozorni na to, da mladinskega dela ne bomo naredili preveč podobnega šolskemu sistemu. Prevelika instrumentalizacija utegne sektorju močno škoditi. Če bomo želeli preveč števil in ne bomo verjeli zgodbam, bomo bistvo slej ko prej izgubili.

Sašo Kronegger

Skozi mladinsko delo sem veliko pridobil – na različnih področjih

Z mladinskim delom sem se prvič srečal pri tabornikih že zgodaj v osnovni šoli, ko so se starši odločili, da je čas, da počitnice preživim na drugačen način. Skozi članstvo v vrstniški skupini sem spoznaval svet zunaj svoje družine in (ne da bi se zavedal) prevzemal vrednote organizacije. Že v osnovni šoli so me povabili, da naj pomagam starejši vodnici pri delu s prvošolci, in to je bil prvi korak, ki se mi je zdel predvsem velika čast, manj pa sem

razmišljal o odgovornosti ali o dodatni obremenitvi. V srednji šoli sem začel voditi skupine mlajših tudi samostojno in skozi čas prevzemal vedno več odgovornosti ter se učil o ljudeh.

Med šolskimi počitnicami po koncu tretjega letnika srednje šole sem dobil priložnost sodelovati z enim izmed slovenskih vzgojnih zavodov, namenjenih osnovnošolcem,

ta je na našem tabornem prostoru organiziral letovanje za svoje gojence. Kot pomožni vzgojitelj sem takrat prvič delal z mladimi, ki bi jih danes uvrstili v skupino mladih z manj priložnostmi, in to je bil eden od ključnih razlogov za odločitev, da svoj študij po končani srednji šoli za strojništvo nadaljujem na enem izmed strokovnih področij, ki se ukvarja z ljudmi.

Med študijem me je pritegnilo toliko različnih projektov z različnimi ciljnim skupinami, da je za tabornike zmanjkalo časa. Tabori z romskimi otroki, gledališke predstave z begunskimi otroki, glasbena skupina z mladimi iz vzgojnega zavoda, vmes pa urejanje časopisa, skrb za prostovoljce, ki so se vključevali v organizacijo, v kateri sem delal, in drugi projekti so ponujali veliko možnosti za izobraževanje in prenos strokovnih znanj, pridobljenih na fakulteti, v prakso dela z mladimi.

Po koncu študija sem štiri leta delal v vzgojnem zavodu z mladimi, ki so prihajali iz težjih socialnih razmer in (ali) prišli navzkriž z zakonom, nato pa se zaposlil v društvu, kjer sem že prej sodeloval kot prostovoljec ter se ukvarjal z razvojem prostovoljstva.

Danes sem samozaposlen, poslovno sodelujem z več mladinskimi organizacijami kot vodja izobraževanj, še vedno pa sem prostovoljec v taborniški organizaciji.

Skozi mladinsko delo sem najprej pridobil veliko samostojnosti, razvil občutek odgovornosti, okreplil vrednote, kot so spoštovanje različnosti in enkratnosti posameznikov in skupin, skrb za pravičnost ..., in resnično verjamem v aktivno participacijo. Poleg teh vrednot sem pridobil še veliko znanja in veščin o različnih skupinah ljudi, načinih dela z njimi ter o učenju, projektnem delu, upravljanju virov, raziskovanju in podobno.

Mladinsko delo seveda lahko prispeva h krepitvi kompetenc, ki bodo mlade delale bolj zaposljive, vendar to ni njegov primarni cilj. Sam primarni cilj mladinskega dela vidim v razvoju potencialov mladih, vključenih v dejavnosti, spodbujanju njihove aktivne participacije v družbi ter prenosu vrednot organizacije na člane. Mladinsko delo je (po različnih metodah) strukturirana vzgoja v vrstniški skupini, ki lahko predstavlja nadaljevanje in nadgradnjo družinske vzgoje (kadar so vrednote mladinskih organizacij v skladu z vrednotami družin mladih). Reduciranje mladinskega dela na usposabljanje za vključevanje na trg dela zanemarljivo velik del potenciala, ki ga ima mladinsko delo, predvsem tisti del, ki mlade spodbuja, da naj se aktivno zavzemajo za spremembe v družbi in izboljšanje tako lastnega položaja kot tudi položaja drugih. Mladinsko delo, ki vzgaja za trg dela, pa vzgaja delavce, ki bodo disciplinirani potrošniki, ter na ta način ohranja družbeno stanje, ki smo mu priča danes.

O tem, ali je moje delo lahko primer dobre prakse v mladinskem delu, bodo sodili drugi. Sam lahko skrbim za kakovost lastnega dela, lastno izobraževanje in izpopolnjevanje ter prenos znanj, veščin in vrednot na druge, v upanju, da jih bodo morda nekega dne lahko uporabili.





Ali priznavanje mladinskega dela in neformalnega izobraževanja vodi do zaposlitev?

To ni znanstveno-raziskovalen članek, temveč zgolj skupek razmišljanj in refleksij na podlagi mojih osebnih izkušenj in zgodb prijateljev in kolegov, s katerimi sem govoril o tej temi.

Pieter Jan (PJ) Uyttersprot / ekilibro@gmail.com

Prav tako govorim samo o področju mladinskega dela, in sicer se moje izkušnje nanašajo na razmere v Belgiji in Franciji, kjer sem do zdaj delal kot vodja usposabljanj v evropskih programih usposabljanj v obliki neformalnega izobraževanja.

Kot nekdo s precej raznolikimi izkušnjami v različnih oblikah mladinskega dela, a brez formalnega spričevala za mladinsko delo, sem odvisen od priznavanja mojega neformalnega usposabljanja ter mojega dela in prostovoljskih izkušenj.

Imam vtis, da se delovne izkušnje v mladinskem delu dokaj dobro priznavajo, ko pa govorimo o neformalnem usposabljanju, stvari sploh niso enake. Morda, ker to še ni dobro poznano.

Moje izkušnje kažejo, da je stanje zelo različno že v Belgiji in Franciji, tako da si lahko predstavljam, da je zelo odvisno od posamezne države. V primeru mojih dveh držav so razlike predvsem v zakonodaji o otrocih in varovanju mladih, zaradi katerih ni mogoče priznati neformalnega izobraževanja ali izkušenj.

V Franciji je veliko več pravil in zakonov glede mladinskega dela, zato morajo biti mladinski delavci bolj vešč v teh pravilih, medtem ko v Belgiji po mojem mnenju vlada večje zaupanje v prostovoljce in v mladinsko delo na sploh, zato lahko tudi bolj zaupajo ljudem. Zdi se mi tudi, da vlada ne čuti potrebe, da bi vse nadzorovala, zaradi česar je mladinsko delo bolj osredotočeno na mladino in bolj spontano. Sicer verjamem, da morajo biti zakoni in pravila, vendar pa pretirana regulacija ni preveč pomagala mladinskemu delu v Franciji.

Pred kratkim sem bral belgijski članek o tem, kaj se delodajalcem zdi pomembno v življenjepisu, in ena najvišje uvrščenih točk so bile izkušnje na področju mladinskega dela (kot npr. skavtstvo), saj predvidevajo, da z njimi pridobiš družbene, organizacijske in voditeljske veščine.

V Franciji je sistem drugačen in priznavanje najdemo v družbi, ko ljudje cenijo opravljeno delo, ko pa pridemo do iskanja službe, sistem sprejema samo ljudi s potrditeljem primerne ravni.



Trenutno mi uspeva delati kot samostojni trener, ker nisem našel stalne službe v obstoječih strukturah. Priznavanje ni bilo dovolj. Zdi se, da je dovolj za kratkotrajno delo na projektih, trajno delo pa je druga zgodba.

Tako na primer lahko vodim usposabljanja mladinskih delavcev in učim na univerzi (nikoli s stalno pogodbo), ne morem pa opravljati dela, ki ga bodo v prihodnosti opravljali moji študentje.

Tako v Belgiji kot v Franciji obstajajo sistemi, kjer lahko dobiš diplomu na podlagi izkušenj, zaradi česar verjamem, da se sistem počasi pomika v pozitivno

smer, in to tudi pomeni, da družba priznava, da šola ni vse! Vendar to še ne pomeni, da priznavajo neformalno izobraževanje, saj govorijo o izkušnjah.

Celotno vprašanje priznavanja je tudi zelo zapleteno; želimo biti obravnavani pod enakimi pogoji kot formalni sistem, kar je lahko zelo občutljivo, saj je treba primerjati stoletja star sprejeti sistem učenja z nečim tako novim in še v razvoju, kot je sistem neformalnega usposabljanja.

Pri neformalnem usposabljanju se moramo dobro zavedati, kaj lahko in česa ne moremo narediti. Trdno verjamem, da sta tako formalni kot neformalni sistem izobraževanja močni točki, ki pa tudi nista primerni za vse namene. Zato moramo bolje sodelovati in se drug od drugega učiti, ne pa zaiti v tekmovalnost, saj bi bili zaradi tega na izgubi vsi in bi bila vsa naša pretekla dobra prizadevanja brez smisla.

Mislim, da je eden glavnih faktorjev nepriznavanja oz. pomanjkljivega priznavanja, da kljub uporabi neformalnega izobraževanja in učenja okvir mladinskega dela sploh ni zvest načelom neformalnega izobraževanja. S tem mislim, da je mladinsko delo kot večina drugih področij, ki so del širšega trga dela, in ima zato tudi hierarhijo, ki jo je potrebno upoštevati, ki ni nujno osredotočena na mlade in ki pogosto ni prav vključujoča do udeležencev. Tako se ta čudovita načela pogosto pozabljajo, ker morajo organizacije na področju mladinskega dela odgovarjati tudi institucijam, sistemom, zakonodaji itd., zaradi česar je težko zaposliti ali dati položaj nekemu, ki »ni kvalificiran«.

Posledično sem že večkrat videl, kako se društva ali drugi odločijo za varnejšo možnost in izberejo nekoga, ki ima potrjeno formalno izobrazbo namesto nekoga brez nje.

Ko se ozrem v prihodnost, pa me tudi malo skrbi, ko vidim nekatere trende okoli sebe.

Vidim, da se iz več razlogov ukinjajo številne subvencije. Finančnih sredstev za mladinsko delo je vedno manj, kar pomeni, da je vedno manj zaposlitev za mladinske delavce.

Zato mladinski delavci pogosto vedno manj dejansko delajo z mladimi in namesto tega zapravijo veliko časa z iskanjem subvencij in pisanjem prijav in poročil, namesto da bi bili z mladimi.

To je po mojem mnenju strašljiv razvoj, ker če se opis službe spremeni v bolj administrativno smer, to pomeni tudi, da bi morali imeti ljudje z visokošolsko izobrazbo več veščin v raziskovanju in pisanju kot tisti brez takšne diplome, zato ne vidim zelo svetle prihodnosti.

To vodi tudi v sistem služb na podlagi projektov brez dolgoročne vizije, s čimer se nadaljuje zgolj odzivanje na probleme namesto dela z vizijo preprečevanja, pričakovanja in dolgoročnih rešitev. Na koncu pridemo do vedno manj služb in do ljudi v vedno bolj prekerih zaposlitvah.

Zadnja kontradiktornost, na katero bi rad opozoril zaradi svojih izkušenj z mednarodnim mladinskim delom, je, da tako Svet Evrope kot Evropska komisija promovirata priznavanje neformalne izobrazbe, vendar še nikoli nisem zasledil priložnosti za stalno zaposlitev pri teh institucijah, za katero bi pri prijavi zadostovale izkušnje ali sodelovanje v tečajih usposabljanja. Nimajo zaposlenih mladinskih delavcev, a mislim, da je treba dober zgled tudi dajati, ne le ga narekovati državam članicam.

Na vseh ravneh bi torej morali delati, kar govorimo, in ne le govoriti, kaj bi želeli, da drugi delajo.

Za zaključek, mladinsko delo je zame integralni del družbe in bi moralo imeti mesto, ki si ga zasluži. Samo če ga uspemo pridobiti in obdržati, lahko napredujemo do njegovega priznavanja zaradi njegovih prednosti. Zato trdno verjamem, da se moramo še naprej boriti kot do zdaj. Vendar pa bi morda morali znova premisliti svojo strategijo, saj se mi pogosto zdi, da naše sporočilo ne doseže druge strani. Položaj rad primerjam s tem, kako družba gleda na mlade in pravi: »Res ste pomembni. Res je v vas prihodnost ... ampak ko gre za odločanje o proračunu, bomo za vas še vedno odločali mi, ker vemo, kaj je najboljšo.« V svetu odraslih so mladinski delavci takšni mladi.

Močno verjamem, da priznavanje lahko vodi in mora voditi do zaposlitev, a da do tega pridemo, moramo te službe imeti in zagotoviti, da mladinsko delo ostane mladinsko delo, ter še naprej govoriti, kar govorimo, četudi tega nihče ne sliši rad.

Prevod prispevka Pietra Jana Uyttersprot iz revije Coyote št. 18, junij 2012

Podporne aktivnosti programa Mladi v akciji na temo



ZAPOSLEJIVOSTI

Prijavitelji in potencialni prijavitelji v program Mladi v akciji imajo možnost brezplačne udeležbe na podpornih aktivnostih (seminarjih, usposabljanjih, aktivnostih za iskanje projektnih partnerjev, ipd.), katerih glavni namen je prijaviteljem ponuditi ustrezne kompetence, znanja, vire za oblikovanje in izvajanje kakovostnih projektov pri programu Mladi v akciji.

Živa Mahkota, ZAVOD MOVIT

Skladno s trenutno težkim položajem, s katerim se srečujejo mladi pri vstopu na trg dela, je v zadnjih letih tudi poudarek programa Mladi v akciji na spodbujanju iniciativnosti, podjetništva in zaposljivosti mladih. Za podporo prijaviteljem pri doseganju tega cilja so v zadnjih letih nacionalne agencije in podporni centri SALTO organizirali kar nekaj aktivnosti na temo zaposljivosti.

V tem prispevku vam predstavljamo nekaj že izvedenih podpornih aktivnosti na temo zaposljivosti, za katere je prosta mesta v zadnjih dveh letih za slovenske udeležence razpisala slovenska nacionalna agencija programa Mladi v akciji, in aktivnosti, ki jih je izvedla v Sloveniji. Na podlagi nekaterih aktivnosti so nastali tudi konkretni rezultati, kot so publikacije in poročila, ki so lahko uporabni vir navdiha in znanj tudi prijaviteljem in drugim zainteresiranim.

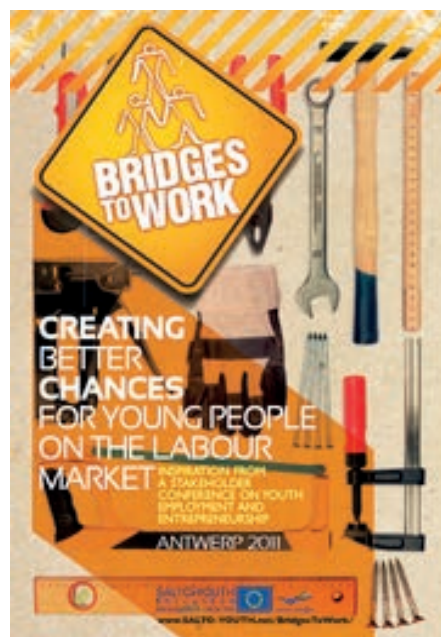
AKTIVNOSTI V TUJINI

Konferenca

»Bridges to Work«, 18.–21. 10. 2011, Antwerpen, Nizozemska
Konferenca Bridges to Work, ki je potekala od 18. do 21. oktobra v Antwerpnu, je bila namenjena odkrivanju načinov, s katerimi bi lahko izboljšali možnosti mladih na trgu delovne sile, še posebej tistih z manj priložnostmi.

Na konferenci se je zbralo 150 deležnikov: odločevalcev, zaposlovalcev, zaposlovalnih servisov, mladinskih delavcev, raziskovalcev in mladih samih.

Na konferenci so strokovnjaki predstavili svoje ugotovitve o temah zaposlovanja in podjetništva mladih, predstavile so se dobre prakse zaposlovanja in projekti za povečanje zaposlovanja mladih, pri čemer so relevantni deležniki (predstavniki projektov zaposlovanja



ali spodbujanja podjetnosti mladih in mladih iskalcev zaposlitve, predstavnikov programov in struktur, ki delujejo na področju zaposlovanja in podjetništva ter strokovnjakov, raziskovalcev, oblikovalcev politik pri zaposlovanju mladih) med seboj navezali stike.

Poročilo s konference si lahko ogledate na: www.salto-youth.net/downloads/4-17-2563/BridgesToWorkReport.pdf

Usposabljanje

»International Youthpass«,

22.–26. 11. 2011, Kanarski otoki, Španija
Španska nacionalna agencija je novembra lani izvedla usposabljanje, katerega namen je bil spodbuditi priznavanje neformalnega izobraževanja in udeležencem predstaviti instrument Youthpass, ki ga lahko mladi uporabijo tudi kot orodje pri predstavljanju pridobljenih kompetenc v projektih Mladi v akciji delodajalcem.

Cilji usposabljanja so bili mladinskim delavcem in mladinskim vodjem ponuditi podporo pri procesu priznavanja ključnih kompetenc vseživljenjskega učenja pri aktivnostih programa Mladi v akciji, najti povezavo med procesom neformalnega učenja pri aktivnostih programa Mladi v akciji z Youthpassom kot orodjem za priznavanje neformalnega učenja, predstavitev orodja Youthpass in izmenjava dobrih praks.

VTIS UDELEŽENKE IZ SLOVENIJE:

Na usposabljanju »International Youthpass« smo spoznavali orodje Youthpass in se učili, kako ga uporabljati pri svojem delu z mladostniki. Med seboj smo izmenjevali dobre prakse vrednotenja in certificiranja neformalno pridobljenega znanja. Pridobljeno znanje bom uporabila tudi pri svojem delu na PUM-u. Youthpass bomo uporabljali kot orodje za samoevalvacijo in za vrednotenje znanja in sposobnosti na področju zaposlovanja.

Vida Alauf, PUM Radovljica

Seminar za oblikovanje partnerstev »Work in progress«,

29. 2.–4. 3. 2012, Danska

Danska nacionalna agencija programa Mladi v akciji je marca 2012 izvedla seminar za oblikovanje partnerstev, katerega glavni namen je bil spodbuditi mlade k izvedbi mladinskih izmenjav, ki spodbujajo podjetniške pobude mladih in povečujejo njihovo zaposljivost.

Glavni cilj seminarja je bil **vzpostavitev partnerstev** za izvedbo tovrstnih projektov.

Udeleženci seminarja so oblikovali projektne ideje za mednarodne mladinske izmenjave s poudarkom na podjetniški pobudi in zaposljivosti mladih, razpravljali o tem, kako lahko mladinska izmenjava na različne načine prispeva k podjetništvu in boljši zaposljivosti mladih ter iskali področja, na katerih bi lahko izvedli skupen projekt.

VTIS UDELEŽENKE IZ SLOVENIJE:

Seminar za oblikovanje partnerstev »Work in progress« je pripomogel k ustvarjanju mnogih novih vezi, ki so lahko podlaga za dobra partnerstva ter številne nove projekte. Osrednja tema je bila spodbujanje zaposljivosti in podjetništva pri mladih. Na seminarju sem navezala kar nekaj stikov, ki obetajo dobra partnerstva v prihodnosti. Konkretno smo zasnovali kar nekaj projektov, ki bi lahko v prihodnosti zaživel. Izmenjali smo si marsikatero izkušnjo, poglede in mnenja, ki bodo oplemenitila naše delo.

Simona Hodnik, Zavod BOB

Seminar na temo učenja podjetništva

»GET INSPIRED!«,

19.–24. 4. 2012, Konstancin-Jeziorna (Varšava), Poljska

Na Poljskem je aprila letos potekal seminar za predstavnike iz sektorja neformalnega in formalnega izobraževanja in gospodarstva, ki so vključeni v oblikovanje in izvajanje učenja podjetništva. Namen seminarja je bil spodbuditi in okrepiti mednarodno ter medsektorsko sodelovanje glede učenja podjetništva za mlade.

Udeleženci so primerjali različna razumevanja podjetništva med državami, izmenjevali in primerjali metodološke pristope učenja podjetništva na različnih področjih delovanja (formalna in neformalna izobrazba, poslovanje), določili dejavnike in vire, ki spodbujajo podjetniške aktivnosti med mladimi, oblikovali učne okvire za učenje podjetništva v programu Mladi v akciji in opredelili vlogo, ki jo lahko program Mladi v akciji odigra pri spodbujanju podjetništva mladih.

Študijski obisk

»Working with young job seekers« na temo dela z mladimi iskalci zaposlitve,

29. 5.–2. 6. 2012, Turku, Finska

Finska nacionalna agencija programa Mladi v akciji je maja 2012 izvedla študijski obisk, katerega namen je bil udeležencem predstaviti aktivnosti, ki jih finske organizacije uporabljajo pri delu z mladimi iskalci zaposlitve. Udeleženci so

obiskali različne organizacije, ki delujejo na tem področju zaposljivosti mladih, poudarek študijskega obiska pa sta bila izmenjava izkušenj in vzpostavljanje novih partnerstev.

VTIS UDELEŽENKA IZ SLOVENIJE:

Namen študijskega obiska na Finskem je bil pridobiti pregled nad strukturami, ki ponujajo podporo mladim iskalcem zaposlitve, ter obisk različnih organizacij, ki delujejo z mladimi iskalci zaposlitve. V sklopu svojega dela v prihodnje bom uporabil nekatere metode, ki sem jih spoznal med študijskim obiskom pri vsakodnevnem delu z iskalci zaposlitve. V prihodnosti nameravam organizirati aktivnost v okviru programa Mladi v akciji, namenjeno mladim iskalcem zaposlitve, s poudarkom na uporabi IKT kot orodja za predstavitev na trgu dela in mreženje. V projektu bom sodeloval, če bodo možnosti to omogočale, tudi z organizacijami, katerih predstavnike sem spoznal na Finskem med študijskim obiskom.

Rok Vukčević, Zavod za zaposlovanje RS

Seminar

»Youth Employment in Europe: a Southern approach, a European solution«,

17.–21. 5. 2012, Leganes (Madrid), Španija

Evropska unija, še posebej države Južne Evrope, se srečujejo s čedalje večjo nezaposlenostjo mladih.

Španska nacionalna agencija programa Mladi v akciji je kot odziv na čedalje večjo nezaposlenost mladih, s katero se srečuje Evropska unija, še posebej države Južne Evrope, maja letos izvedla seminar, namenjen iskanju rešitev, ki bi pripomogle k odpravi tega resnega in naraščajočega problema.

Udeleženci so se seznanili s podatki o zaposlenosti mladih in določili elemente, ki bi lahko pomagali pojasniti visoko stopnjo nezaposlenosti mladih v državah Južne Evrope. Razpravljali so o tem, na kakšen način podati predloge za zmanjševanje brezposelnosti mladih pristojnim avtoritetam glede na njihovo raven delovanja, npr. prek nacionalne ali evropske ravni do Evropskega parlamenta, z uporabo akcije 5.1 programa Mladi v akciji ali prek procesa strukturiranega dialoga. Dotaknili so se tudi vprašanja, kako bi lahko prek Evropskega mladinskega foruma kot predstavnika mladih na evropski ravni spodbudili konkretnije pristope k zaposljivosti mladih, ki so bližji realnosti zaposlovanja mladih v Južni Evropi.

AKTIVNOSTI V SLOVENIJI

Mednarodni seminar

»Youth work: Enhancing youth employability?«,

28.–29. 4. 2011, Ljubljana



Youth Work:
Enhancing Youth Employability?



Namen seminarja je bil opredeliti **vlogo mladinskega dela in pridobivanja kompetenc za večjo zaposljivost mladih** s poudarkom na neformalnem učenju pri programih učne mobilnosti.

Udeleženci so se na seminarju odzvali na izzive, ki jih je mladinskemu delu kot polju z izrazitimi učnimi učinki za mlade prinesla nova strategija EU za mlade, določili in predstavili primere dobrih praks (ukrepe mladinskih politik glede zaposlovanja in projekte programa Mladi v akciji, ki povečujejo zaposljivost mladih), prepoznali vlogo neformalnega učenja v okviru ključnih kompetenc za boljši prehod na trg dela, spoznali potrebe ostalih akterjev pri zaposlovanju mladih in ugotovili, kako lahko skupaj pripomorejo k večji zaposljivosti mladih.

Udeleženci seminarja so se dotaknili naslednjih vprašanj:

- Kako lahko mladinsko delo sodeluje pri reševanju problema nezaposlenosti med mladimi?
- Če mladinsko delo pomaga reševati nezaposlenost mladih, ali to pomeni, da postaja prepoznavno? Je profesionalizacija mladinskega dela potrebna za doseganje te naloge?
- Kako naj bo mladinsko delo podprto v prihodnje, da bo lahko dosegalo rezultate?
- Kako dodatno povečati neformalno učenje v mladinskem delu?
- Kaj je dodana vrednost mednarodnega mladinskega dela pri večanju zaposljivosti mladih?
- Kako lahko učna mobilnost povečuje zaposlitveno (delovno) mobilnost?

Rezultati seminarja so zbrani v publikaciji **Youth Work: Enhancing youth Employability?**, ki omogoča razširjanje rezultatov tudi med ostalimi zainteresiranimi mladinskimi delavci, odločevalci,

strokovnjaki in raziskovalci mladine v Evropi. V njej najdete informacije o tem, katere ovire, s katerimi se mladi srečujejo pri vstopu na trg dela, so prepoznali udeleženci seminarja in kako lahko mladinsko delo mladim pomaga premagati te ovire.

V zaključkih je med drugim zapisano, da lahko *mladinsko delo* mladim ponudi priložnosti za pridobivanje praktičnih izkušenj, ko nimajo možnosti drugje, posreduje informacije o zaposlitvenih možnostih in njihovih pravicah glede na delovno zakonodajo na mladim razumljiv način, predvsem pa je mladinsko delo zelo pomembno pri razvoju mehkih veščin mladih, zastavljanju realnih ciljev in njihovem izpolnjevanju, spodbujanju podjetniškega duha in samozavesti ter pomaga mladim pri spoznavanju, kaj je tisto, kar bi zares radi počeli.

Publikacijo si lahko v elektronski obliki ogledate na www.mva.si/ogledalo/publikacije/, če bi si želeli prejeti izvod v tiskani obliki, nam pišite na info@mva.si.

Strateški seminar

»Učna mobilnost in zaposljivost mladih«,

23.–25. 11. 2011, Portorož, Slovenija

Namen nacionalnega strateškega seminarja »Učna mobilnost in zaposljivost mladih« je bil prepoznavanje in oblikovanje mogočih strateških ukrepov občin za spodbujanje večje zaposljivosti mladih z vključevanjem mladih v mednarodno sodelovanje v okviru projektov učne mobilnosti.

Udeleženci so na seminarju prepoznali učinke mednarodnega sodelovanja v procesih učne mobilnosti na povečevanje zaposljivosti mladih, prepoznali temeljne odnose med mladinskimi strukturami in občinami v okviru mednarodnih partnerstev, spoznali in razvili primere ukrepov lokalne politike (vseh akterjev) za podporo učne mobilnosti, spoznali pa so tudi možnosti sofinanciranja aktivnosti na lokalni ravni v mednarodnih projektih učne mobilnosti, predvsem pri programu Mladi v akciji.

KOMENTARJI UDELEŽENCEV:

- Na aktivnosti sem pridobila veliko novih idej in komaj čakam, da se začnem s tem ukvarjati. Razjasnjene imam nekatere pojme in zdi se mi, da je sodelovanje dostopno tudi nam – mislim, da je seminar res dal občutek sposobnosti, dostopnosti programa Mladi v akciji in da to ni strašna, nepremagljiva stvar.

- Pridobila sem zelo veliko koristnih informacij, prej nisem poznala še nobenega programa za mlade.
- Pridobil sem znanje na področju mladine (strukture, strategije ...) in znanja o programu Mladi v akciji.
- Osvežila sem si spomin, kateri so akterji v mladinskem sektorju, kam spadajo. Pridobila sem poglobljene informacije o mladinskem delu, lahko bom raziskala, kaj v naši občini počnejo na tem področju, jim dala predloge. Navezala sem stike z ljudmi iz drugih organizacij in pridobila koristne, zanimive ideje za naprej.

Srečanje izvajalcev uspešnih mladinskih pobud

»Pobuda je spodbuda!«,

18.–20. oktober 2012, Terme Dobrna

Nacionalna agencija je v zadnjih letih sprejela številne kakovostne mladinske pobude, ki so dale konkretne rezultate, zato smo organizirali srečanje pobudnikov, ki je omogočilo medsebojno izmenjevanje izkušenj, poudarek pa je bil na ozaveščanju učnih učinkov izvedenih pobud na udeležence.

Srečanje je bilo obarvano s povezovanjem mladinskih pobud z možnostjo zaposlitve in podjetništva. Udeleženci so predstavili izvedeno mladinsko pobudo, se poglobili v načrtovanje, izvedbo in evalvacijo aktivnosti, spoznali okvir ključnih kompetenc in se naučili, kako jih prepoznati ter kakšna je pri tem vloga inštruktorja. Teorijo so udeleženci nadgradili z interaktivno in dinamično videodelavnico, pri kateri je nastalo nekaj prijetnih kratkih filmov. Ob zaključku srečanja sta dva gosta (Turistično društvo Žetale in Mladinski Ceh) predstavila pomen in nadgradnjo projektov Mladi v akciji v svoji organizaciji in okolju ter udeležence spodbudila k razmišljanju o pomenu njihove mladinske pobude za širšo lokalno skupnost ter možnost nadgradnje le-te v mednarodni projekt ali socialno inovacijo.

Aktualne podporne aktivnosti, za katere so razpisana mesta za slovenske udeležence, lahko spremljate na: www.mva.si/mladi-v-akciji/aktualni-razpisi/ ali se na www.mva.si naročite na brezplačne elektronske iskricke programa Mladi v akciji, ki izhajajo vsak teden in v katerih so objavljeni aktualni razpisi.

Udeležba na podpornih aktivnostih je za udeležence brezplačna. Informacije o postopku prijave in obveznih prilogah najdete na spletni strani, z vprašanji pa se na nas lahko obrnete na info@mva.si.



Kriza lahko ogroža sodelovanje mladih v mladinskem delu

Kot ena izmed posledic gospodarske krize in naraščajoče brezposelnosti je tudi čedalje slabše gnotno stanje mnogih družin, kar vpliva tudi na to, da se je manj mladih kljub sorazmerno nizkemu lastnemu finančnemu prispevku sposobnih udeležiti mednarodnih aktivnosti, organiziranih v okviru mladinskega dela in programa Mladi v akciji. S tem iz aktivnosti izpadejo ravno tisti mladi, ki sta jim mladinsko delo in program Mladi v akciji v prvi vrsti namenjena, torej mladi, ki imajo otežen dostop do drugih aktivnosti. Zato v številko o brezposelnosti mladih vključujemo prispevek o pomenu solidarnosti v mladinskem delu, s katero bi omogočili sodelovanje v mednarodnih aktivnostih čim več mladim, ne da bi jih pri tem po nepotrebnem izpostavljali in stigmatizirali.

ZAVOD MOVIT

Sodelovanje pri aktivnosti v številnih mladinskih organizacijah je odvisno od prispevkov udeležencev. Tudi v programu MvA opazamo upad nekaterih aktivnosti, na primer mladinskih izmenjav, ki zajamejo najširši krog mladih v Sloveniji v okviru programa MvA. Upad te – najširše – oblike mednarodnega mladinskega dela opazamo v vseh programskih državah, ki se v medijih omenjajo kot države v krizi. In nobena skrivnost ni, da pomemben del stroškov mladinskih izmenjav – še posebno ko skupine odhajajo v druge države – krijejo udeleženci oziroma njihovi starši.

Želimo si, da bi vsaka mladinska organizacija na čim nižjih ravneh svoje organiziranosti vzpostavila svoj solidarnostni sklad, iz katerega bi bilo mogoče kriti stroške sodelovanja tistih, katerih starši preprosto ne zmorejo pokriti tega stroška. V njega prispevajo tisti, ki (še) lahko. Verjamemo, da mladinski voditelji in voditeljice, ki se redno srečujejo s svojimi skupinami mladih, zelo dobro vedo, kdo je takšne pomoči potreben in kdo ne. Če tega ne vedo, je čas, da se spopadejo tudi s tem izzivom. Mladinski voditelj preprosto mora vedeti, ali nekoga ni več zraven zaradi pomanjkanja sredstev v družini in čigavi starši so izgubili zaposlitev.

Dolžnost vodstev mladinskih organizacij je, da se posvetijo senzibilizaciji svojih voditeljev in voditeljic do teh vprašanj.

Na drugi strani si želimo, da bi mladinske organizacije pri načrtovanju svojih aktivnosti vse bolj upoštevale zmanjševanje razpoložljivih sredstev v družinskih proračunih in poskušale aktivnosti organizirati tako, da bodo zahtevale čim manj finančnih sredstev od udeležencev. Uporaba virov v naravi je vse prevečkrat zanemarjen vir za zagotavljanje pogojev dela v mladinskem delu. Tukaj se lahko uveljavi tudi podjetnost, ki jo program MvA tako spodbuja.

Mladinske organizacije, še posebno mladinska združenja, ki temeljijo na članstvu, so lahko pomemben prispevek k utrjevanju kohezivnosti skupnosti. To lahko dosežejo le tako, da skozi članstvo v svojih skupinah težijo k vključitvi najširšega spektra mladih v svoji lokalni skupnosti delovanja. Izključevanje, ker starši ne zmorejo prispevka, je v popolnem nasprotju s to vlogo. Ta vloga pa je tista, zaradi katere so lahko mladinske organizacije predmet javnih politik, vključno s podporo z javnimi sredstvi za njihovo delovanje.

Seveda je velik izziv, kako takšno solidarnost uresničiti. Kako posamezniku ponuditi pomoč, ne da bi ga s samim dejanjem stigmatizirali. Kakšni zapleteni postopki in dokazovanje revščine s papirji seveda niso smiselni. Tudi javna objava imen prejemnikov pomoči, čeprav v letnem poročilu o porabi denarja, ni primerna. Takšna pomoč lahko deluje le na mikroravnih ob velikem zaupanju vseh vključenih.

Kar zadeva MOVIT, bomo vprašanje solidarnosti v mladinskih organizacijah in vprašanje, kako organizacije poskušajo zagotoviti svoje odgovore na ta vprašanja, vključili v vsebine spremljevalnih srečanj. Ne zaradi programa MvA, ampak zaradi razvoja in prepričanja, da morajo tudi mladinske organizacije najti in okrepiti svoje mehanizme, ki naj preprečijo osip zaradi vse manjših družinskih proračunov. Nameravamo organizirati tudi skupino za izmenjavo dobrih praks solidarnosti v mladinskih organizacijah, v katero bomo povabili predstavnike nacionalnih mladinskih organizacij. Vabimo vas, da nam za objavo pošljete svoje primere, kako ste reševali takšne izzive v svoji mladinski skupini. Objavili jih bomo, če bomo le lahko skrili identiteto posameznikov.

In this issue you can read...

AKTUALNO

The article lists most common unemployment reasons among young Europeans and discusses policy of employment together with characteristics of employers and young job seekers in Slovenia in comparison with other EU countries. It describes the pyramid of employment possibilities as it is seen by European Commission and Strategy Europe 2020 with the emphasis on Youth on the Move Initiative. In relation to suggested strategies it critically discusses current situation and guidelines to development in Slovenia.

INTERVJU

Tamara Valenčič, the director of Human Resources at SI.mobil, explains how she sees young people and their problem of unemployment, what she looks for in candidates for various posts in their company, what she misses, and what advice she gives them.

V ŽARIŠČU

In this section we present the problems of unemployment among young Europeans and the importance of youth work and non-formal learning, the importance of which lies in the development of soft skills and other competences that enhance their employment possibilities. How to note down new competences explains the article about Youthpass, an important element of Youth in Action Programme, which helps young people recognize their newly acquired knowledge, describe it and explain it.

V AKCIJI

Some Youth in Action projects tackled the theme of unemployment in a creative way, with fresh ideas, innovative suggestions and participation in society and showed that social apathy and fatalism have alternatives in spite of fewer opportunities for young people. More optimism is portrayed by former EVS volunteers, who got a job after returning from their successful EVS in a foreign country.

REFLEKSIJE

Five people, who have been involved in youth work since their youth and are now working as trainers, have a valuable insight in the development of young people's competences in relation with youth work. They remember their first experiences and explain the importance of youth work, especially in highlight of its influence on employment of young people.

COYOTE

The translation of article by Petr Jan Uyttersprot initially published in the COYOTE magazine sheds some light on the quality of youth work and non-formal learning, and wonders what impact would its better recognition in society have on employment of those young people who are active in youth sector.

ZGODILO SE JE

This article shortly presents training activities for beneficiaries and potential new applicants of Youth in Action programme with focus on unemployment organized by Slovenian National Agency of the Youth in Action Programme, in some cases together with National Agencies from other EU countries. It presents results such as publications and reports, which can serve as useful source of inspiration and knowledge for beneficiaries and interested individuals.

KAJ PA SOLIDARNOST

One of the consequences of economic crisis and growing unemployment is also worse financial condition of many families, which results in less young people being able to attend international activities in the frame of Youth in Action programme, regardless of the fact that their own contribution is rather small. Therefore this issue of Mladje magazine also includes an article about the importance of solidarity in youth work, which could enable participation in international activities of more young people without unnecessarily stigmatizing them.

INFORMACIJE

Zavod MOVIT

Nacionalna agencija programa MLADI V AKCIJI
Dunajska cesta 22, 1000 Ljubljana
Tel: 01/430 47 47
e-pošta: info@mva.si
Splet: www.mva.si

DRUGE UPORABNE SPLETNE POVEZAVE:

- Evropska komisija, program MLADI V AKCIJI:
<http://ec.europa.eu/youth>
- izvajalska agencija za izobraževanje,
avdiovizualno področje in kulturo:
<http://eacea.ec.europa.eu>



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST, KULTURO IN ŠPORT
URAD REPUBLIKE SLOVENIJE ZA MLADINO



Publikacija je narejena s pomočjo podpore Evropske komisije in Urada RS za mladino. Vsebina publikacije je izključno odgovornost avtorja in v nobenem primeru ne odraža stališč Evropske komisije.

Mnenja in stališča izražena v tej publikaciji ne izražajo nujno tudi mnenja Nacionalne agencije programa MLADI V AKCIJI. Slikovni material je posnet na aktivnostih, sofinanciranih s sredstvi programa MLADI V AKCIJI. Fotografije so pridobljene iz Centralne avdiovizualne knjižnice Evropske komisije, iz arhiva Nacionalne agencije ali od avtorjev tekstov in njihovih organizacij.