



# RAD NA RADU



Knjižica o problemu nezaposlenosti mladih i o korištenju projekta Mladi na djelu kao alata u pružanju podrške mladima s manje mogućnosti u pristupu tržištu rada.

Preuzmite ovu i ostale SALTO publikacije za rad s mladima besplatno na

[www.SALTO-YOUTH.net/inclusionforall](http://www.SALTO-YOUTH.net/inclusionforall)

SALTO-YOUTH



# **RAD NA RADU**

Ova publikacija ne odražava nužno službena stajališta Europske komisije,  
SALTO-ova Resursnog centra za uključivanje ili organizacija koje s njima surađuju.



## SALTO-YOUTH PODRAZUMIJEVA...

... podršku (“support”), napredno učenje (“advanced learning”) i mogućnosti osposobljavanja (“training opportunities”) u sklopu programa **Mladi na djelu**. Europska komisija stvorila je mrežu osam SALTO-YOUTH-OVIH resursnih centara radi poboljšanja provedbe programa Mladi na djelu, koji mladima pruža dragocjena iskustva neformalnog učenja.

Cilj je SALTO-a **potpora europskim projektima programa Mladi na djelu koji se bave važnim pitanjima poput socijalne uključenosti, kulturne raznolikosti, europskoga građanstva i aktivna sudjelovanja**. SALTO također podupire suradnju s regijama kao što su EuroMed, Jugoistočna Europa ili Istočna Europa i Kavkaz te koordinira sve aktivnosti osposobljavanja i suradnje te informacijske alate za nacionalne agencije.


SALTO-YOUTH u ovim europskim najvažnijim područjima osigurava **resurse, informacije i osposobljavanje** za nacionalne agencije i osobe aktivne u radu s mladima. Većina tih resursa dostupna je na internetskoj stranici [www.SALTO-YOUTH.net](http://www.SALTO-YOUTH.net). Na stranici pronađite internetski Europski kalendar osposobljavanja (European Training Calender), Alate za osposobljavanje (Toolbox for Training and Youth Work), Internetske trenere u području rada s mladima (Trainers Online for Youth ili TOY), poveznice na internetske resurse i mnogo više...

SALTO-YOUTH aktivno **suraduje** s drugima koji rade s mladima u Europi poput nacionalnih agencija za program Mladi na djelu, Vijeća Europe, Europskoga foruma mladih, osoba aktivnih u radu s mladima u Europi te trenerima i organizatorima osposobljavanja.

## SALTO-YOUTH-OV RESURSNI CENTAR ZA UKLJUČIVANJE [WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/](http://WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/)

SALTO-YOUTH-OV Resursni centar za uključivanje (sa sjedištem u Belgiji, Flandrija), u suradnji s Europskom komisijom podupire uključivanje mladih s **manje mogućnosti** putem programa Mladi na djelu i pridonosi socijalnoj koheziji u cijelome društvu. Taj centar SALTO-a također podupire rad nacionalnih agencija i osoba koje su u tome aktivne organiziranjem programa osposobljavanja mladih, razvijanjem metoda rada s njima, širenjem informacija putem svojih *newslettera* itd.

Osim uključivanja u rad, SALTO-ov Resursni centar za uključivanje također izvršava **horizontalne zadaće** u ime cijele SALTO-ove mreže kao što je izrada baze podataka Internetskih trenera u radu s mladima (TOY), izrada web-stranice SALTO-YOUTH.net, izdavanje publikacija (npr. publikacije pod nazivom „Making Waves“ o vidljivosti, širenju i iskorištavanju rezultata projekta).

 Više obavijesti o uključivanju i mogućnostima potražite na internetskoj stranici [www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)

# SADRŽAJ

Uvod.....	4
Uvod u scenu rada: nezaposlenost mladih.....	8
Aspekti nezaposlenosti mladih	
na makrorazini i mikrorazini.....	9
Strukturni čimbenici.....	9
Individualni čimbenici.....	10
Nezaposlenost i socijalna isključenost.....	16
Nezaposlenost mladih u programu politike.....	20
Socijalna isključenost.....	25
Obrazovanje.....	25
Kreativnost i poduzetništvo.....	26
Nezaposlenost mladih - kako je zaustaviti?.....	30
Neki općeniti pristupi.....	31
Pozitivno razmišljanje.....	32
Osnaživanje mladih koji traže posao.....	34
Borba protiv socijalne isključenosti	
iz multiproblemske perspektive.....	48
Mladi na djelu kao alat za rad na radu.....	64
Razmjene mladih.....	66
Inicijative mladih.....	70
Demokratski projekti mladih.....	71
Europska volonterska služba (EVS).....	72
Projekti osposobljavanja	
i umrežavanja.....	74
Nacionalni i transnacionalni	
seminari mladih.....	75
Youthpass.....	78
Poziv na akciju.....	84
Autori i suradnici.....	86
Dodatna literatura i drugi izvori.....	88



**NEZAPOSLENOST**

**NEMAM POSAO,  
AL' RADIM NA TOME.**

*Loesje*

# UVOD

Zadaća je SALTO-ova Resursnog centra za uključivanje poticanje **uključivanja SVIH mladih** i promicanje bolje socijalne kohezije u društvu putem programa Europske komisije Mladi na djelu.

U Strategiji uključivanja Europske komisije za program Mladi na djelu (2007. - 2013.) navodi se niz prepreka s kojima se mladi susreću i koje ih sprječavaju u sudjelovanju u međunarodnoj mobilnosti, projektima Mladi na djelu i aktivnu sudjelovanju u društvu općenito. Među njima su:

- **društvene prepreke:** diskriminacija, ograničene društvene vještine ili antisocijalno ponašanje, (bivši) kažnjenici, mladi roditelji itd.
- **ekonomske prepreke:** nizak životni standard, niska primanja, ovisnost o socijalnoj pomoći, (dugoročna) nezaposlenost, beskućništvo, dugovi i sl.
- **invaliditet:** mentalni, tjelesni, čulni ili drugi oblici invaliditeta
- **obrazovne poteškoće:** teškoće u učenju, rano napuštanje škole ili prekidanje školovanja s niskim kvalifikacijama ili bez njih i sl.
- **kulturne razlike:** imigranti ili izbjeglice, pripadnost nacionalnim ili etničkim manjinama, problemi s jezičnom prilagodbom te kulturnom uključenosti itd.
- **zdravstveni problemi:** kronični zdravstveni problemi, teške bolesti, psihički problemi, mentalne bolesti itd.
- **zemljopisne prepreke:** život u udaljenim ruralnim i brdskim područjima, na malim otocima ili u perifernim područjima, u problematičnim gradskim sredinama, područjima s nedostatkom javnih usluga itd.

👉 Strategiju uključivanja **programa Europske komisije Mladi na djelu možete pronaći na [www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/](http://www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/)**

U skladu s europskom strategijom uključivanja SALTO-ov Resursni centar za uključivanje osobama i organizacijama koje podupiru mlade s manje mogućnosti (osobama koje rade na uključivanju, nacionalnim agencijama itd.) stavlja na raspolaganje resurse (alate osposobljavanja, publikacije, informacije) i omogućuje im razvoj sposobnosti i kompetencija razmjenom i promišljanjem o praksi te osposobljavanje.

SALTO-ovo Uključivanje tijekom godina bavilo se različitim ciljnim skupinama okupljajući osobe koje rade sa skupinama mladih koje su suočene s određenim preprekama kao što su invaliditet, homoseksualna/biseksualna spolna orijentacija, mladi (bivši) kažnjenci, mladi iz ruralnih i izoliranih područja ili problematičnih urbanih sredina, mlade žene pripadnice etničkih manjina itd. Znanja o pojedinim problemima objedinjena su u praktičnim publikacijama “**Inclusion FOR ALL**” (Uključenost ZA SVE) koje možete pronaći na: <http://www.salto-youth.net/inclusionforall/>

Svojim radom SALTO-ov Resursni centar za uključivanje nastoji što većem broju mladih s manje mogućnosti omogućiti uključivanje u program Mladi na djelu.

Kako bismo ga bolje razumjeli, fenomen nezaposlenosti u društvu možemo dakako promatrati iz mnogo različitih perspektiva i s obzirom na različite teorijske podloge; s jedne je strane ekonomski i sociološki, a s druge socijalno-psihološki aspekt koji se bavi stajalištima i ponašanjem osoba kojima prijeti nezaposlenost i ističe individualnu perspektivu nezaposlenosti.

Neformalno učenje i program Mladi na djelu uvršteni su u akcijski plan SALTO-ova Resursnog centra za uključivanje kao sredstva koja mogu pomoći u zapošljavanju i stvaranju dodatnih vrijednosti u mladih suočenih s problemom nezaposlenosti.

SALTO-ov Resursni centar za uključivanje, u suradnji s portugalskom Nacionalnom agencijom za program Mladi na djelu, organizirao je međunarodno osposobljavanje pod nazivom “Nezaposlenost: Nemam posao, al’ radim na tome”, koje je održano u Guimarãesu u Portugalu u lipnju 2009. godine (<http://www.salto-youth.net/tcunemployment>).

Osposobljavanjem su razvijane vještine osoba koje rade s mladima kako bi im program Mladi na djelu poslužio za bolji pristup tržištu rada razvojem ključnih kompetencija mladih.

Ono se temeljilo na spoznaji da mladi s manje mogućnosti (osobito oni koji su napustili školovanje u ranoj dobi) često nemaju potrebna znanja i iskustva kako bi ušli na tržište rada ili ostali na njemu. Istodobno, neformalno obrazovanje u sklopu projekata za mlade (program Mladi na djelu i šire) pruža vrlo vrijedna iskustva učenja za mlade kao što su komunikacija i sposobnost rada u timu, razvijanje navike redovite i trajnije uključenosti u aktivnosti, preuzimanje odgovornosti i sl.

U sklopu Europskoga programa za mlade osmišljeni su različiti alati, a uz ostalo i Youthpass kao glavni instrument za lakše priznavanje i prijenos iskustava učenja za nastavak obrazovanja mladih ili za potrebe tržišta rada.

Za razliku od prijašnjih osposobljavanja koja su se bavila složenim fenomenom nezaposlenosti, ovo osposobljavanje i brošura problem ne analiziraju iz perspektive “ciljne skupine”. Bilo bi doista vrlo teško jasno identificirati i okarakterizirati ciljnu skupinu “nezaposlenih mladih”. Nezaposlenost, nažalost, pogađa mlade iz različitih sredina, u različitim trenucima njihova života i u različitim okolnostima. Osim toga, korištenjem pojma “nezaposleni mladi” stigmatizira se ova skupina ljudi.

Međutim, pristupajući problemu kao “fenomenu”, ne smije se zanemariti ono što potvrđuju brojna istraživanja, a to je da nezaposlenost neke mlade pogađa češće, primjerice osobe manjinskog podrijetla, osobe s invaliditetom, one s manje obrazovnih mogućnosti itd. Stoga što bolje poznamo populaciju mladih - njihovo stanje, interese, izazove s kojima se susreću i sl. - to bolje možemo usmjeriti relevantne politike i prakse rada s njima kako bismo mogli odgovoriti na njihove “stvarne” potrebe. Zbog toga su i istraživanja o mladima te posebno inicijativa Europske komisije za sastavljanje europskih izvješća o mladima (prvo je objavljeno 2009. godine) veoma važni. Međutim, u ovoj se brošuri ne želimo usredotočiti na statistički (vrlo promjenjiv) aspekt nezaposlenosti mladih, ali se nadamo da će biti uzet u obzir u osmišljavanju budućih akcija kako bi pristup problemu nezaposlenosti mladih bio znanstveno utemeljen.

Nadamo se da će nam istraživanje o “nezaposlenosti mladih” kao složenu fenomena omogućiti njegovo bolje razumijevanje, pronalaženje učinkovitijih strategija za borbu protiv nezaposlenosti i primjenu, s drugima, programa Mladi na djelu kako bi mladi s manje mogućnosti imali što bolji pristup tržištu rada. Svakako, zapošljavanje mladih i njihovo socijalno uključivanje najvažnija su pitanja Europske strategije za mlade i ostaju prioriteta područja za SALTO-ovo Uključivanje u idućim godinama.

Naslov je ove brošure “Rad na radu”. U svim aktivnostima u ovom području SALTO-ovo Uključivanje također se služi sloganom “Nemam posao, al’ radim na tome”, koji je nastao tijekom suradnje s organizacijom Loesje International. Naslov brošure, kao i ovaj slogan, odnose se na proaktivan pristup i pristup utemeljen na praktičnu iskustvu u borbi protiv nezaposlenosti mladih koji smo nastojali primjenjivati u aktivnostima SALTO-ova Uključivanja vezanim za taj problem te u ovoj brošuri.

**Uživajte u čitanju i radite na tome!**

*Ülly i Miguel*

**51% RADNIH  
LJUDI**

**RAČUNA NA  
DRUGU POLOVICU**

*Loesje*



# UVOD U SCENU RADA

## *nezaposlenost mladih?*

### ASPEKTI NEZAPOSLENOSTI MLADIH NA MAKORAZINI I MIKORAZINI

Nezaposlenost je složen fenomen današnjih društava. Analiza njezinih uzroka vrlo je izazovna zadaća za ekonomiste, sociologe i pedagoge, istraživače i druge stručnjake. Uzroci su višestruki, povezani, vrlo se brzo mijenjaju i uvelike ovise o specifičnu kontekstu.

Bilo bi stoga pretenciozno pokušati ih sažeti u nekoliko stranica. No isto je tako potrebno, barem ukratko, istražiti neke od najvažnijih uzroka nezaposlenosti mladih prije nego što započnemo s istraživanjem načina kako se protiv nje boriti.

S obzirom na njihovu složenost, uzroke nezaposlenosti obično se svrstava u dvije glavne skupine:

- strukturni uzroci povezani s ekonomskim sustavom i tržištem rada
- osobni uzroci koji utječu na pristup tržištu rada, a povezani su s vještinama i osobinama pojedinca.

To su tzv. makrorazine i mikrorazine nezaposlenosti - i jedan od mogućih načina pristupa tom problemu.

### STRUKTURNI ČIMBENICI

Analizom nezaposlenosti među mladima pokušava se ustanoviti zašto je stopa nezaposlenosti mladih viša od prosjeka. Diljem Europe veća je stopa nezaposlenosti mladih u svim zemljama i svim gospodarskim područjima (industriji, uslužnim djelatnostima, poljoprivredi itd.).

Istraživanja (O'Higgins, 1997. i dr.) pokazuju da na makrorazini nezaposlenost mladih u usporedbi s nezaposlenosti odraslih više ovisi o promjenama u ekonomskim uvjetima, povećavajući se više tijekom recesije i smanjujući se brže u vrijeme gospodarskog rasta.

Pri analizi problema nezaposlenosti mladih u obzir valja uzeti ukupnu potražnju za radnom snagom, plaće mladih i veličinu mlade radne snage kao tri glavne odrednice nezaposlenosti mladih (ibid.)

Oscilacije u potražnji za radnom snagom pogađaju mlade više nego ostale skupine jer je često “jeftinije” dati otkaz mladoj nego odrasloj osobi, a osim toga mladi nisu toliko zaštićeni zakonima o zapošljavanju i otvorenije daju otkaz ili mijenjaju posao, čak i u recesijskim razdobljima. Drugi je razlog u tome što kompanije na recesiju često prvo reagiraju prestankom zapošljavanja novih radnika imajući na umu mogućnost kasnijeg otpuštanja starijih radnika.

Broj mladih koji traže posao (s obzirom na postotak populacije mladih ili zbog nedostatka mogućnosti daljnjeg obrazovanja i sl.) važan je u razini nezaposlenosti mladih. U kombinaciji s fluktuacijama u potražnji za radnom snagom ovaj je čimbenik (veličina radne snage mladih) još važniji. Velik pad potražnje u kombinaciji s veličinom radne snage mladih uzrokuje vrlo visoku stopu nezaposlenosti mladih, a to nažalost možemo vidjeti u mnogim zemljama.

Suprotno onomu što neke politike predlažu za smanjenje nezaposlenosti mladih, istraživanja pokazuju da<sup>1</sup> nema čvrstog dokaza o tome kako su stope nezaposlenosti mladih usko povezane s razlikama u plaći mladih i odraslih radnika. Drugim riječima, isplaćivanje nižih plaća mladima - samo zato što su mladi - ne utječe na smanjenje nezaposlenosti mladih.

## INDIVIDUALNI ČIMBENICI

Poslije analize strukturnih uzroka i trendova nezaposlenosti mladih potrebno je također razmotriti i mikrorazinu na kojoj karakteristike pojedinaca utječu na njihove izgleda za pronalazak posla. To su tzv. individualni čimbenici nezaposlenosti mladih.

## SPOL

Mlade (i odrasle) žene suočene su s većim stopama nezaposlenosti. To je opći trend u Europi, iako znatno varira od zemlje do zemlje.

Broj zaposlenih žena, odraslih i mladih posljednjih se godina povećao, ali se znatno povećala i ženska radna snaga (žene koje se žele zaposliti). Ta činjenica, kao i bolja zamjenjivost između starijih i mlađih žena na radnome mjestu (jer se žene, za razliku od muškaraca, češće zapošljavaju na poslovima koji ne zahtijevaju visoku stručnost) objašnjava zašto je stopa nezaposlenosti žena još znatno viša od prosjeka.

### VJEŠTINE I RAZINE OBRAZOVANJA

Drugo su obilježje nezaposlenosti mladih razlike u razinama obrazovanja među pojedincima, čime se osobito bave oni koji rade s mladim Europljanima i oni iz područja neformalnog učenja. Obično su više razine (formalnog) obrazovanja povezane s nižim stopama nezaposlenosti. Općenito, mladi koji rano napuste školu izloženi su dvostruko većem riziku od nezaposlenosti nego oni koji završe školovanje (Prijedlog politike vezane za problem ranog napuštanja školovanja Europskog foruma mladih, 2008.). Nickell (1996b) je u svom istraživanju primjerice zapazio da su se u zemljama OECD-a razlike u stopi nezaposlenosti i plaćama između onih s niskim stupnjem obrazovanja i onih s višim u posljednjih 20 godina povećale. To znači da je obrazovanje sve važniji čimbenik te da se položaj nekvalificiranih radnika u posljednjih dvadeset godina progresivno pogoršavao.

Ovaj se trend objašnjava evolucijom modela ekonomskog razvoja u Europi: sve veća ovisnost o proizvodima i uslugama, s uključenom dodatnom vrijednosti kvalitete, dizajna i tehnologije.

Međutim, posebno se tijekom ekonomske krize u mnogim europskim zemljama zapaža da nezaposlenost uvelike pogađa mlade s različitim stupnjevima formalnog obrazovanja (primjerice izvješće *Youth In Action Inclusion Colleague Support Group*, veljača 2008.)

Neka istraživanja (npr. Byambadorj, 2007.) također su pokazala kako glavni uzrok nezaposlenosti mladih nije nedostatak obrazovanja, nego nedostatak iskustva i neusklađenost kvalifikacija s potrebama tržišta rada.

Stoga, kad govorimo o nezaposlenosti i načinima kako na tome raditi, moramo imati na umu kompetencije i stupnjeve formalnog obrazovanja koji se mogu nadopuniti različitim oblicima neformalnog učenja.



## REGIONALNI ASPEKTI

U svakoj europskoj zemlji postoje regionalne razlike u nezaposlenosti. Posrijedi su razlike između gradskih, ruralnih, obalnih i kopnenih područja i/ili istoka i zapada, sjevera i juga, i/ili kontinentalnih krajeva i otoka. Neke su od poznatih regionalnih razlika primjerice one između juga i sjevera Italije (vrlo visoka nezaposlenost na jugu u odnosu na sjever) te između istoka i zapada Njemačke (vrlo visoka nezaposlenost na istoku u usporedbi sa zapadom zemlje).

Stope nezaposlenosti mladih proporcionalne su regionalnim razlikama unutar zemlje. Dapače, regionalne razlike u nezaposlenosti mladih čak su i veće nego u nezaposlenosti odraslih.

Razlozi ovog poznatog trenda variraju od regije do regije, ali općenito vrijedi to da kvalificiraniji mladi migriraju u ekonomski razvijenije regije i gradove. Najslabije razvijene regije ne mogu mladima ponuditi dovoljno radnih mjesta i mogućnosti osposobljavanja. To stvara začaran krug manjih mogućnosti i ograničene perspektive za budućnost, što osobito pogađa mlade.

Rijetko se koje istraživanje bavi problemom nezaposlenosti mladih uzimajući u obzir razlike između urbanih i ruralnih sredina. Međutim, neka su istraživanja pokazala da je, iako su za ruralna tržišta rada karakteristični potreba za niskom stručnom spremom i nesigurno zapošljavanje, dugotrajna nezaposlenost mladih rjeđa u ruralnim nego u urbanim područjima (npr. Cartmel i Furlong, *Youth unemployment in rural areas*, 2000.).

Ustanovljeno je i da su mnogi izazovi koji prate nezaposlenost i s kojima se mladi suočavaju slični, i u urbanim i u ruralnim kontekstima, ali potonji prate dodatne poteškoće povezane s geografskom izoliranošću i slabijim mogućnostima zapošljavanja i osposobljavanja. Ipak, vjeruje se da pozitivne učinke na pronalazak zaposlenja u ruralnim sredinama ima povezanost s lokalnim neformalnim mrežama (ibid.).

## ETNIČKO I IMIGRACIJSKO PODRIJETLO

Razlike u etničkom podrijetlu javljaju se diljem svijeta, pa i u Europi, te su važan čimbenik kad je riječ o nezaposlenosti mladih. Opći je trend da su imigranti češće nezaposleni od matičnog stanovništva (OECD-ov forum o migracijama, zapošljavanju i integraciji, 2009). Prosjek je nezaposlenosti svih etničkih manjina u Ujedinjenome Kraljevstvu primjerice dvostruko viši nego prosjek nezaposlenosti “bijelaca” unatoč tomu što etničke manjine više sudjeluju u obrazovanju.<sup>2</sup>

Istraživanje *“Unemployment and job seeking: specific groups and their experiences”* (Nezaposlenost i traženje posla: specifične skupine i njihova iskustva) koje su proveli Jules Shropshire, Rebecca Warton i Robert Walker iz Centra za istraživanja u području socijalne politike Sveučilišta Loughborough pokazuje da pripadnici etničkih manjina imaju više poteškoća pri traženju i zadržavanju posla nego pripadnici drugih populacijskih skupina. U prosjeku je nezaposlenost pripadnika etničkih manjina bila osam mjeseci, dva puta dulje nego ona drugih ispitanika. Razlozi težeg nalaženja zaposlenja pripadnika etničkih manjina povezani su i s nerazumijevanjem administrativnih procedura za prijavu nezaposlenosti i manjim mogućnostima sudjelovanja u aktivnostima koje bi poboljšale njihove izgleda za zapošljavanje.

Drugi je primjer iz Nizozemske. Publikacija *“Visoka nezaposlenost pripadnika etničkih manjina”*<sup>3</sup> Ureda za socijalno i kulturno planiranje ističe visoku stopu nezaposlenosti među Turcima, Marokancima, Surinamcima i državljanima Karipskih otoka i to da se ona znatno povećala u posljednjih nekoliko godina. Mladi imigranti, čak i imigranti druge generacije, u osobito su nepovoljnu položaju kad je riječ o pristupu i zadržavanju posla (ibid.).

## INVALIDITET

Na tržištu rada s posebnim se poteškoćama suočavaju i osobe s invaliditetom. U brojnim su studijama (Reguera, 1995. i Sly i dr., 1995.) utvrđene niže stope sudjelovanja te radne snage i više stope nezaposlenosti.

Razlike u uspjehu na tržištu rada između ljudi s invaliditetom i bez njega povećavaju se s dobi. Trend je niža stopa nezaposlenosti mladih s invaliditetom nego starijih osoba s invaliditetom. Razlog je dijelom u tome što se obično invaliditet s vremenom pogoršava, ali je i posljedica neuspjeha na tržištu rada u ranijoj dobi.<sup>4</sup>

Navedeni primjeri odnose se na neke od ključnih čimbenika, ali, ovisno o kontekstu, mogu postojati i drugi aspekti koji utječu na (ne)zapošljivost pojedinaca.

Čimbenike nezaposlenosti mladih naveli su sudionici SALTO-ova osposobljavanja “Nemam posao, al’ radim na tome” provedena u lipnju 2009. u Portugalu.

U sklopu pripreme za osposobljavanje sudionici su zamoljeni da provedu malo istraživanje kako bi odredili čimbenike nezaposlenosti mladih u svojim zemljama. Uz pomoć nekih općih statističkih podataka analizirali su čimbenike koji uzrokuju nezaposlenost mladih na temelju vlastita radnog iskustva. Analiza je bila “usmjerena na djelovanje” kako bi se razlučili čimbenici na koje se može utjecati i oni na koje se ne može utjecati.



Čimbenici za koje su smatrali da na njih ne mogu utjecati bili su primjerice gospodarski slom, karakteristike obrazovnog sustava, politike tvrtki vezane za ljudske potencijale, globalizacijski proces, tržišni propisi i slično.

Smatrali su da bi mogli utjecati na čimbenike kao što su razvoj vještina, neformalne mogućnosti obrazovanja, samozapošljavanje, mehanizmi potpore za nezaposlene mlade osobe, borba protiv nekoliko oblika diskriminacije i sl.

Općenito, smatrali su da ne mogu uistinu utjecati na socioekonomske uzroke, ali da mogu mnogo toga učiniti na osobnoj razini. Stoga se glavčina rezultata istraživanja sudionika podudarila s glavnim nalazima različitih studija.

Uzrocima nezaposlenosti mladih na makrorazini dodali su postojanje “crnih tržišta” koja posebno utječu na mlade te neusklađenost između potreba tržišta rada i programa osposobljavanja.

Na mikrorazini ili osobnoj razini naveli su više konkretnih čimbenika koji utječu na vještine i stupanj obrazovanja. Uz (samo) znanje ili (samo) vještine istaknuli su i važnost “kompetencija” (što podrazumijeva kombinaciju znanja, vještina i stajališta) koje omogućuju pristup zaposlenju. Osim vještina koje se stječu u formalnom obrazovnom sustavu istaknuli su i važnost socijalnih kompetencija, poduzetništva i komunikacijske kompetencije.

Sudionici su otkrili još jednu prepreku u pristupu tržištu rada: vjersku diskriminaciju. Ona gdjekad može biti jednaka diskriminaciji na osnovi etničkog podrijetla, ali smatraju da je zaseban čimbenik koji u određenim kontekstima treba uzeti u obzir.

<sup>1</sup> Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T. i Margolis, D. 1996. “Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States” (Minimalne plaće i zapošljavanje mladih u Francuskoj i Sjedinjenim Američkim Državama), rad predstavljen na konferenciji NBER o nezaposlenosti i zapošljavanju u razvijenim zemljama, Winston-Salem, 12.-14. prosinca. (vidi str. 10)

<sup>2</sup> Stope sudjelovanja u obrazovanju za 16-24-godišnjake u proljeće 1996. iznosile su 57% za sve etničke manjine i 41% za “bijelce” (Odjel za obrazovanje i zapošljavanje Velike Britanije, 1996). Donekle se to dakako može pripisati lošijim izgledima na tržištu rada za mlade pripadnike etničkih manjina koji odluče ući na tržište rada i obilježje je britanskog tržišta rada još od 1980-ih. (O’ Higgins, 1992.) (vidi str. 13)

<sup>3</sup> “Visoka nezaposlenosti među etničkim manjinama”, Ured za socijalno i kulturno planiranje, J. Dagevos (17. siječnja 2006. ISBN: 90-377-0266-x) [http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban\\_Policy/Economy\\_knowledge\\_and\\_employment/Urban\\_economy/Employment/Unemployment/unemployment-ethnic-minorities\\_1053.html](http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban_Policy/Economy_knowledge_and_employment/Urban_economy/Employment/Unemployment/unemployment-ethnic-minorities_1053.html) (vidi str. 13)

<sup>4</sup> Vidi primjerice Reguera (1995.) i Sly i dr. (1995.). (vidi str. 13)

**ZBOG KRIZE**

**RADNIK**

**JE POSTAO  
EKSKLUZIVNA  
TITULA**

*Loesje*

# NEZAPOSLENOST *i socijalna isključenost*

Pojam “socijalna isključenost” sve je važniji u razumijevanju izazova s kojima se suočavaju moderna društva i s time povezana nedostatka kohezije. U kontekstu ove brošure zanimljivo je obratiti pozornost na povezanost između nezaposlenosti i socijalne isključenosti ili barem pokušati prikazati neka razmišljanja o tom problemu.

Socijalna isključenost mnogo je širi pojam od siromaštva i podrazumijeva dinamičan, multidimenzionalan proces sa socijalnim i ekonomskim aspektima života, subjektivnim iskustvima i objektivnim situacijama te ovisi o raspoloživim individualnim i društvenim resursima (Kieselbach, 2000.). Prema Kieselbachu, socijalna isključenost odnosi se na krize u zapošljavanju koje posebno pogađaju radnike s nižim kvalifikacijama i stoga sve manje ljudi uspijeva dosegnuti društvene standarde materijalnog i socijalnog blagostanja. (ibid.)

Kao što se navodi u studiji “Stanje nezaposlenosti mladih u Švedskoj” (Youth Unemployment situation in Sweden, Purvee Byambadorj, pozivajući se na Kieselbacha)<sup>5</sup> (povezano s nezaposlenošću), može se opisati šest dimenzija socijalne isključenosti.

- Isključenost s tržišta rada vanjska je prepreka ulasku ili ponovnu ulasku na tržište rada.
- Ekonomska isključenost odnosi se na siromaštvo i znači financijsku ovisnost o socijalnoj pomoći ili društveno neprihvatljive prihode te gubitak sposobnosti pojedinaca da financijski uzdržavaju sebe ili svoje obitelji.
- Institucionalna isključenost može se odnositi na isključenost iz odgojno-obrazovnog sustava, institucija koje se bave nezaposlenošću i siromaštvom te javnih i privatnih uslužnih institucija.
- Isključenost zbog socijalne izolacije odnosi se na povlačenje iz socijalne mreže ili osobno povlačenje koje može uzrokovati kontakte samo s određenom skupinom ljudi ili čak opću izolaciju pogođene osobe.
- Kulturna isključenost odnosi se na nesposobnost življenja u skladu s društveno prihvaćenim normama i vrijednostima, a posljedica može biti poistovjećivanje s nestandardnim normama i ponašanjem.
- Prostorna isključenost odnosi se na prostornu koncentraciju osoba s ograničenim financijskim sredstvima, koje dolaze iz sličnih socijalnih i kulturnih sredina te su izolirane zbog nedostatka infrastrukture u vlastitoj životnoj sredini. (ibid.)



Uočavamo da je nezaposlenost (osobito dugotrajna nezaposlenost) jedan od uzroka socijalne isključenosti. Za mnoge mlade nezaposlenost podrazumijeva nedostatak mogućnosti i perspektive za budućnost, ograničen osobni razvoj, nisko samopoštovanje, nemogućnost osamostaljenja itd.

Nezaposlenost pogađa mlade iz različitih sredina, u različito vrijeme njihova života i u različitim okolnostima. To što postoje različiti uzroci nezaposlenosti ne bi trebalo odvratiti pozornost od srži problema, ciljnih skupina i čimbenika opisanih u prethodnom odjeljku.

Nezaposlenost je društveni problem koji prijete svakomu. No kad pogodi mlade koji dolaze iz sredina s manje mogućnosti, njihovo je stanje teže zbog nedostatka podrške. Oni lakše ostaju bez posla i nezaposlenost može biti polazna točka “negativnog efekta snježne kugle”, a moraju se suočiti i s različitim problemima koji se pojavljuju u kratkom razdoblju i/ili se na drugi način nakupljaju.



Uzimajući u obzir povezanost prepreka s kojima se suočavaju pojedinci, takozvana multiproblemska situacija<sup>6</sup> jedan je od korisnih pristupa u istraživanju socijalne isključenosti mladih. U multiproblemskoj situaciji nezaposlenost je često glavni uzrok socijalne isključenosti. Kad netko izgubi posao, u vrlo kratkom vremenu može izgubiti kompetencije i društvene kontakte. Možda se ovakav pristup može činiti previše pojednostavljenim i općenitim, ali se ipak uvelike temelji na onome što često vidamo u stvarnosti. To je poput začaranog kruga koji je teško prekinuti.

Osim što su trajno ili dugotrajno nezaposleni, socijalno isključeni mladi mogu biti suočeni s jednom ili više ovakvih situacija:

- često mijenjanje radne okoline, poteškoće u zadržavanju radnog mjesta
- kronična duševna ili fizička bolest ili invaliditet
- zostajanje, prekidanje školovanja, nedostatak stručnih kvalifikacija ili drugi problemi u školi
- ovisnost o drogi, alkoholu, problematično ponašanje ili veze, “rizičan” životni stil
- podrijetlo iz siromašne obitelji, sukobi generacija, nedostatak obiteljske podrške, problematičan odnos s roditeljima i sl.
- socijalno zapostavljeno susjedstvo
- kažnjavanost, kriminalna prošlost.
- ...

Posebno je teška situacija kada nezaposlenost (a to se odnosi i na siromaštvo) pogađa jednu generaciju poslije druge - neke osobe naslijede siromaštvo i nezaposlenost prijašnjih generacija (tzv. generacijsko siromaštvo).

Pritom mladi često nemaju nikakve pozitivne primjere kako se nositi s tim problemom ili kako ga svladati. Osobito je važno u tom kontekstu osim stigmatizacije razmotriti i problem samostigmatizacije.

Prečesto se u tim situacijama odgovornost prebacuje na pojedince, a zapravo bismo za većinu prepreka uzroke mogli pronaći u propustima i prazninama u “sustavu”. Da i ne spominjemo to kako profesionalne socijalne službe teško dopiru do takvih obitelji i socijalnih okruženja - što ne znači da područje mladih, koje je često fleksibilnije i pokušava se koristiti inovativnim pristupima, ne može biti uspješno u dopiranju do mladih iz tih okruženja!

No prije nego što se pobliže pozabavimo praktičnim načinima borbe protiv nezaposlenosti, problem ćemo radi cjelovitije slike razmotriti iz drugog vrlo zanimljiva kuta – kroz dimenziju Europske politike prema mladima.

---

<sup>5</sup><http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4603/2/IMSSW%20degree%20report%20Byambadorj-%20after%20seminar.pdf> (vidi str.17)

<sup>6</sup> Pojam multiproblemske situacije i neke od metoda preuzete su od Insoo Kima Berga, utemeljitelja Milwaukee Brief Family Therapy Centra. Iz: Family preservation – a Brief Therapy workbook, 1991. (vidi str.18)



TEŠKO JE DOĆI  
DO POSLA,

ZATO  
KRENIMO  
NA ODMOR

*Loesje*

M. O. U. E. S. I. E.

M. O. U. E. S. I. E.

M. O. U. E. S. I. E.

M. O. U. E. S. I. E.

NY  
Jan  
Pro  
socio  
Cris  
emp  
Lang  
re  
c  
S  
AP  
D  
and  
und  
By  
for  
und  
can  
le  
©1988  
keeping them from coming out in the

NY  
Jan  
Pro  
socio  
Cris  
emp  
Lang  
re  
c  
S  
AP  
D  
and  
und  
By  
for  
und  
can  
le  
©1988  
keeping them from coming out in the

keeping them from coming out in the

# nezaposlenost mladih U PROGRAMU POLITIKE

Mnogi bi praktičari vjerojatno kazali kako nisu previše zainteresirani za političku dimenziju, osobito ne na europskoj razini jer je to nešto što je suviše “daleko”, nedostižno i nema veze sa svakodnevnim životom. Međutim, kako bismo mogli učiniti prvi korak u uspostavljanju bolje sinergije između politika i prakse, valja ustanoviti koliko zapravo poznajemo problem.

Cilj je ovog poglavlja upravo pokušati predstaviti neka od najvažnijih mjerila iz europske politike prema mladima donesenih u posljednjih nekoliko godina kao osnovu za daljnja, praktična promišljanja o tome kako te političke ambicije u borbi protiv nezaposlenosti mladih pretvoriti u praktične aktivnosti u radu s mladima.

Uostalom, opći rječnik “politiku” definira kao:

*... način ili načelo djelovanja koje usvaja ili predlaže vlada, stranka, poduzeće ili pojedinac (Thesaurus)*

ili

*... namjeran plan djelovanja za usmjeravanje odluka i postizanje racionalnih ishoda (Wikipedia).*

To se ne razlikuje mnogo od načina na koji općenito shvaćamo zašto ili kako radimo u području mladih, zar ne? Ako je politika plan djelovanja radi postizanja određenih rezultata u kojem mogu sudjelovati brojni različiti sudionici, to može biti bilo tko od nas.

Tijekom proteklih godina pitanje socijalne i profesionalne integracije mladih postupno je postajalo sve važnije na dnevnom redu europske politike prema mladima, koja svoj službeni oblik dobiva potkraj devedesetih, s početkom konzultacija o Bijeloj knjizi o mladima “Novi poticaji za europsku mladež”.

Bijela knjiga uz ostalo govori o važnosti rada i zaposlenosti kao sredstvima socijalne integracije te ističe važnost zapošljavanja koje mladima omogućuje prelazak iz svijeta učenja u svijet rada radi promicanja inkluzivnog društva. Radi sprječavanja dugotrajne nezaposlenosti među mladima Bijela knjiga upućuje na Europsku strategiju zapošljavanja dajući važnost individualnom savjetovanju, boljim programima obrazovanja i osposobljavanja radi smanjenja broja mladih koji rano napuštaju obrazovanje i osposobljavanje te boljem načinu poučavanja i dostupnosti novih tehnologija. (ibid., str. 20.)

S Bijelom knjigom kao nekom vrstom deklaracije kojom se Europska komisija obvezala na jasnu politiku i djelovanje proces je nastavljen u državama članicama. Sve do prihvatanja Europskoga pakta za mlade kao dijela Lisabonske strategije (2005.) nezaposlenošću mladih i socijalnom uključenosti bavilo se *“usmjeravanjem”* (odnosno koordinacijom različitih politika u integriran pristup). Tek je Europski pakt za mlade jasno istaknuo zapošljavanje i socijalnu uključenost kao jedno od triju najvažnijih područja u stvaranju Europske politike prema mladima predlažući provedbu ovih mjera za poticanje zapošljavanja, integracije i napretka mladih:

- stvaranje inkluzivnih tržišta rada za tražitelje posla i mlade s manje mogućnosti
- promicanje cjeloživotnog učenja, uključujući nove napore za izgradnju putova zapošljavanja za mlade i smanjenje nezaposlenosti mladih
- bolji odgovor na potrebe tržišta rada i prilagođavanje sustava obrazovanja i osposobljavanja radi stjecanja traženih vještina
- širenje ulaganja u ljudski kapital.

Sve ovo možda zvuči kao veliki ideali. Međutim, važno je shvatiti da (ne)zaposlenost mladih, kao vrlo složen fenomen, nužno zahtijeva snažan politički plan i usklađenost između različitih politika i mjera. Stoga nije čudno što je godinama prioritet navedenih inicijativa bio traženje bolje sinergije s drugim ključnim inicijativama iz područja Europske politike (ne samo one iz područja mladih) - Europskom strategijom zapošljavanja, Procesom socijalnog uključivanja, Strategijom za obrazovanje i osposobljavanje i cjeloživotno učenje itd.

Europska je komisija 2007. objavila priopćenje “Prema punom sudjelovanju mladih u obrazovanju, zapošljavanju i društvu” u kojem se o nezaposlenim mladima govori kao o izgubljenom resursu te navode akcije koje bi Europska komisija trebala provoditi, a to su uz ostalo bolje praćenje zapošljavanja mladih u državama članicama i promicanje najboljih praksa. U priopćenju se države članice također poziva na djelovanje, uz ostalo boljim korištenjem nacionalnom politikom i europskim fondovima poput Europskoga socijalnog fonda, Fonda za regionalni razvitak, Kohezijskog fonda itd.

Osim spomenute Bijele knjige i Europskoga pakta za mlade i njihove uloge u tzv. usmjeravanju, i **strategija Europske unije za mlade pod nazivom “Mladi - ulaganje i osnaživanje”** (2009.) također pokušava odgovoriti na izazove s kojima se suočavaju mladi, a navedeni su u Obnovljenoj socijalnoj agendi: Mogućnosti, dostupnost i solidarnost u Europi 21. stoljeća (2008.).



Cilj je strategije “Mladi - ulaganje i osnaživanje” predstaviti međusektorski pristup koji omogućuje provedbu kratkoročnih i dugoročnih aktivnosti u ključnim područjima politike koja se odnose na mlade u Europi, njihovo zapošljavanje i socijalnu uključenost. Strategija se također nadovezuje na nekoliko drugih područja poput obrazovanja i zdravlja koja se, kao što je objašnjeno u prijašnjim poglavljima ove brošure, smatraju važnim aspektom problema nezaposlenosti mladih.

U strategiji, kojoj je cilj stvaranje više mogućnosti za mlade u obrazovanju i zapošljavanju, poboljšanje pristupa i sudjelovanje svih mladih te poticanje solidarnosti između mladih i društva, navodi se da je *“promicanje pristupa tržištu rada i kvalitetnog zapošljavanja ključni prioritet Lisabonske strategije za rast i zapošljavanje i Europskog pakta za mlade. Na ovim prioritetima treba ustrajati. Utjecaj financijske i ekonomske krize na tržišta rada traži hitno rješavanje problema kratkoročne i dugoročne nezaposlenosti mladih. Slobodno kretanje radne snage, osobito relevantno za mlade na početku njihove karijere, jedan je od stupova jedinstvena tržišta.”*

U borbi protiv nezaposlenosti strategija ističe važnost dobre koordinacije između država članica i Europske unije kako bi se olakšao prijelaz iz škole na posao ili nezaposlenosti na rad te povećala i poboljšala ulaganja u stjecanje onih vještina koje se traže na tržištu rada, a među kojima su bolje usklađivanje vještina s kratkoročnim potrebama tržišta i bolje predviđanje vještina potrebnih u budućnosti.

U zapošljavanju kao i u vezi s konkretnim akcijama u svojim područjima nadležnosti, od država članica i Komisije traži se da:

- osiguraju da zapošljavanje mladih ostane prioritet
- promiču prekogranične mogućnosti profesionalnog i stručnog osposobljavanja za mlade, uključujući njihovo rano upoznavanje sa svijetom rada
- razvijaju rad s mladima radi njihove bolje zapošljivosti
- potiču suradnju između poslodavaca i donositelja politike mladih te sudjelovanje mladih u osmišljavanju politike zapošljavanja
- osiguraju da se fondovi Europske unije, osobito Europski socijalni fond, namijenjeni promicanju zapošljavanja mladih, učinkovito iskorištavaju
- donose kratkoročne mjere u planovima oporavka kako bi se potaklo zapošljavanje mladih i strukturne mjere u njihovu korist
- razvijaju usluge usmjeravanja karijere i savjetovanja

- smanje prepreke slobodnom kretanju radne snage širom Europske unije
- promiču kvalitetne programe stažiranja u sklopu obrazovanja i osposobljavanja i/ili programa zapošljavanja
- poboljšaju brigu o djeci kako bi mladi odrasli mogli pomiriti profesionalni i privatni život.

U sljedećim odlomcima bavit ćemo se nekim drugim područjima koja se spominju u strategiji kao što su socijalna uključenost, obrazovanje, kreativnost i poduzetništvo jer su vrlo usko povezana s mogućnostima zapošljavanja mladih, posebno onih s manje mogućnosti.

### **SOCIJALNA ISKLJUČENOST**

U strategiji Europske unije za mlade navodi se da su siromaštvo i socijalna isključenost složeni fenomeni koji zahtijevaju višu razinu mobilizacije te se njome nastoji zaustaviti unutargeneracijski prijenos isključenosti među mladima s manje mogućnosti mobilizacijom svih sudionika kojima je stalo do mladih (osobe koje su aktivne u radu s mladima, socijalni radnici, roditelji, nastavnici itd.). Ova strategija, koja je posve usklađena sa shvaćanjima što se spominju u ovoj brošuri, jedan je od mogućih načina zaustavljanja tzv. multiproblemskih situacija.

Strategija također predlaže određene mjere za države članice, a i samu Europsku komisiju, kao što su optimizirano korištenje fondovima Europske unije i eksperimentalnim programima za potporu socijalnoj integraciji, borba protiv problema beskućništva i stambene i financijske isključenosti, promicanje dostupnosti kvalitetne usluge prijevoza, e-uključenosti, zdravstvenih i socijalnih usluga te povećanje učinkovitosti politika socijalne uključenosti, uz ostalo uključivanjem mladih.

### **OBRAZOVANJE**

U obrazovanju, koje izravno utječe na zapošljivost i mogućnosti zapošljavanja, ističe se važnost i komplementarna uloga formalnog i neformalnog obrazovanja. Tri su glavna područja na kojima treba raditi promicanje strategije cjeloživotnog učenja, poticanje mobilnosti u obrazovanju i sprječavanje ranog napuštanja škole. U strategiji se uz ostalo predlaže:

- unapređivanje neformalnog obrazovanja kao jedne od mjera za sprječavanje ranog napuštanja škole
- promicanje mobilnosti u obrazovanju za sve mlade; omogućivanje pristupa kvalitetnu usmjeravanju i savjetovanju
- daljnji razvitak Europassa (osobito mogućnosti samoprocjene) i izdavanje potvrda kao što je Youthpass.

## KREATIVNOST I PODUZETNIŠTVO

U strategiji se navodi kako mlade treba poticati na inovativno razmišljanje i djelovanje te da je obrazovanje u poduzetništvu sredstvo za pokretanje gospodarskog rasta i otvaranje novih radnih mjesta kao i izvor stjecanja novih vještina, civilnog sudjelovanja, samostalnosti i samopoštovanja. Sve su to dakako važni čimbenici bolje zapošljivosti. No riječ je prije svega o važnim čimbenicima osobnog boljitka i samoostvarenja. U području kreativnosti i poduzetništva potrebno je promicati kreativne vještine, poticati kulturno izražavanje i davati potporu razvoju talenata. Strategija predlaže ove konkretne akcije:

- osnivanje fondova za pokretanje poduzeća i poticanje priznavanja mladih poduzeća
- povećavanje dostupnosti novih tehnologija i njihove primjene te nastavak promicanja rada s mladima koji pridonosi kreativnosti i potiče poduzetnički duh mladih.

Osim toga, Europska strategija za mlade ističe potrebu za profesionalizacijom i priznavanjem važnosti rada s mladima. Treba omogućiti da osobe koje su aktivne u radu s mladima imaju odgovarajuća znanja za rad na problemu (ne)zaposlenosti te da usavršavaju ta znanja. U širem se smislu izražava stajalište da područje rada s mladima može znatno pridonijeti međusektorskom pristupu u svladavanju izazova, primjerice nezaposlenosti, s kojima se mladi suočavaju.

*Ako su ovo političke ambicije za područje rada s mladima na europskoj razini do 2018., gdje vidite svoju i ulogu svoje organizacije? Kako se one uklapaju u vaše strategije i akcijske planove?*

Od 2010. izmijenjena Lisabonska strategija za rast i radna mjesta usredotočit će se na prevladavanje recesije i preobrazbu Europske unije u održivije, zelenije i inovativnije gospodarstvo. Pripremajući se za to, Europska je komisija potkraj 2008. objavila priopćenje “Nove vještine za nova radna mjesta”, prema kojem važnije postaju neke vještine kao što su rješavanje problema, analitičko razmišljanje, vještine samoorganizacije i komunikacije, jezične vještine, računalne kompetencije i sposobnost rada u timu. Sve te vještine vrlo su važne za razvoj kompetencija putem neformalnih oblika obrazovanja u radu s mladima.

Kako Jose Manuel Barroso ističe u “Političkim smjernicama za sljedeću Komisiju” (2009.), razvoj i unapređivanje vještina uvjet su bolje zapošljivosti. Također navodi kako su borba protiv nezaposlenosti i jačanje socijalne kohezije jedan od pet ključnih izazova s kojima se Europa trenutačno suočava. K tome, predlažući inicijativu Mladi u pokretu, kojoj je cilj do 2020. svim mladima u Europi omogućiti da dio svog obrazovanja provedu u drugoj državi članici, nastoji podržati međukulturalno učenje i stjecanje interkulturalnih kompetencija (ibid., 32).

Iako se ovo poglavlje ponajprije bavilo politikama Europske unije i Europske komisije, jasno je da na europskoj razini postoje i mnogi drugi važni sudionici kojih se ovi problemi tiču.

Vijeće Europe prepoznalo je pristup plaćenom radu kao jednu od ključnih komponenata politike prema mladima kojom se stvaraju uvjeti koji im omogućuju učenje i razvoj relevantnih kompetencija kako bi mogli ravnopravno sudjelovati na tržištu rada (Denstad 2009., 29).



Europski forum mladih dostavio je nekoliko prijedloga politika kao što su Prijedlog politike zapošljavanja mladih (2008.) ili Prijedlog politike vezane za problem ranog napuštanja školovanja (2008.). Ove institucije, kao i mnoge druge europske organizacije, organiziraju međunarodne inicijative o temi nezaposlenosti mladih i njezinoj povezanosti sa socijalnom isključenosti i drugim problemima.

Te inicijative povezane su i utječu na nacionalne, regionalne, a katkad čak i na lokalne politike, koje su vjerojatno uže vezane uz praktičan rad s mladima kojima prijete nezaposlenost.



Nekoliko kritičkih osvrtâ sudionika SALTO-ova osposobljavanja "Nemam posao, al' radim na tome" održanog u lipnju 2009. u Portugalu na Europsku politiku prema mladima

*Kao što vidimo, predložena područja rada i konkretne aktivnosti obuhvaćaju širok spektar mjera za suzbijanje nezaposlenosti mladih.*

*Međutim, moglo bi se, a vjerojatno i trebalo, kritički osvrnuti na te političke aktivnosti vezane za nezaposlenost mladih, osobito kad je riječ o njihovoj provedbi i konkretnim rezultatima. Stoga je i jedna od ideja osposobljavanja bila da se sudionici iscrpno upoznaju s Europskom politikom prema mladima i o njoj zauzmu kritičko stajalište.*

*U raspravama se uglavnom nastojalo odrediti kako utjecati na donošenje politika za mlade na lokalnoj, nacionalnoj, čak i na europskoj razini. Otkriveno je mnogo različitih načina na koje se može utjecati na stvaranje politika, posredstvom nacionalnih vijeća mladih, lokalnih vlasti i sl. ili u suradnji s njima. Naime, politike mladih prije svega su odgovornost država članica i upravo se na toj razini političke ambicije konkretiziraju.*

*Sudionici su izrazili nužnost strpljenja i upornosti jer se rezultati političkog rada pokazuju tek s vremenom. Krajnji opći cilj utjecanja na političke procese jednake su mogućnosti zapošljavanja za sve mlade.*

*To što problem nezaposlenosti mladih toliko dominira u osmišljavanju politika prema mladima svakako daje poticaj uspostavi konkretnih mjera i programa.*

*Sudionici su zaključili da političke mjere nikada nisu same po sebi "rješenje", ali kao što je to tako s nezaposlenosti mladih, mogu pridonijeti stvaranju odgovarajućih preduvjeta.*



#### Praktičan savjet:

##### Razmislite o povezanosti politike i prakse

U procesu donošenja strategije vaše organizacije, možda je korisno razmisliti o dimenziji politike iz vlastite perspektive, uzimajući u obzir lokalne, nacionalne i europske razine.

- Vidite li povezanost između vašeg rada i nezaposlenosti mladih, u kojim slučajevima i na koji način?
- Kako vam političke mjere pružaju mogućnost za praktičan rad?
- Gdje uočavate nedostatke? Što vam se čini da nedostaje?
- Je li to nešto čime bi se trebalo pozabaviti i gdje je vaša uloga u tome?

Primjerice, u europskom programu Mladi na djelu, u sklopu Akcije 5, postoje mogućnosti organiziranja transnacionalnih i nacionalnih seminara za mlade koji okupljaju mlade i donositelje politika mladih. Budući da je cilj tih susreta promicanje razmjene dobre prakse i ideja vezanih za važne teme u području Europske politike prema mladima i njezinih prioriteta, oni su također izvrsna prilika za daljnju raspravu o problemu (ne) zaposlenosti mladih. Više o seminarima mladih doznajte u poglavlju o programu Mladi na djelu.

**BORI SE PROTIV  
NEZAPOSLENOSTI**

**RADI MANJE**

*Loesje*

# nezaposlenost mladih KAKO JE ZAUSTAVITI?

## NEKI OPĆENITI PRISTUPI

Ljudi se s nezaposlenošću nose na mnogo načina. Julkunen tvrdi da “postoje različiti načini suočavanja s nezaposlenošću koji ovise o spolu, dobi, kvalifikacijama, financijskoj situaciji, razini aktivnosti i društvenoj umreženosti osobe”. (Julkunen, 2001.) Nezaposlenost je, čini se, vrlo složena i dinamična situacija s kojom se ljudi, ovisno o resursima, društvenom kapitalu i orijentaciji, različito nose. Suočavanje s problemom nezaposlenosti zapravo podrazumijeva primjenjivanje strategija rješavanja problema.

U svom je istraživanju Julkunen ustanovila da psihološki učinak nezaposlenosti utječe na to kako se nezaposlena osoba koristi svojim vremenom. Oni koji se bolje nose s nezaposlenošću sudjeluju u smislenim aktivnostima i održavaju redovite kontakte s ljudima izvan uže obitelji. Bavljenje sportom može uvelike smanjiti vjerojatnost pogoršanja mentalnog zdravlja za vrijeme nezaposlenosti. Prihvatanje alternativne uloge može također poslužiti kao obrana od negativna iskustva. Za razliku od muškaraca, žene se općenito bolje prilagođavaju učincima nezaposlenosti jer obično imaju više društvenih kontakata koji im mogu pružiti potporu i bolje održavaju razinu društvenih aktivnosti dok su nezaposlene. (Julkunen, 2001.)

Što je osoba dulje nezaposlena, to je vjerojatnije da će patiti od psihičkih problema praćenih gubitkom samopouzdanja. Ritchie je ustanovio da se u ljudi koji su nezaposleni dulje od tri mjeseca javljaju neki od tih problema. (Ritchie i Bourne, 2005.)

Mnogi nezaposleni obično imaju prijatelje koji su također nezaposleni te nemaju sustav društvene potpore koji bi im pomogao u psihološkim i materijalnim problemima.

Kao što vidimo, nezaposlenost mladih ozbiljan je i stalan izazov. Kao i sam fenomen nezaposlenosti, i odgovor na nj trebao bi biti složen i uzeti u obzir njegove različite dimenzije (ekonomske, socijalne, političke, obrazovne), moguću suradnju s brojnim partnerima na različitim razinama (lokalnoj, nacionalnoj i europskoj) itd.

Bez pojednostavljivanja ili pokušaja umjetne klasifikacije, odgovore na nezaposlenost mladih grupirali smo oko triju ključnih ideja:

- pozitivno razmišljanje
- osnaživanje mladih tražitelja zaposlenja
- borba protiv socijalne isključenosti.

Suvišno je isticati da je ovo samo jedan od mogućih pristupa te da se problemu nezaposlenosti mladih može pristupiti na još mnogo drugih načina. Nadamo se da ćemo na ovaj način potaknuti profesionalce i organizacije da razviju vlastite odgovore i da će europsko područje rada s mladima pronaći dodatne načine za prikupljanje i širenje tih praksa.

### POZITIVNO RAZMIŠLJANJE

Unatoč složenosti i težini borbe protiv nezaposlenosti mladih ili, bolje rečeno, upravo zbog toga, potrebno je nositi se s njome pozitivnim razmišljanjem. To je prva lekcija koju smo naučili iz iskustva.

Pozitivno razmišljanje počinje promjenom vokabulara i mentalnog stajališta kad je riječ o nezaposlenosti. Tako primjerice možemo govoriti o “mladima koji traže posao” umjesto o “mladima koji su nezaposleni” usredotočujući se na resurse i sposobnosti, a ne na nedostatke i sl.

Pozitivno razmišljanje također podrazumijeva analiziranje situacije u vezi s nezaposlenosti, ne samo u negativnom smislu nego i tako da uvidimo mogućí pozitivan učinak koji nezaposlenost može imati barem na neke aspekte života. Kako Harry S. Truman kaže u svojoj poznatoj izjavi, u teškoj situaciji nezaposlenosti moramo pokušati pronaći nove mogućnosti:

*“Pesimist je onaj koji prilike pretvara u poteškoće, a optimist onaj koji u poteškoćama nalazi priliku.”*

*Harry S. Truman*



### PRIMJER KAKO PROVODITI POZITIVNO RAZMIŠLJANJE.

Vježba pod nazivom “Plusevi i minusi nezaposlenosti” provedena u sklopu jedne radionice

Estonska nacionalna agencija za program Mladi na djelu i zaklada Archimedes organizirale su 2007. godine nacionalnu radionicu “Poticanje uključivanja mladih tražitelja posla neformalnim obrazovanjem”. Bilo je govora o tome kako neformalno obrazovanje iskoristiti za stvaranje boljih mogućnosti za nezaposlene mlade, za njihov samorazvoj te dugoročno za povratak na posao i uključivanje u život zajednice.

Jedna od mnogih vježbi provedenih u sklopu ove radionice bila je posvećena analizi pluseva i minusa nezaposlenosti. Evo što su polaznici radionice izdvojili:

Plusevi nezaposlenosti:

- želja i motiviranost za promjenom vlastita života
- mnogo slobodnog vremena
- nada u bolju budućnost
- dovoljno vremena za razmišljanje o sebi
- donošenje odluka bez straha da ćete nešto “izgubiti” (u profesionalnome smislu)
- stjecanje novih iskustava
- dovoljno vremena za bavljenje hobijima, druženje s obitelji i prijateljima
- mogućnost duljeg spavanja
- prilika za samorazvoj
- dovoljno vremena za sudjelovanje u programima osposobljavanja itd.

Na primjeru ove vježbe možemo vidjeti kako uz dovoljnu podršku (primjerice individualnim osposobljavanjem i sl.) razdoblje nezaposlenosti može biti izvrsna prilika za vrlo važna iskustva učenja i način za bolje upoznavanje svoje osobnosti i vlastitih mogućnosti.

Ima i nekoliko drugih metoda koje potiču pozitivno razmišljanje mladih kojima prijete nezaposlenost. Na primjer, osoba može razmišljati o sebi obraćajući posebnu pozornost svojim potencijalima. Opsežniji postupak može uključivati SWOT analizu (analizu snaga i slabosti, prilika i prijetnji) mladih koji traže posao i/ili stanja nezaposlenosti.

## OSNAŽIVANJE MLADIH KOJI TRAŽE POSAO

Jedan od najvažnijih načina za borbu protiv nezaposlenosti osnaživanje je mladih koji su suočeni s nezaposlenošću. Način na koji se taj pojam definira i shvaća ovisi o kulturi, tradiciji i specifičnu kontekstu u kojem se koristi.

Za “osnaživanje mladih koji traže posao” možemo upotrijebiti vrlo poticajnu radnu definiciju osnaživanja:

*“Osnaživanje je način na koji se pojedinci/zajednice uključuju u procese učenja u kojima stvaraju, usvajaju i razmjenjuju znanja, alate i metode kako bi promijenili i poboljšali kvalitetu vlastita života i društva. Osim što mogu upravljati i prilagođavati se promjenama, pojedinci osnaživanjem mogu i pridonijeti promjenama/stvarati promjene u svojim životima i životu okoline.” (UNESCO, 1998.)*

U SALTO-ovoj knjižici o uključenosti pod nazivom “E. M. Power” navedeni su to i druga srodna shvaćanja pojma osnaživanje (<http://www.salto-youth.net/EmpowerBooklet/>).

U svojoj knjizi *“Pedagogy of the Oppressed”* (Pedagogija potlačenih) iz 1968. Paulo Freire iznio je ideju da osnaživanje dolazi iz prakse: *osnaživanje je ciklički proces iskustvenog učenja u kojem pojedinac razmatra svoju trenutačnu životnu situaciju, identificira ono što bi htio promijeniti, provodi mjere za ostvarenje te promjene te potom razmišlja o svom postupku.* Osnaživanje je prema tome stalan proces promjene.

Ideja osnaživanja kao oslobađajućeg, stalnog procesa potkrijepljena je praktičnim primjerima i radnim iskustvima mladih koji traže posao. Osnaživanje podrazumijeva često podugačak proces koji se sastoji od razvoja praktičnih vještina i društvenih kompetencija, podršku u promjeni stajališta i promicanje suradnje te umrežavanja.

Proces osnaživanja ujedinjuje obrazovne i socijalne strategije, osposobljavanje i socijalnu zaštitu (u smislu pristupa osnovnim potrebama kao što su stanovanje ili zdravstvena zaštita) i zahtijeva suradnju nevladinih organizacija, javne uprave i privatnog sektora.

Ideju o osnaživanju mladih tražitelja posla radi stvaranja boljih mogućnosti za pronalaženje posla ne treba shvatiti kao “zasebno rješenje” za neke skupine mladih. Naprotiv, ti programi i inicijative često su najbolji odraz i izvor novih i kvalitetnijih politika.



### PRIMJER KAKO VJEŽBATI I RAZMIŠLJATI O IDEJI OSNAŽIVANJA:

“Kazalište potlačenih” primijenjeno na jednom seminaru u kontekstu problema nezaposlenosti mladih

Na SALTO-ovu osposobljavanju “Nemam posao, al’ radim na tome” održanom u lipnju 2009. u Portugalu primijenjena je poznata metoda pod nazivom “kazalište potlačenih” radi vježbanja i razmišljanja o konceptu osnaživanja. Objasnimo prije svega ukratko tu metodu proizišlu iz rada Augusta Boala, tvorca metode kazališta potlačenih:

“Kazalište potlačenih igra je dijaloga: igramo se i učimo zajedno. Svaka igra zahtijeva Disciplinu, odnosno ima jasna pravila koja moramo poštovati. U isto vrijeme, u igri postoji apsolutna potreba za kreativnošću i Slobodom. Kazalište potlačenih savršeno spaja oprečne zahtjeve za Disciplinom i Slobodom. Bez Discipline, nema Društvenog života, a bez Slobode, nema Života.

Disciplina u našoj igri odnosi se na naše uvjerenje da se svakoj osobi mora ponovno osigurati njezino pravo na dostojanstvo. Čvrsto smo uvjereni da smo svi mi mnogo više i mnogo bolji nego što sami mislimo da jesmo. Vjerujemo u solidarnost.

Naša Sloboda sastoji se u tome da smišljamo načine kako pomoći u humanizaciji čovječanstva, slobodno zadirući u sva područja ljudske aktivnosti: društvena, pedagoška, politička, umjetnička... Kazalište je Jezik kojim možemo progovarati o svim ljudskim problemima i koji nas ne ograničava samo na kazalište.

Vjerujemo u Mir, a ne u Pasivnost!

**Igre potlačenih** - Sva naša osjetila kao i naša percepcija stvarnosti i naša sposobnost osjećanja i razmišljanja svakodnevnim ponavljanjem postaju mehanički. Sve smo manje kreativni i prihvaćamo stvarnost takvom kakva jest umjesto da je mijenjamo. Igre potlačenih sustav su igara koji nam pomaže da ‘osjećamo ono što dodirujemo’, da ‘slušamo ono što čujemo’, da ‘vidimo ono što gledamo’, da ‘stimuliramo sva osjetila’ i ‘razumijemo ono što govorimo i čujemo’.



**Kazalište slika** - Riječi su praznine koje ispunjavaju prazninu (vakuum) koji postoji između dvaju ljudskih bića. Riječi su crte koje urezujemo u pijesak, zvukovi koje oblikujemo u zraku. Mi znamo značenje riječi koju izgovaramo jer je ona ispunjena našim žudnjama, idejama i osjećajima, ali ne znamo kako će je slušatelji shvatiti. Kazalište slika niz je tehnika koje ljudima omogućuju da osim riječima komuniciraju i putem slika i prostora.

**Forum-kazalište** - Glazba je organizacija zvuka u vremenu, plastična umjetnost organizacija je boja i linija u prostoru, a kazalište je organizacija ljudskih aktivnosti u vremenu i prostoru. Kazalište je dramski prikaz, a ne reprodukcija društvene stvarnosti. Forum-kazalište jedna je scena ili komad koji nužno prikazuje situaciju u kojoj je protagonist potlačen te, ne znajući se s tim problemom nositi, doživljava neuspjeh. Gledatelji-glumci pozvani su preuzeti ulogu protagonista i odglumiti - na pozornici, a ne iz gledališta - sva moguća rješenja, ideje, strategije. Ostali glumci improviziraju reakcije likova na svaki od prijedloga kako bi bilo moguće objektivno analizirati mogućnosti njihove primjene u stvarnom životu. Svi gledatelji-glumci imaju jednako pravo sudjelovati i odglumiti svoje ideje. Forum-kazalište grupna je vježba za stvarnost.

**Nevidljivo kazalište**- Biti građanin ne znači samo živjeti u društvu nego ga i mijenjati. Ako glinu oblikujem u kip, kipar sam, ako kamenje pretvorim u kuću, arhitekt sam, ako naše društvo pretvorim u bolje mjesto za sve, građanin sam. Nevidljivo kazalište izravna je intervencija u društvu vezana za točno određen problem od općeg interesa kako bi se potaknula rasprava i jasno imenovao problem koji treba riješiti. Intervencija nikada nije nasilna jer upravo je njezin cilj razotkriti nasilje u društvu, a ne ga imitirati. Nevidljivo je kazalište kazališni komad (ne samo improvizacija) koji se uprizoruje u javnom prostoru tako da nitko ne zna da je riječ o prizoru koji je prije toga uvježban. Nevidljivo kazalište prodor je fikcije u stvarnost i stvarnosti u fikciju kako bismo lakše uvidjeli koliko je fikcija zapravo prisutna u stvarnosti, a koliko stvarnost u fikciji.

**Duga želja** - Mnogi konkretni oblici potlačenosti u nama uzrokuju duboka oštećenja naše subjektivnosti i psihe. Pod općim nazivom duga želja objedinjeno je petnaest tehnika - koje su složene, no ne i komplicirane! - koje nam pomažu da svoje stanje potlačenosti vizualiziramo kroz kazalište i jasnije se s njime nosimo. Pritom nitko ništa ne analizira, već ostali sudionici protagonistu nude višestruko zrcalo tuđih promatranja. Nastojimo u svojoj glavi pronaći policajce znajući vrlo dobro da, ako postoje, dolaze iz neke *postaje* izvan nas šireći se uokolo po glavama sve većeg broja građana. Pokušavamo otkriti ideologiju svakog policajca, a ne usredotočiti svoju pozornost na dotičnog pojedinca.”

Augusto Boal, Rio de Janeiro, 2004.

Cjelovitu dokumentaciju o ovoj metodi i njezinim primjenama u obrazovanju možete pronaći na internetskoj stanici [www.theatreoftheoppressed.org](http://www.theatreoftheoppressed.org)

Primjena metoda kazališta potlačenih u sklopu SALTO-ove radionice “Nemam posao, al’ radim na tome” omogućila nam je da utvrdimo elemente na kojima je bitno raditi u osnaživanju mladih koji traže posao:

#### **Vezano za općenita stajališta:**

- slušanje
- fleksibilnost
- aktivno sudjelovanje neposrednim djelovanjem.

#### **Vezano za pristupe različitih sudionika koji su nezaposleni:**

- primjena pristupa “jedan na jedan” pri pružanju podrške mladima koji traže posao
- uključivanje svih sudionika koji mogu utjecati na situaciju nezaposlene osobe
- stvaranje mreže podrške oko mlade osobe koja traži posao
- promicanje partnerskog odnosa i uzajamna poštovanja kako bi mladi koji traže posao imali uzor.

**Vežano uz obrazovni rad s mladima koji traže posao:**

- jačati njihove socijalne kompetencije i istraživati različite strategije za svladavanje situacije
- mladima koji traže posao informacije učiniti dostupnima i pristupačnima
- koristiti svjedočanstva, uspješne priče i vršnjačku potporu
- uključivati se zajedno s mladima koji traže posao u dugotrajne procese podrške
- promicati poduzetništvo, samozapošljavanje
- jačati mlade koji traže posao i pružati podršku njihovu dostojanstvu

**Za osobe koje pružaju podršku mladima koji traže posao:**

- Kao osoba koja radi s mladima prihvatiti osjećaje frustriranosti. Dijeliti takve osjećaje i raditi na njima (u grupama, pružanjem vršnjačke potpore, nadgledanjem itd.)
- Biti sposoban napraviti iskorak, uzeti si vremena za prilagodbu i primjerenije djelovanje u izazovnim situacijama.

Ovi i drugi elementi vrlo su prisutni i u sljedećim primjerima „dobre prakse“ koji ohrabruju pokazujući razne situacije, strategije i konkretne odgovore na situaciju nezaposlenosti mladih u različitim kontekstima.





## PRIMJERI DOBRE PRAKSE: Kuća mladih s Islanda



Austurbæjarbíó – kuća mladih projekt je koji je ogranak islandskoga Crvenog križa<sup>7</sup> u Reykjaviku izradio u suradnji s Nacionalnim zavodom za javno zdravstvo, Kulturnim centrom za mlade grada Reykjavika i SÍF-om (udruženjem učenika islandskih srednjih škola). Ciljna skupina kuće su mladi u dobi od 16 do 25 godina.

### Glavni ciljevi

Islandski Crveni križ, kao i mnoge druge organizacije na Islandu, izrazio je zabrinutost za sudbinu mladih ljudi nakon ekonomskog sloma u listopadu 2008. godine. Tisuće mladih izgubilo je posao ili neće moći pronaći posao tijekom ljeta, što predstavlja potpuno novu situaciju za islandsko društvo. Stopa nezaposlenosti među mladima dosad je bila gotovo 0%, a sada iznosi gotovo 12% (za mlade u dobi između 16 i 25 godina prema nacionalnoj statistici iz lipnja 2009.). Kako bi pomogao mladima koji su suočeni s nezaposlenošću i s drugim socijalnim problemima koji proizlaze iz dugotrajne nezaposlenosti, Crveni je križ udružio snage s drugim organizacijama i otvorio centar za mlade, koji vode mladi i u sklopu kojeg mladi mogu produktivno provoditi svoje vrijeme.

<sup>7</sup> [www.redcross.is/reykjavik](http://www.redcross.is/reykjavik)

Kuća u kojoj se projekt odvija staro je kino u centru Reykjavika. Budući da je već desetak godina napušteno, u jako je lošem stanju. Stoga je jedan od glavnih ciljeva obnova kuće, kako bi je mladi mogli oblikovati na svoj način i pritom osjetiti što znači preuzeti odgovornost/brigu za sudbinu kuće.

### Participativno upravljanje

U kući je tijekom ljeta na puno radno vrijeme zaposlen organizator programa. Nekoliko skupina volontera radi na različitim ciljevima. Jedna skupina volontera pomaže onima koji žele pokrenuti vlastiti projekt, radionicu ili ostvariti bilo koju drugu ideju. Druga skupina pomaže u održavanju kuće okupljajući mlade volontere koji žele obnavljati i čistiti kuću, pomoći da nastavi s radom i slično. Još jedna skupina bavi se prikupljanjem donacija, traženjem sponzora i kontaktiranjem s tvrtkama radi opskrbe materijalima potrebnim za realizaciju programa i za kuću. Jedna se skupina bavi marketingom i načinima kako motivirati mlade da se pridruže i iskoriste mogućnosti kuće.

Projekt je već privukao sponzorstvo lokalnih vlasti u Reykjaviku i pojedinačnih organizacija na Islandu te će se stoga vjerojatno nastaviti.

### Aktivnosti

U kući mladih održavaju se razni tečajevi, programi i sportske aktivnosti, u kojima mladi mogu sudjelovati ili ih organizirati.

Kafić i predvorje, u kojima se može sjediti, družiti i opušitati, imaju pristup internetu.

Neke od aktivnosti koje se održavaju jesu: tečajevi tai chija, dramska skupina, literarna skupina, filmska skupina, koncerti, sportski klubovi, razne radionice itd..

**Projekt je dosad pozitivno djelovao na mlade sudionike, koji se prije svega odlikuju ovim kompetencijama:**

- imaju samopouzdanje i samopoštovanje (koje uslijed dugotrajne nezaposlenosti može biti narušeno) zbog korisno provedenog vremena umjesto dosađivanja, koje u nekim slučajevima može dovesti do destruktivnog ponašanja
- razvijaju poduzetnički duh, samostalnost i voditeljske vještine samostalnom organizacijom projekata
- imaju sposobnost rada u timu i osjećaj odgovornosti
- stječu nove stručne vještine sudjelovanjem u ponuđenim tečajevima.



#### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ ŠVEDSKE: Promicanje poduzetništva



Communicare<sup>8</sup> je neprofitna organizacija mladih osnovana 1996. godine s ovim ciljevima:

- stvoriti stimulativnu klimu za poduzetništvo, motiviranost i kapacitete za djelovanje
- ostvariti trajnu promjenu stavova i procesa radi boljeg razvoja poduzetništva i osobnih inicijativa u društvu.

<sup>8</sup>

<http://www.communicare.nu> Priznata kao stručna organizacija švedske Vlade: surađuje sa švedskom Vladom, Europskom unijom, UN-om, tvrtkama i drugim organizacijama

Smatramo da je svatko netko – neovisno što drugi mislili. Pomažemo mladima da ustraju u onome za što žive, da žive svoje snove. U sklopu naših projekata susrećemo se s mladima i pomažemo im da se približe ostvarenju svog sna: nalaženju posla, utvrđivanju što žele studirati, samozapošljavanju i odlasku u inozemstvo. Imamo oko 30 lokalnih ureda za pomoć pri zapošljavanju (Job College) u raznim gradovima i mjestima u Švedskoj.

Zagovaramo vrijednosti kao što su promjena, akcija, mladi, poštovanje, odgovornost, promjena stavova, svijet... a naš moto glasi: „Iskoristi ono što ti je u ruci kako bi ostvario ono što ti je u srcu“ (Brian Houston).

### Poduzetništvo

Poduzetništvo za nas znači otkriti što želiš i imati sposobnost djelovati. Naša metoda sastoji se od poticanja poduzetničkog duha i stava da je moguće promijeniti se, naći načine zapošljavanja i samozapošljavanja.

Pri promicanju osobne poduzetnosti potičemo:

- fokusiranje na rezultate: sposobnost postavljanja jasnih ciljeva
- kapacitete za djelovanje: sposobnost odlučnog djelovanja
- odgovornost: preuzimanje odgovornosti za vlastitu budućnost
- pozitivne stavove: usmjerenost na mogućnosti i rješenja.

Naš se rad temelji na ovom akcijskome ciklusu:



## **Projekti**

Naša glavna dva projekta jesu:

- Attitude 2010 (2008. – 2010.) Riječ je o projektu za tražitelje zaposlenja u dobi od 16 do 35 godina. Obuhvaća kampanju za samozapošljavanje. Projekt financira Europska unija uz podršku poslovnog sektora uz treninge, predavanja i mogućnosti umrežavanja.
- Job College (2008. – 2010.) Riječ je o projektu pomoći pri zapošljavanju mladih za tražitelje zaposlenja u dobi od 18 do 25 godina. Obuhvaća kombinaciju treninga, predavanja, grupnih aktivnosti i studijskih posjeta. Provodi se u 27 lokalnih ureda s 1 – 3 mentora u svakom uredu.

### **Čimbenici uspjeha Job Collegea jesu:**

- mentorstvo kao metoda
- trajno osluškivanje pojedinca
- pozitivno osnaživanje
- povjerenje u pojedinca i njegove snove
- individualni akcijski plan
- predanost/praćenje
- dnevni raspored
- otkrivanje i fokusiranje na mogućnosti.

80% svih sudionika u našim projektima u razdoblju od 1996. do 2006. godine se zaposlilo, započelo studij, samostalno se zaposlilo ili otišlo u inozemstvo.





### PRIMJER DOBRE PRAKSE SA ISLANDA: Tečaj „Vitamin“ za kratkoročnu pomoć

Hitt húsið<sup>9</sup> je informacijski i kulturni centar za mlade od 16 do 25 godina. Vodi ga Odbor za mlade i sport grada Reykjavika i nalazi se u centru grada.

Glavni ciljevi Hitt húsiða jesu:

- pružiti mladima mjesto i podršku za ostvarenje njihovih ideja
- savjetovati i informirati mlade u suradnji sa stručnjacima i udrugama specijaliziranim za pojedino područje
- s ciljem pokazivanja što se zbiva u kreativnom životu mladih u bilo kojem trenutku, Vitamin je tečaj koji služi kao prva pomoć za kratkotrajno nezaposlene mlade osobe u dobi od 16 do 20 godina. Osmišljen je u suradnji s Upravom za rad (prava i prijave). Traje 4 dana, od 9 do 13 sati.

Sadržaj tečaja:

- rad na slici o samome sebi pomoću vježbi
- socijalne vještine
- motivacija: što si bez posla – nezaposlen ili tražitelj zaposlenja?
- tražitelji zaposlenja kreiraju sami svoje „radno vrijeme“, vrijeme koje će provesti tražeći posao ili radeći na nečemu kako ih ne bi cijeli dan pratio osjećaj krivnje
- pisanje životopisa – intervju za posao – poboljšanje
- prezentacija o povijesti sindikata, njihovim pravima i obvezama
- „Spremni za krizu“ – upravljanje financijama za mlade na razumljiv način
- kratak uvod u program Mladi na djelu
- ostale mogućnosti: studiranje, usavršavanje, volontiranje...
- evaluacija

Razmišlja se o proširenju sadržaja ovog trenutačno vrlo kratkog tečaja kako bi trajao oko 3 do 4 tjedna. Obuhvatio bi ove dodatne sadržaje:

- osnove upravljanja projektima – ideja za djelovanje!
- posjet tvrtki/organizaciji iz srodnog područja interesa mlade osobe, potom prezentacija i vježba javnog nastupa, kratka prezentacija u grupama ili pojedinačno.
- detaljniji uvod u program Mladi na djelu, možda izrada maloga projektnog plana
- poduzetništvo i inovacije – motivirajmo se ...
- završna zabava
- certifikat (dokument kojim se dokazuje što je mlada osoba naučila, neka vrsta YouthPassa)



### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ ESTONIJE: Radni kamp

Radne kampove promiče estonski Centar za rad s mladima<sup>9</sup>. Radne kampove i kampove za mlade koje promiče estonski Centar za rad s mladima praktičan su način na koji mladi mogu steći svoje prvo radno iskustvo i razvijati socijalne vještine te na koristan način provesti ljetne praznike.

U kampu se provode dvije vrste aktivnosti: rad (branje jagoda, plijevljenje, sakupljanje kamenja, prodavanje sladoleda i sl.) i odmor – kulturne aktivnosti (radionice, kulturni događaji, sportske aktivnosti, projekti i sl.).

Organizirana su dva tipa kampa: s noćenjem (izvan grada) ili bez noćenja (u gradu). Kampovi traju 1 – 3 tjedna. Sudionici imaju 13 – 18 godina. Zastupljeno je 35% – 40% mladića i 60% – 65% djevojaka. Radi se 4 – 6 sati dnevno, a mjesečna plaća iznosi između 30 i 120 eura.

Kampovi su postala vrlo raširena aktivnost. Primjerice, 2008. u Estoniji je organizirano 56 kampova s oko 6000 sudionika. Svaki kamp ima voditelja koji je zadužen za komunikaciju s poslodavcima i roditeljima.



<sup>9</sup> <http://www.hitthusid.is>

<sup>10</sup> <http://www.entk.ee>

Evaluacija provedena među sudionicima pokazuje da su glavni razlozi sudjelovanja:

- uzbudljiv način provođenja vremena
- mogućnost sklapanja novih prijateljstava
- novčana naknada za rad
- stjecanje novih radnih iskustava.

O svojem osobnom i socijalnom razvoju sudionici su izjavili:

- da su naučili više o preuzimanju odgovornosti
- da je sudjelovanje pridonijelo razvoju njihove sposobnosti rada u timu
- da su sudjelovanjem unaprijedili svoje vještine rješavanja problema
- da su dobili poticaj za razumijevanje svoje uloge u odnosu na druge ljude.

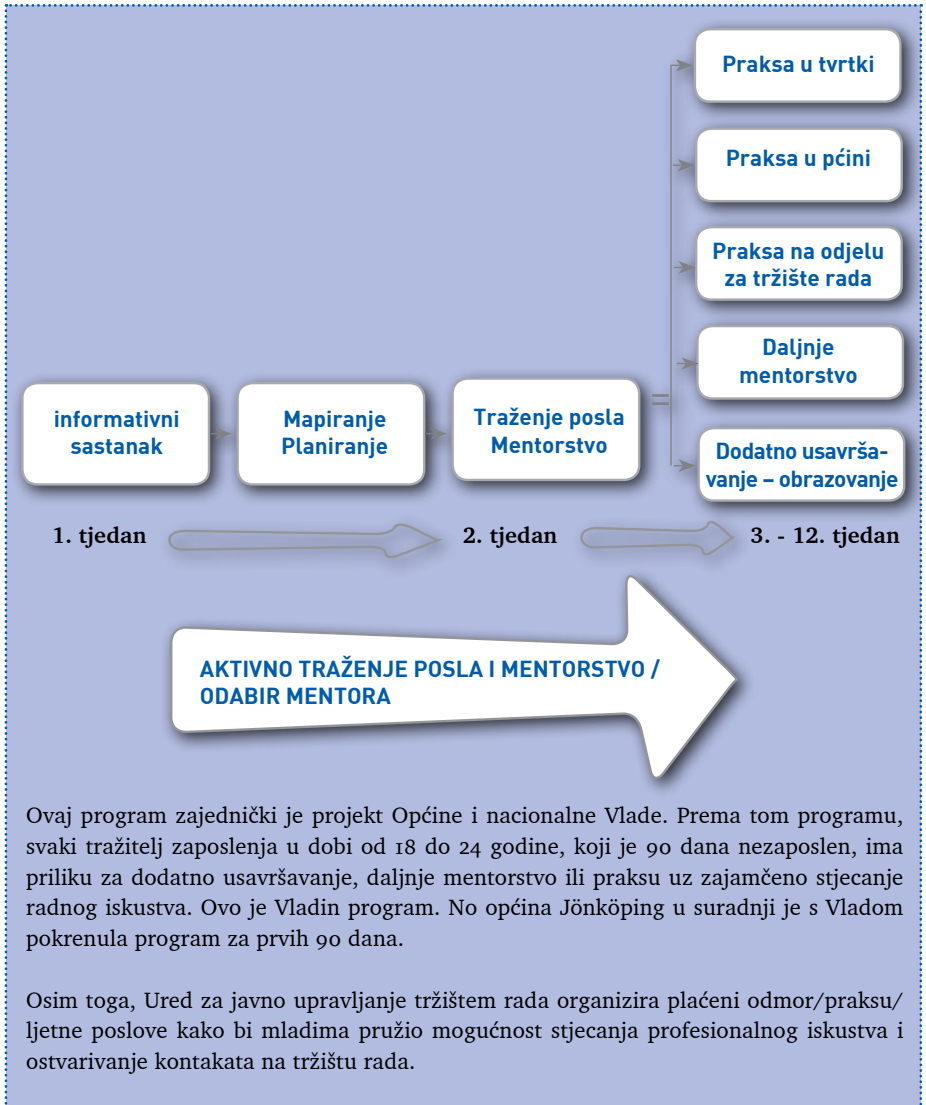
Iz ovoga je vidljivo da je ovaj projekt, iako se ne bavi izravno mladima koji nemaju posao, važan doprinos radu na (ne)zaposlenosti među mladima, budući da se u sklopu programa stječe radno iskustvo i razvijaju relevantne kompetencije. Kao što smo već napomenuli, razne su studije pokazale da su upravo to važni čimbenici koji utječu na nezaposlenost mladih.



#### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ ŠVEDSKE:

##### Dan 1 – 90: Lokalni program za mlade tražitelje zaposlenja

Dobar primjer pružanja podrške mladima koji traže posao na lokalnoj razini jest općina Jönköping u Švedskoj. Ova općina promiče program za mlade tražitelje posla od 1. do 90. dana. Glavna ideja ovog programa je zajednički rad na zapošljavanju mladih od prvog trenutka.



Ovaj program zajednički je projekt Općine i nacionalne Vlade. Prema tom programu, svaki tražitelj zaposlenja u dobi od 18 do 24 godine, koji je 90 dana nezaposlen, ima priliku za dodatno usavršavanje, daljnje mentorstvo ili praksu uz zajamčeno stjecanje radnog iskustva. Ovo je Vladin program. No općina Jönköping u suradnji je s Vladom pokrenula program za prvih 90 dana.

Osim toga, Ured za javno upravljanje tržištem rada organizira plaćeni odmor/praksu/ljetne poslove kako bi mladima pružio mogućnost stjecanja profesionalnog iskustva i ostvarivanje kontakata na tržištu rada.

## BORBA PROTIV SOCIJALNE ISKLJUČENOSTI IZ MULTIPROBLEMSKE PERSPEKTIVE

Analizirajući odnos između nezaposlenosti i socijalne isključenosti vidjeli smo da je riječ o složenom i izazovnom mehanizmu. Potrebno je stoga na taj odnos odgovoriti holistički. U sljedećim ćemo se odlomcima fokusirati na razumijevanje multiproblemskih situacija kao jedne moguće alternative.

### KAKO ZAPOČETI? PRVI KORACI

U slučaju multiproblemskih situacija ponekad je bolje ne pokušavati učiniti previše toga istodobno, nego ići korak po korak. Pretjerana podrška može prouzročiti mnogo štete jer kod mlade osobe može pobuditi očekivanja koja nisu u skladu sa stvarnošću, a s time se onda teško nositi.

Teško je izraditi akcijski plan. Istina. Dakle kako započeti? Gdje započeti? Prije svega, kad započinite rad s osobom koja je suočena s više prepreka u svome životu, uključujući nezaposlenost, možda je najvažnije ne paničariti.

Isto tako, na temelju dobrih iskustava u savjetovanju, predlažemo da na umu imate sljedeće:

- U prvom koraku treba utvrditi koji je problem mladog tražitelja posla najvažniji i koji najprije treba rješavati. Osnovna ideja „kratke terapije usredotočene na rješenje“ od samoga početka jest ponovno predati odgovornost mladoj osobi. Cilj koji treba dostići trebao bi biti malen, kratkoročan i realan.
- Tko je više frustriran u ovoj situaciji? Ponekad to može biti socijalni radnik ili savjetnik. Treba spriječiti da oni postanu korisnici vlastitih usluga!
- Analizirajte na koji će se način život tražitelja posla promijeniti ako ostvari cilj.
- Istovremeno se bavite samo jednim problemom. Idite korak po korak.
- Ispitajte prošlost tražitelja posla! Saznajte je li u prošlosti uspio savladati teške situacije. Detaljno ispitajte uspješne priče. Ono što je funkcioniralo u prošlosti može biti korisno i poticajno u sadašnjosti.
- Usredotočite se na promjene, ne na problem. Pohvalite mladog tražitelja zaposlenja za što god možete. Ne prikazujte mu svijet u ružičastom svjetlu, nego slavite male uspjehe. To će mladu osobu osnažiti za dalje. Izgrađujte povjerenje!
- Kad prvi cilj bude ostvaren, osvrnite se na način na koji je to osoba postigla. Kako je postupila? Što bi joj moglo biti korisno u sljedećem koraku? Svaki je problem mogućnost za jačanje mladog tražitelja zaposlenja.

## CJELOKUPNI PROCES

Ovdje navodimo različite korake procesa za svladavanje prepreka s kojima su suočeni mladi tražitelji zaposlenja koji stupaju na tržište rada. Orijentacijskim pitanjima cjelokupni proces možemo raščlaniti na ove korake:

- Utvrditi prepreku: zašto tražitelj posla ne može naći posao? Možda nije riječ o samo jednoj prepreci, nego više njih: Koliko prepreka postoji u određenoj situaciji? O čijoj je prepreci riječ? Tiče li se to i nekih drugih ljudi?
- Prepreku i/ili više njih valja vrlo pažljivo utvrditi. Možda je/ih tražitelj zaposlenja nije svjestan. Kada svi uvide situaciju, fokusirajmo se na promjenu, a ne na problem!
- Tko preuzima odgovornost za svladavanje prepreke? Tko može biti uključen? Kome je u interesu svladavanje prepreke? Mladom tražitelju zaposlenja? Ponekad članovima obitelji? Možemo im pristupiti kao sustavu... Nužnu promjenu najbolje ćemo podržati ako surađujemo s obitelji, djelujući iz svih smjerova.
- Koje su ključne točke procesa? Koji je sljedeći korak?
- Gdje smo sada? Cjelokupni proces može biti nepregledan. Raščlaniti na manje korake.
- Kada možemo reći da je prepreka svladana? Kako znamo da je uklonjena? Ono što je rješenje za mene, možda nije za nekoga drugog. Podržite sudionike situacije da pronađu vlastiti put – sami za to moraju snositi odgovornost.
- Tko čini što? Rokovi?





#### PRIMJER METODE: „Kratko, dinamično poslovno savjetovanje usmjereno rješenju“

Ovom se metodom stavlja naglasak na nalaženje i zadržavanje radnoga mjesta. Stoga je potrebno identificirati prepreke, uključiti partnerske organizacije, stručnjake i zajedno s tražiteljima zaposlenja istražiti strategije nalaženja posla.

Pristup koji se primjenjuje u dinamičnomu poslovnom savjetovanju sličan je glavnim principima mentorstva u smislu da je bolje zajednički s tražiteljem zaposlenja raditi na željenoj promjeni, a ne provesti je umjesto njega.

U dinamičnomu poslovnom savjetovanju savjetnik i mladi tražitelj zaposlenja zajednički promišljaju i istražuju mogućnosti. No na tražitelju zaposlenja je odlučiti i djelovati. Naravno, savjetnik mora podržati i pomno pratiti ovaj proces, ali njegov osnovni zadatak jest postavljati otvorena pitanja koja će mladu osobu potaknuti na iskorak iz sadašnjosti te na zamišljanje budućnosti. Bez unutarnje vizije teško je započeti promjene. „Crvena linija“ za nalaženje odgovarajućeg posla za mladu osobu trebalo bi biti ono što je čini sretnom.

Ljudi moraju uživati u onome što rade. U multiproblemskoj situaciji socijalni radnici često primjenjuju metode egzistencijalne psihoterapije Victora E. Frankla<sup>4</sup>. On je iz razgovora s osobama koje su preživjele holokaust zaključio da te osobe mogu preživjeti ekstremne situacije iz ovih razloga:

- jer su sposobne nešto kreirati (ručno ili umom)
- jer duboko u nešto vjeruju. To može biti vjera u religijskom smislu ili unutarnje uvjerenje da imaju važan zadatak u ovome svijetu. Primjer je mladi muškarac koji je želio postati mađioničar jer je znao da može osmisliti nove trikove i učiniti svoje zanimanje dinamičnijim. Imao je jasnu viziju „magije podzemlja“ koja je postala popularan oblik mađioničarstva.
- jer su imali dubok odnos s drugom osobom. Imali su emotivnu podršku, bili su za nekoga vezani.

Stoga, ako može odgovoriti na ove potrebe, potpora koju mladi prime u multiproblemskoj situaciji bit će učinkovita. U teškoj je situaciji nužno promicati kreativnost, jačati samopouzdanje, osnaživati mlade da se pokrenu, da stvaraju adekvatan prostor u kojemu mogu odrasti i preuzimati odgovornost.



### PRIMJER METODE: Afirmativno propitivanje

Ovo je još jedna korisna metoda primjenjiva u multiproblemskim situacijama. Temelji se na tvrdnji da su „problemi“ često rezultat naše vlastite perspektive i percepcije određenih pojava. Ako primjerice određeni prioritet smatramo „problemom“, to će ograničiti našu sposobnost da se učinkovito njime pozabavimo i nastavimo sa životnim razvojem i radom.

Afirmativno propitivanje uključuje:

- utvrditi najbolje trenutke tijekom najboljih situacija u prošlosti
- priželjkivati i razmišljati o tome što je tada najbolje funkcioniralo
- zamišljati si što želimo od budućnosti i nadograđivati ono što je najbolje funkcioniralo kako bismo gradili svoju viziju.

Jedan aspekt metode afirmativnog propitivanja jest svjesna uporaba jezika jer on postaje stvarnost. Primjer: kad mladoj osobi želite pružiti podršku, nikada ne upotrebljavajte „ako“, nego „kad“. Osnajte mladu osobu riječima: „Ti si sposoban to učiniti“.

Metoda afirmativnog propitivanja znatno je pridonijela razvoju nove edukacijske prakse s mladim nezaposlenim osobama. Ova se metoda nadovezuje na prošle uspjehe. Nove, nepoznate stvari i/ili promjene mogu tražitelje posla zastrašiti i spriječiti ih da učine prve korake. Tražiteljima posla potrebna je podrška kako bi poboljšali svoje samopouzdanje, razvijali svoje kompetencije i iskazali svoje jake strane.

<sup>11</sup> Dr. Viktor Emil Frankl, dr. med. (26. ožujka 1905. – 2. rujna 1997.) bio je austrijski neurolog i psihijatar koji je preživio holokaust. Frankl je osnivač logoterapije, oblika egzistencijalne analize, „treće bečke škole psihoterapije“.

(vidi str. 50)



## MOGUĆE USLUGE

Kombinacija metoda i alata za rješavanje multiproblemskih situacija mladih tražitelja zaposlenja može obuhvaćati:

- informiranje o temama kao što su trendovi na tržištu rada, zapošljavanje, pravo, obrazovanje (tečajevi, profesije), tehnike traženja posla, socijalni problemi itd.
- klubove za zapošljavanje
  - savjetovanje: procjena „statusa“ tražitelja posla; izrada individualnog plana za željeni posao, pisanje životopisa i motivacijskog pisma, traženje poslodavaca, tehnike intervjua za posao itd.
  - stavljanje na raspolaganje infrastrukture za nalaženje posla: omogućiti uporabu telefona, faksa, interneta, fotokopirnog uređaja itd.
  - učiniti dostupnim dnevne novine radi pregledavanja oglasa za posao
  - objavljivanje slobodnih radnih mjesta regionalnog zavoda za zapošljavanje
  - internet: oglasi za posao objavljeni na internetu u ispisanoj verziji
  - individualne konzultacije: pomoć u ostvarivanju izravnog kontakta s poslodavcima bez objavljenog natječaja, pomoć u odabiru prave profesije
- grupni trening, tečajeve za razvoj ključnih kompetencija, komunikacijskih vještina, tehnika rješavanja sukoba, sposobnosti surađivanja
- profesionalnu orijentaciju uz pomoć psihologa, kad mladi tražitelj zaposlenja ne zna što učiti ili raditi i ne poznaje svoje sposobnosti i vještine
- psihološke ili psihijatrijske konzultacije za mlade koji imaju mentalnih zdravstvenih problema, koji se ne mogu nositi sa stresom ili neuspjehom, ili im je jednostavno potrebno ojačati samopouzdanje. Ovu uslugu može pružiti i neka druga stručna ustanova, nevladina organizacija ili zdravstveni centar.



## PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ BELGIJE: Javno-privatno partnerstvo (JPP)

### Izazov

Krajem 90-ih postalo je jasno da je neke skupine nezaposlenih mladih nemoguće integrirati na tržište rada. Učinjeni su mnogi naponi, ali bez učinka. Pomoć pri zapošljavanju koju su organizacije pružale mladima nije bila prilagođena njihovim specifičnim potrebama. No mladi su bili prilično zadovoljni uslugama koje su im pružale socijalno angažirane nevladine organizacije (radeći s njima na ulici, pokušavajući ih izvući iz neprilika, spriječiti sitni kriminal i posredovati između gradskog vijeća i policije; primjerice, stariji stanovnici Mechelena osjećali su se nesigurnima i ugroženima zbog mladih koji bi lutali gradom ne radeći ništa). Međutim, nevladine organizacije nisu mogle odgovoriti na sve potrebe. Mladima je uvijek manjkalo novca, željeli su si lijepe stvari, ali nisu ih imali čime kupovati. K tome su i često morali plaćati kazne. Većina ih nije bila naviknuta na zadržavanje posla duže vrijeme i teško im je bilo prilagoditi se radnom vremenu i nužnoj disciplini.

Nevladina organizacija pod nazivom „City and Youth“ (Grad i mladi) uočila je specifične probleme s kojima se suočavaju nezaposleni, nedovoljno obrazovani mladi s manjkom iskustva i motivacije. Smatrali su da je kratkotrajan rad (uzastopni privremeni rad kod različitih poslodavaca) idealan za ovu skupinu. Iako je nevladina organizacija poznavala sve socijalne probleme ove ciljane skupine s manje mogućnosti, socijalni radnici nisu imali iskustva s tržištem rada i privatnim sektorom. Privatne pak organizacije nisu shvaćale potrebu za socijalnim radom i pružanjem podrške ovoj skupini mladih. Tako se rodila ideja za suradnjom.

### Javno-privatno partnerstvo – Instant A

Nevladina organizacija City and Youth pokrenula je pilot projekt u zapostavljenim dijelovima Antwerpena, najvećega grada Flandrije (u dijelu Belgije u kojem se govori flamanski) s oko 500. 000 stanovnika. Dogovorena je suradnja s dvjema privatnim tvrtkama s iskustvom u kratkotrajnom zapošljavanju – Vedor i T-Interim – koje su trebale posredovati između poslodavaca koji traže zaposlenike za kratkotrajan rad i onih koji su zainteresirani za obavljanje takvih poslova. Zajednički su pokrenuli javno-privatno partnerstvo (JPP). Nakon dvije i pol godine nevladina organizacija City and Youth odlučila je uspostaviti novu, neovisnu nevladinu organizaciju pod nazivom „Labor X“, koja se trebala baviti nezaposlenošću mladih u pet flamanskih gradova (Antwerpen, Mechelen, Gent, Vilvoorde, Genk) te u europskoj prijestolnici, Bruxellesu.

Labor X postao je neprofitni partner JPP-a. Javno-privatno partnerstvo nazvano je „Instant A“, privatna tvrtka sa socijalnom komponentom.

Udruživanje u javno-privatno partnerstvo otvorilo je određene mogućnosti: Labor X jamčio je socijalnu podršku i pomno praćenje mladih, što je tvrtke potaknulo da učine više za skupine s manje mogućnosti. Odlukom da ulože u Instant A privatne su tvrtke iskazale svoju predanost pružanju jednakih mogućnosti svim nezaposlenim osobama – pa i onima sa složenijom pozadinom.

#### **Instant A funkcionira na način kako slijedi:**

- Instant A je javno-privatno partnerstvo sklopljeno između nevladine organizacije Labor X i dviju privatnih tvrtki.
- Instant A sklopio je sporazum s flamanskom Vladom na temelju jasnoga poslovnog plana.
- Instant A sklopio je sporazum s gradovima (Antwerpenom, Mechelenom, Gentom, Vilvoordeom, Genkom i Bruxellesom) u kojem se izričito navodi da je Instant A predan razvoju lokalne politike zapošljavanja. To znači da će Instant A pomagati onim mladima koji im se obrate preko lokalnih socijalnih službi. Instant A se također obvezuje senzibilizirati poslodavce za potrebe zapošljavanja osoba iz njihove ciljne skupine te apelirati na tvrtke da se pridržavaju sporazuma o nediskriminaciji.
- Svaki je grad s javno-privatnim partnerstvom Instant A sklopio zaseban sporazum, koji može sadržavati odredbe o financijskim doprinosima ili zapošljavanju.

#### **Ciljna skupina**

Ciljnu skupinu čine nedovoljno obrazovani mladi (mladi koji su prekinuli školovanje ili mladi stariji od 18 godina koji više nisu obvezni pohađati školu). Ti mladi nisu stekli dovoljno znanja i praktičnog iskustva. Mnogi od njih imaju problema s jezikom. Socijalne kontakte imaju samo u svome neposrednom susjedstvu. Za razliku od ostalih tvrtki koje zapošljavaju privremene radnike, velika se pozornost posvećuje socijalnoj podršci. Labor X objedinjuje široku socijalnu mrežu, što olakšava dopiranje do mladih ljudi sa specifičnim problemima preko specijaliziranih socijalnih organizacija. Pružatelj socijalne podrške u sklopu programa Labor X odgovoran je za pomno praćenje mlade osobe, što omogućuje stvaranje odnosa povjerenja. Steknu li mladi više samopouzdanja zahvaljujući intenzivnoj podršci i praćenju, bit će motiviraniji za dugotrajnije zapošljavanje ili usavršavanje.

### Glavni akteri

- Javna tijela: flamanska vlada i lokalna gradska uprava. Oni financiraju neke od dodatnih aktivnosti.
- Dva privatna (komercijalna) partnera: oni stavljaju na raspolaganje svoje stručno poznavanje tržišta rada, kontakte s tvrtkama i poslodavcima te ulažu u uredsku infrastrukturu i osoblje.
- Povlašteni partneri kao što je lokalni ogranak flamanskog zavoda za zapošljavanje (središnje vladine institucije), lokalna ustanova za socijalnu skrb (koja se bavi isplatom socijalne pomoći i potpore onima s manje mogućnosti).
- Ostale organizacije iz sektora socijalnog rada, izgradnje zajednice te obrazovanja i usavršavanja.

### Ishodi

- 8 ureda u Flandriji u sklopu istog javno-privatnog partnerstva. Riječ je o socijalnom projektu koji je prema poslovnim mjerilima financijski održiv.
- 2.363 ugovora godišnje (što odgovara 432.995.23 radnih sati). 39,69% radnika našlo je dugotrajno zaposlenje (prosječne vrijednosti za razdoblje 2007. – 2008.). Time je Instant A sve zanemarenijoj ciljnoj skupini otvorio nove mogućnosti.
- Instant A postao je uspješan kreator lokalne politike (više od samog posrednika u zapošljavanju).
- Flamanska je vlada 2001. godine Europskoj komisiji Instant A predstavila kao primjer najbolje prakse. U okviru Europske strategije zapošljavanja države članice dužne su razvijati planove zapošljavanja na lokalnoj i nacionalnoj razini.
- Dodatna vrijednost za gradove: Instant A ima pristup zahtjevnoj ciljnoj skupini koja je službenim gradskim tijelima nedostupna.

### **Razlozi za uspjeh i neuspjeh**

- Struktura javno-privatnog partnerstva vrlo je jednostavna. Ured je malen i otvoren svima (svatko može doći na savjetovanje).
- Javno-privatno partnerstvo nudi mnoge prednosti, kako neprofitnome tako i profitnom sektoru: podjela rizika, troškova i odgovornosti, razmjena znanja i iskustava, veća vjerodostojnost javnih tijela (prema privatnim tvrtkama) i tvrtki (prema socijalnim nevladinim organizacijama koje traže posvećivanje veće pažnje skupinama s manje mogućnosti) itd..
- Uspostavljanje i održavanje strukturiranog dijaloga na lokalnoj razini, koji uključuje sve relevantne aktere, imalo je važnu ulogu u razvoju uspješne lokalne politike zapošljavanja.
- Snažno umrežavanje: razmjena informacija o trendovima na tržištu rada, osobito trendova koji se tiču ciljne skupine.
- Predanost privatnog sektora socijalom ulaganju i lokalnom ekonomskom razvoju.
- Veza između socijalne skrbi i zapošljavanja/tržišta rada: dvosmjernan odnos između socijalnih organizacija i programa Instant A.
- Stjecanje vjerodostojnosti među ciljnom skupinom (izgradnja odnosa povjerenja).

### **Pouke**

- Suradnja između profitnoga i neprofitnog sektora možda nije toliko upadljiva, ali kad je uspješna obje su strane na dobitku: s jedne strane rad socijalnog sektora postaje učinkovitiji i bliži praksi, a s druge strane profitni sektor može uvidjeti kako socijalan i human pristup skupinama s manje mogućnosti može biti unosan.
- Privatnom su sektoru potrebne konkretne brojke; stoga je vrlo važno prikupljanje podataka o mladima i ugovorima s poslodavcima. Instant A razvio je posebnu bazu podataka za praćenje koja olakšava informiranje svih institucija i ostalih zainteresiranih strana. Pomoću ovog instrumenta Instant A prikuplja vrlo važne informacije za druge organizacije koje se bave istom ciljnom skupinom ili ostale angažirane na ovom području.
- Ovakvi socijalni projekti vrijedni su i isplativi instrumenti za lokalne vlasti koje žele ostvariti svoje lokalne razvojne ciljeve.

### Novi eksperiment

U listopadu 2008. godine Labor X je u suradnji s VDAB-om (flamanskom službom za savjetovanje pri zapošljavanju) započeo s provedbom eksperimentalne metode za vrlo teško zapošljive mlade. Eksperiment je nazvan „VELCROCOACHING“.

Sâm naziv objašnjava metodu koja se u programu primjenjuje. Mentori su tijekom savjetovanja u bliskom kontaktu s mladom osobom. Metoda funkcionira na način kako slijedi:

- Mentori nastoje mlade posjetiti u njihovu okruženju.
- Potom izgrađuju odnos povjerenja.
- U trećem se koraku utvrđuju kompetencije koje tražitelj zaposlenja posjeduje.
- U četvrtom se koraku te kompetencije nadograđuju.
- U petom koraku mentor ima ulogu posrednika između tvrtke i tražitelja zaposlenja.
- Zadnji korak uključuje naknadnu brigu o tražitelju zaposlenja (praćenje).

Činjenica da mentor savjetovanje ne započinje u uredu, nego u okruženju tražitelja zaposlenja rezultira opuštenošću tražitelja zaposlenja tijekom savjetovanja. Tražitelji zaposlenja tu su činjenicu ocijenili vrlo bitnom.

Tijekom eksperimentalne primjene ove metode (koja je trajala godinu dana, do rujna 2009. godine, a možda će se i nastaviti) svaki mentor trebao je doprijeti do 30 mladih osoba. Do lipnja 2009. gotovo svi mentori taj su cilj već postigli.



### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ IRSKE: Privremeni smještaj

Jedan od načina na koji se očituju multiproblemske situacije poteškoće su sa smještajem i životom u obitelji. Don Boscova kuća u Dublinu terapijska je zajednica za mlade muškarce u dobi od 18 do 25 godina. Ti mladi muškarci koriste privremeni smještaj. Mladićima se pruža podrška jer nisu u mogućnosti živjeti sa svojim obiteljima.

Mladi tražitelji zaposlenja svoje kompetencije razvijaju konzultacijama i usavršavanjem koje pružaju vanjski partneri. To omogućuje učinkovitiji rad samog osoblja te bolji rad s ranjivim mladim ljudima.

Sastanci zajednice učinkovit su i ključan oblik rada s mladima. Na njima se osoblje i mladi sastaju u sigurnom okruženju. Svaku se osobu pita kako je i postoji li nešto o čemu bi željela razgovarati. To omogućuje otvorenu komunikaciju i razvijaju se vještine rješavanja sukoba. Mlade se potiče da sami iznađu poštena i pragmatična rješenja. U ovom se postupku primjenjuju i tehnike modeliranja, zauzimanja tuđe perspektive i poučavanja.

Pjesma „Rupa na pločniku“ (engl. There’s a Hole in my Sidewalk) Portie Nelson opisuje filozofiju i proces rada s ranjivim skupinama mladih ljudi:

Šećem, niz ulicu  
Na pločniku duboka rupa  
Padnem,  
Izgubljena sam... bespomoćna sam  
Nisam kriva.  
Dugo mi treba da iziđem.

Šećem istom ulicom  
Na pločniku duboka rupa  
Pretvaram se da je ne vidim.  
Ponovno padnem u nju.  
Ne mogu vjerovati da sam na istome mjestu

Ali, nisam kriva.  
Opet mi dugo treba da iziđem.

Šećem istom ulicom  
Na pločniku duboka rupa  
Vidim je.  
Opet padnem... iz navike.  
Oči su mi otvorene.  
Znam gdje sam.  
Ja sam kriva.  
Odmah izlazim.

Šećem istom ulicom.  
Na pločniku duboka rupa  
Zaobiđem je.

Šećem drugom ulicom.

prijevod: Jasna Rodić, preuzeto s [http://www.facebook.com/permalink.php?id=227937977336391&story\\_fbid=229699560493566](http://www.facebook.com/permalink.php?id=227937977336391&story_fbid=229699560493566)

Razlozi zašto se ovo događa mladima istražuju se razmišljanjem o samome sebi i pružanjem potpore i:1.

Kako bi se borila protiv nezaposlenosti, Don Boscova kuća umrežena je s vanjskim suradnicima. Partnerske organizacije i aktivnosti uključuju centre za obrazovanje odraslih, dramske skupine, udrugu samohranih očeva, visoke škole i sveučilišta, klubove za zapošljavanje, tečajeve za usavršavanje, volonterske udruge Irske, sportske aktivnosti itd.. Raznovrsnost partnera i aktivnosti pokazuju koliko su za integrativan pristup multiproblemskim situacijama važni timski rad i suradnja.





### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ ŠPANJOLSKE: Invaliditet i zapošljavanje

U sklopu SALTO osposobljavanja predstavljen je primjer FEPAMIC-a<sup>12</sup>, udruge osoba s invaliditetom iz Cordobe u Španjolskoj koje se nastoje integrirati u društvo te osobito u tržište rada.

#### Uzroci visoke stope nezaposlenosti

Većini ljudi pojam invaliditeta je nepoznat. Kad razmišljaju o osobama s invaliditetom, većina ljudi misli na osobu u invalidskim kolicima ili s težim oštećenjima. Ali iskustva FEPAMIC-a pokazuju da takva predodžba o invaliditetu nije točna. Cjelokupno osoblje FEPAMIC-a, odnosno njih 500, uključujući liječnike, asistente, učitelje, vozače, informatičare čine osobe s invaliditetom.

Pogledajmo neke osnovne informacije o invaliditetu:

- Invaliditet pogađa oko 10% populacije.
- Osoba s invaliditetom je osoba s fizičkim, organskim ili mentalnim oštećenjem ili poteškoćama u učenju koje toj osobi onemogućuju potpunu samostalnost i socijalnu integraciju. Osobe s invaliditetom zapravo su vrlo raznolika skupina osoba s različitim oblicima fizičkih, organskih ili mentalnih oštećenja ili poteškoća u učenju i različitim stupnjevima invaliditeta.
- U većini slučajeva nije moguće prepoznati osobu s invaliditetom, osim ako invaliditet nije vrlo uočljiv.

Kao što smo vidjeli kod analize čimbenika nezaposlenosti, stope nezaposlenosti među mladima s invaliditetom više su nego u osoba bez invaliditeta (za najmanje 30% – 40%). Postoji više razloga:

- Poslodavci još uvijek smatraju da su osobe s invaliditetom u potpunosti nesposobne za rad. Imaju krivu predodžbu o osobama s invaliditetom i ne znaju kako prema njima postupati. Uključivanje osobe s invaliditetom u rad tvrtke u neku je ruku problem, a poslodavci nastoje probleme izbjevati.
- Osobe s invaliditetom nedovoljno su strukovno obrazovane jer u slučajevima kada treba pohađati strukovnu nastavu nailaze na veće prepreke. Škole su prilagođene prosječnim ljudima, a osobe koje nisu prosječne uvijek nailaze na više prepreka.

<sup>12</sup> <http://www.fepamic.org>

<sup>13</sup> [www.youthworkgalway.ie](http://www.youthworkgalway.ie) (vidi str. 61)

- Pretjerano zaštitničko ponašanje roditelja prema osobama s invaliditetom još je i danas čimbenik koji im otežava integraciju u društvo i tržište rada.
- Niska razina samopoštovanja i samopouzdanja, manjak socijalnih vještina, manjak kompetencija za traženje zaposlenja. Osobe s invaliditetom obično ne znaju kome se obratiti, što poduzeti, kako proći na razgovoru za posao.

#### Što učiniti:

- Podizati svijest o problemima osoba s invaliditetom u društvu. Cijelo društvo, a osobito poslodavci i poduzetnici trebali bi znati da se iza invaliditeta krije osoba s vještinama kojima treba dopustiti da iziđu na površinu.
- Promicati stvarnu uključenost osoba s invaliditetom u politike strukovnog obrazovanja, uklanjati prepreke obrazovanju, osvještavati roditelje da zaštitničko ponašanje nije najbolji način za postizanje stvarne integracije. Drugim riječima, treba podržavati samostalnost osobe s invaliditetom.
- Više se fokusirati na vještine i sposobnosti osobe s invaliditetom, nego na nedostatke i poteškoće.
- Podizati samopoštovanje i samopouzdanje osoba s invaliditetom. Opremiti ih tehnikama za uspješno traženje posla.



#### PRIMJER DOBRE PRAKSE IZ IRSKE: Klub za zapošljavanje

##### Pozadina

Youth Work Ireland, Galway<sup>3</sup> dobrovoljna je organizacija koja radi s mladima u Galwayu, gradu i regiji. Naš rad sastoji se u tome da podržavamo zajednice u uspostavljanju i realizaciji programa za mlade na dobrovoljnoj bazi i da se bavimo razvojem usluga za mlade koje će pružiti plaćeno osoblje. U razvoju i promicanju usluga za mlade surađujemo s brojnim skupinama iz zajednice i državnim tijelima.

Treo Nua (novi smjer) projekt je na kojem od 2007. surađuju Tuam Gardaí (policija), Youth Work Ireland, Galway i lokalni međuagencijski odbor. Treo Nua inicijativa je koja se ostvaruje u zajednici s ciljem bavljenja mladima u dobi od 12 do 18 godina na području Tuama. Programi za rad s mladima u sklopu projekta ostvaruju se u suradnji s lokalnom zajednicom, dobrovoljnim udrugama i državnim tijelima. Sudjelovanje je moguće samo po preporuci.

Projektom Treo Nua želimo ohrabriti i osnažiti mlade kako bi spoznali svoje urođene i stečene pozitivne osobine – svoje uspjehe, postignuća i kvalitete. Tako im pomažemo da se usredotoče na jasne i dostižne ciljeve koji će im omogućiti kretanje u novom smjeru koji vodi osamostaljenju, sreći i osobnom ispunjenju.

Kako bi bilo moguće odgovoriti na ove izazove, projekt nudi mnoštvo programa. Jedan takav program je i Klub za zapošljavanje. Program je osmišljen kao pomoć mladima koji više ne mogu koristiti mogućnosti redovitog obrazovanja, usavršavanja ili zapošljavanja. Cilj je programa utvrditi moguća područja zaposlenja, pripremiti mlade i podržati ih u procesu zapošljavanja te im pružiti priliku za stjecanje radnog iskustva u jednom ili više identificiranih područja.

### **Klubovi za zapošljavanje**

Programom Treo Nua uspostavljene su veze s tuamskim poduzećima. U mnogim su tvrtkama osigurana radna mjesta, a poslodavci su pristali da tijekom stažiranja mladima budu mentori.

Sklopljeno je partnerstvo s Youthreachom iz Tuama (Odbor za strukovno obrazovanje regije Galway), kako bi se ocijenila pripremljenost i rad mlade osobe tijekom zaposlenja. Ako mlada osoba zadovoljava potrebne kriterije, ima pravo na kvalifikaciju 3. razine koju dodjeljuje FETAC.

Pripreme u sklopu projekta za mlade provode se s pravobraniteljicom za mlade, a mogu uključivati razgovor, uvježbavanje razgovora za posao, igranje uloga, usluge za korisnike itd. Minimalno trajanje programa je 10 tjedana (3 tjedna pripreme, 7 tjedana rada). Po potrebi se mogu organizirati duže pripreme.

Važno je da osobe koje rade na programu kontinuirano podržavaju i ohrabruju mlade tražitelje zaposlenja i organiziraju sastanke na kojima će zajednički promišljati i analizirati učinjeno. Također, moraju biti redovito u kontaktu s poslodavcem ne bi li provjerili je li zadovoljan i usmjerava li mladu osobu kako je dogovoreno.

### **Potencijali klubova za zapošljavanje**

- Klubovi za zapošljavanje mogu biti posrednici između različitih dijelova sustava socijalne skrbi: lokalnih vlasti, regionalnih službi za zapošljavanje, obiteljskih centara, dječje skrbi, obrazovnih ustanova, škola itd.. Omogućuju da se „tražitelj zaposlenja“ ne izgubi u sustavu.
- To su aktivni alati, za razliku od novčanih potpora koje predstavljaju pasivne alate.
- Imaju funkciju filtriranja, tj. utvrđuju tko i zašto nema priliku za rad te potom pružaju odgovarajuću podršku.
- Imaju preventivnu funkciju, tj. onima koji uskoro napuštaju školu ili posao klubovi za zapošljavanje pomažu u pripremi za sljedeću fazu.
- Imaju funkciju socijalizacije. Nezaposlenost dovodi do izolacije pa je nezaposlene potrebno ponovno integrirati u društvo. To ih potiče na primjereno ponašanje, uredno odijevanje i slično. Problem je također kad osoba izgubi životni ritam. Škola i posao daju životu određenu strukturu, postoje očekivanja. Klub za zapošljavanje za tražitelje zaposlenja ima funkciju „radnoga mjesta“, odnosno ono što ne bi bilo prihvatljivo na radnome mjestu, nije dopušteno ni u klubu.

### **Ishodi klubova za zapošljavanje**

- Mladi tražitelji zaposlenja koji završe program:
- imaju priliku za obrazovanje/usavršavanje te veće šanse da će profitirati od različitih oblika zaposlenja
- izgrađuju radnu etiku
- više cijene sami sebe i osjećaju se korisnima
- stječu sposobnost utvrđivanja ciljeva i izrade akcijskih planova
- imaju priliku surađivati s odraslima u radnom okruženju i osjećati se ravnopravnima.

Nakon što smo govorili o nezaposlenosti kao socijalnom fenomenu i o političkom kontekstu na europskoj razini te pokazali kako su se neki osnovni pristupi pokazali učinkovitima u praktičnoj borbi protiv nezaposlenosti, pravi je trenutak da se pozabavimo programom Mladi na djelu, specifičnim alatom koji može biti koristan kada sve ove pristupe objedinimo. Iako nije riječ o programu koji se isključivo bavi borbom protiv nezaposlenosti, zasigurno može pridonijeti poboljšanju zapošljivosti mladih. U sljedećem ćemo poglavlju istražiti potencijal programa Mladi na djelu i njegovih raznih akcija, osobito onih koji se tiču osobnog razvoja za potrebe karijere.

**ČUDNO  
NEZAPOSLENOST,**

**A CIJELI SVIJET  
ČEKA DA GA  
UČINIMO BOLJIM**

*Loesje*

# MLADI U AKCIJI

## *kao alat za rad na radu*

Kao što je vidljivo iz prijašnjih poglavlja, nezaposlenost mladih velik je izazov. Stoga nije čudno što su i strategije kojima se ona nastoji spriječiti uglavnom također složene i zahtijevaju kombiniranu primjenu različitih alata i aktivnosti. Stoga valja spomenuti da Europska komisija u svom priopćenju o Europskoj strategiji za mlade pod nazivom “Ulaganje i osnaživanje” (2009.) poziva države članice da pokrenu sve programe i sredstva EU za stvaranje više prilika za mlade, među kojima je i više prilika za zapošljavanje.

Ne tvrdeći da je to jedino “rješenje”, program Europske zajednice za mobilnost mladih i neformalno obrazovanje Mladi na djelu, u kombinaciji s drugim mjerama i programima, pokazao se vrlo korisnim za zapošljavanje mladih. Sudjelovanjem u programu Mladi na djelu mladi razvijaju svoje društvene i profesionalne kompetencije te poduzetničke sposobnosti, povećavaju vjerojatnost učinkovita ulaska na tržište rada i ostanka na njemu, ali i uče kako preuzeti aktivnu ulogu u društvu općenito.

No kad govorimo o kombiniranoj primjeni različitih alata, program Mladi na djelu prilično je složen jer su u njemu različite akcije od kojih svaka ima specifičan cilj i obilježja. Iako iscrpnije informacije o pojedinim akcijama, kriterijima za sadržaj i financiranje projekata možete doznati u Programskom vodiču ([http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc443\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc443_en.htm)) ili nacionalnoj agenciji u vašoj zemlji (vidi popis na [http://ec.europa.eu/youth/youth/contacts\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/youth/contacts_en.htm)), u sljedećim ćemo se odlomcima ukratko osvrnuti na neke od njih.

U programu Mladi na djelu različiti su načini na koje mladi mogu pokrenuti projekte s međunarodnom dimenzijom, npr. međunarodnim grupnim razmjenama, međunarodnim volonterskim službama, demokratskim projektima mladih i skupnim inicijativama. Programom se također financiraju dodatne aktivnosti osoba koje rade s mladima i ostalih osoba aktivnih u području mladih kako bi se povećale njihove kompetencije, a time i kvaliteta njihovih projekata za mlade. Osim toga, Program podržava bolje razumijevanje i suradnju između mladih i onih koji su odgovorni za pitanja mladih odnosno donositelja politika.

### **Razmjene mladih**

U programu Mladi na djelu razmjena mladih aktivnost je koja okuplja mlade iz dvije, tri ili više različitih zemalja radi razmjene mišljenja i iskustava o određenoj temi. Mogu sudjelovati mladi između 13 i 25 godina.

Razmjena mora biti o nekoj temi koja je relevantna za svakodnevni život mladih koji su uključeni, ali mora imati i jasnu europsku dimenziju. Teme mogu biti raznovrsne, od položaja mladih u društvu, rasizma i ksenofobije do lokalne baštine, droge, okoliša i dr. Program Mladi na djelu osobito potiče razmjene mladih koje uključuju mlade s manje mogućnosti.

U kontekstu ove brošure, razmjene mladih mogu primjerice poslužiti kao alat za raspravu o zapošljavanju mladih u različitim zemljama i za traženje mogućnosti pokretanja potpore zapošljavanju mladih. U projektu bi mogli sudjelovati mladi koji su zainteresirani za ovu temu i/ili mladi koji su nezaposleni.





**PRIMJER DOBRE PRAKSE:** Razmjene kao sredstvo za osnaživanje mladih iz ruralnih područja koji traže posao, “Associação Cultural de Riodouro – A montanha” iz Portugala

Pojam “mladi s manje mogućnosti” u vezi s našom udrugom odnosi se na mlade iz ruralnih područja od kojih mnogi traže posao.

A Montanha sudjeluje u multilateralnim razmjenama mladih od 2002. godine, surađuje s partnerima iz Španjolske, Francuske, Mađarske, Finske i Nizozemske, Češke i Škotske.

U kolovozu 2009. godine, kao nastavak bilateralne razmjene s tim partnerima, organizirana je “velika razmjena”, projekt koji je okupio sve navedene zemlje s temom “Svi zajedno za zdrav život”.

Ciljevi projekta bili su:

- dati sudionicima alate za suočavanje s društvenim okruženjem u kojem žive
- potaknuti potencijal i kreativnost sudionika
- ojačati u sudionika osjećaj pripadnosti Europi.

Mladi koji su sudjelovali u tim razmjenama poboljšali su svoje društvene kompetencije, postali su otvoreniji, snalažljiviji i snošljiviji te razvili dublje razumijevanje i društvene i drugih aspekata realnosti.

Sudjelovanje u razmjenama mladih pridonijelo je njihovu osobnom i profesionalnom razvoju. Kompetencije koje su razvili uvelike su im povećale izgleda za zapošljavanje na tržištu koje više nije lokalno nego međunarodno.





### PRIMJER DOBRE PRAKSE: De Wroeter Arbeidcentrum iz Belgije

Arbeidscentrum De Wroeter ima tri komponente: socijalno radno mjesto (= sociale werkplaats), osposobljavanje (= opleidingscentrum) i volonterski rad (= arbeidszorg). Glavni cilj centra De Wroeter zapošljavanje je osoba kojima se više ne pružaju prilike u uobičajenoj radnoj sredini. Vrlo je važno da se ta ranjiva skupina ljudi integrira u naše društvo. Ako ne radiš, u našem društvu “ništa ne vrijediš”.

Naše je načelo ljudima ponuditi posao koji im je prilagođen uz mnogo radionica i mentorstva na radnome mjestu. Za početak rada nije potrebno predznanje. Nudimo raznolike radne aktivnosti: biološki uzgoj povrća u zatvorenom (u stakleniku) i na otvorenom prostoru, biološki uzgoj voća, zelena radna mjesta i uređenje okoliša, maloprodaja (biotrgovina, tržnica, web- prodavaonica i aukcije, poluindustrijski rad). Time De Wroeter osigurava radna mjesta koja su prilagođena svačijim sposobnostima.

Trenutačno u centru De Wroeter radi oko 75 ljudi u ciljnoj skupini. Većina ih je rano prekinula školovanje. Osim obrazovnih problema, naša se ciljna skupina često suočava s vrlo dugim razdobljem nezaposlenosti. Njihovo samopouzdanje i samopercepcija često su jako loši zbog negativnih iskustava u zapošljavanju. Zbog dugog razdoblja nezaposlenosti i niskog stupnja obrazovanja tijekom godina pojavljuju se mnogi problemi: niska primanja i financijske poteškoće, zdravstveni problemi, loši uvjeti stanovanja, siromaštvo, obrazovanje djece, ovisnost, zatvor itd. Zbog nezaposlenosti mnogi se izoliraju. U najboljem slučaju održavaju kontakte sa svojom obitelji i susjedima, a u najgorem slučaju izrazito su izolirani i gotovo nemaju kontakt s vanjskim svijetom. Mnogi nikada nisu napustili svoj rodni grad ili mjesto u kojem živi njihova obitelj.

### Iskustva s programom Mladi na djelu

Svake godine našoj ciljnoj skupini nudimo niz mogućnosti za kulturnu razmjenu ugošćivanjem stranih partnerskih skupina i slanjem naših mladih u inozemstvo.

Već godinama primjerice surađujemo s Njemačkom u ugošćivanju skupine mladih u našem centru koji s nama rade i žive dva tjedna. Tijekom ta dva tjedna nastojimo što više potaknuti razmjenu. Mladi Belgijci i Nijemci žive i objeduju zajedno, odlaze zajedno na izlete, razgovaraju jedni s drugima, zajedno rade, upoznaju tuđa uvjerenja itd.

Osim toga, svake godine nekoliko mjeseci s nama radi volonter Europske volonterske službe iz inozemstva. U početku je uvijek pomalo teško uspostaviti kontakt. No poslije nekog vremena, kad pronađu način komunikacije koji odgovara i jednoj i drugoj strani, možete vidjeti kako se međusobno povezuju. Čak i pošto nas mlada osoba napusti, ostaje u kontaktu putem telefona, e-pošte, pisama i sl.

Naš je glavni cilj pružiti našim mladima priliku da okuse mali dio ostatka svijeta, što često podiže njihovu samouvjerenost i samopouzdanje. Mladi čak nauče i nekoliko stranih riječi što ih potiče na širenje vidika.

Utjecaj ovih aktivnosti

Kao što smo spomenuli, naši mladi stječu mnogo samopouzdanja, saznaju više o drugim zemljama, postaju svjesniji i snošljiviji prema drugim kulturama.

Samopouzdanje koje steknu ohrabruje ih da prihvate nove izazove, da se usude otići na razgovor za posao, pohađati tečaj koji se prije nisu usudili pohađati, razgovarati s ljudima s drukčijom kulturnom pozadinom itd.

Za lokalnu zajednicu bitan je utjecaj koji naši zaposlenici imaju na svoje obitelji, prijatelje ili susjede. U nekim slučajevima nastaje domino efekt.

### Glavni izazovi

Velik je izazov uvijek vrijeme koje se ulaže u razmjenu. Često za mlade organiziramo brojne aktivnosti poslije radnog vremena, ali nijedna se ne može odvijati bez nužna angažmana voditelja.

Drugi su problem jezične barijere. Vrlo se malo mladih može sporazumijevati na stranom jeziku. To uvelike otežava ostvarivanje prvoga kontakta. No tijekom rada mnogo se komunicira, pa i “rukama i nogama”.

Pojavljuje se još jedan problem koji je posljedica kulturne razmjene. Pošto dožive nekoliko uspješnih razmjena s našim centrom, neki mladi i sami pozele otići u inozemstvo. No nailaze na mnoge prepreke: roditelje koji imaju bojazni i potrebno ih je nagovoriti, financijske prepreke, strah od gubitka radnog mjesta (hoću li imati posao kad se vratim?).

**Na što trebate obratiti pozornost**

Nekoliko je važnih sastojaka, no prije svega važno je skupinu jako dobro pripremiti. Mlade morate dobro informirati, pružiti im priliku da sudjeluju u pripremanju aktivnosti i sl. Budite spremni za ono što se u sklopu programa događa spontano tijekom zajedničkog rada, objeda, zabave i sl.

**INICIJATIVE MLADIH**

(Nacionalne i transnacionalne) inicijative mladih projekti su koje u cijelosti planiraju i provode mladi na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj ili međunarodnoj razini. Inicijative mladih, kojima je cilj potaknuti kreativnost mladih, poduzetništvo i inicijativu, okrenute su prije svega mladima u dobi od 18 do 30 godina, ali mogu sudjelovati i oni od 15 do 18 godina uz pratnju trenera ili osobe koja radi s mladima.

Budući da je cilj inicijativa mladih pridonijeti razvoju na lokalnoj razini u skladu s europskom dimenzijom, one mogu biti usmjerene na snimanje stanja (ne)zaposlenosti u zajednicama uključenima u projekt i traženje boljih mogućnosti zapošljavanja promišljanjima i razmjenama između partnerskih skupina (transnacionalni projekti) i/ili u suradnji s lokalnim poslodavcima. Mladi koji imaju iskustva na tržištu rada također mogu preuzeti inicijativu i podržati one mlade koji su suočeni s nezaposlenošću, savjetovati ih o tome kako tražiti posao, kako unaprijediti svoju karijeru itd.

**PRIMJER DOBRE PRAKSE:**

“Obrazovni kamp – kako bolje iskoristiti ljeto” iz Estonije

Ova inicijativa mladih, održana u malom selu u jugoistočnoj Estoniji, omogućila je nezaposlenim lokalnim mladim ljudima s manje mogućnosti da se druže i bave nečim drukčijim.

U sklopu ovog projekta mladi su obnovili dio stare jedinstvene drvene kuće. Praktičnim aktivnostima, među kojima su bili tradicionalni ručni rad i tesarski poslovi, mladi su imali priliku usvojiti nove vještine. Budući da je cilj projekta bilo jačanje samopouzdanja i stručnih znanja mladih koji traže posao, održane su i različite radionice, sastanci s lokalnim i regionalnim poduzetnicima i poslodavcima te društvene aktivnosti.



### PRIMJER DOBRE PRAKSE:

#### Projekt "Mladi roditelji u akciju!" NVO-a Täheklubi iz Estonije

Projekt je bio usmjeren na mlade roditelje kako bi im se pružila podrška u razvoju kompetencija i kako bi ih se potaknulo da (ponovno) uđu na tržište rada. Mnogi mladi koji u vrlo ranoj dobi ostanu u kući kako bi se brinuli za dijete izgube samopouzdanje. Cilj ovog projekta bio je podržati proaktivna i pozitivna stajališta te bolje razumijevanje i odnos prema tržištu rada.

Program ove inicijative mladih obuhvaćao je nekoliko radionica s temom traženja posla, pisanja životopisa, službenih zakona i propisa o radu i sl. Organizirano je i nekoliko umjetničkih aktivnosti radi poticanja kreativnosti i poduzetnosti mladih roditelja te socijalnih vještina putem kazališta, glazbe i sl. Projektom se također željelo pridonijeti društvenom umrežavanju mladih roditelja.

Projekt je pokrenula skupina aktivnih mladih iz lokalnoga kluba za mlade, no u njegovu su se provedbu s vremenom uključile druge nevladine organizacije s iskustvom u radu s mladima koji traže posao te lokalne službe za zapošljavanje (osobito u provedbi osposobljavanja). Upravo zbog toga projekt može poslužiti kao dobar primjer kako se umrežavati i ostvariti suradnju s drugim sudionicima na lokalnoj razini radi pružanja podrške mladima koji traže posao.

## DEMOKRATSKI PROJEKTI MLADIH

Kroz Demokratske projekte mladih želi se mladima približiti funkcioniranje demokracije i pomoći im da što bolje iskoriste svoje pravo na sudjelovanje u donošenju odluka u demokratskom društvu radi njihova što većeg sudjelovanja u demokratskim procesima na lokalnoj, regionalnoj i europskoj razini.

Namijenjeni onima između 13 i 30 godina, Demokratski projekti mladih trebali bi se baviti temama poput europskoga državljanstva, aktivna sudjelovanja, kulturne raznolikosti, socijalne uključenosti, budućnosti Europe i drugim važnim temama navedenim u području rada s mladima u sklopu europske suradnje. Stoga je i problem (ne)zaposlenosti zasigurno među temama kojima bi u sklopu demokratskih projekata mladih trebalo obratiti više pozornosti. Provedbom Demokratskih projekata mladih mladima se može pomoći da bolje shvate kako funkcionira tržište rada, što poslodavci od njih očekuju, a organiziranim sastancima, različitim radionicama, kampanjama itd. može se objasniti stajalište mladih vezano za ova pitanja.

## EUROPSKA VOLONTERSKA SLUŽBA (EVS)

Europska volonterska služba pruža mladim Europljanima u dobi od 18 do 30 godina jedinstvenu priliku da izraze svoju osobnu predanost putem neplaćenih volonterskih aktivnosti i volontiranja (puno radno vrijeme) u inozemstvu unutar ili izvan Europske unije. Time Služba nastoji razvijati solidarnost, međusobno razumijevanje i snošljivost među mladima te pridonosi jačanju društvene kohezije u Europskoj uniji i promiče aktivno građanstvo mladih.

Sudjelovanje u Europskoj volonterskoj službi uvelike pridonosi razvoju kompetencija, a time i daljnjoj zapošljivosti mladih. Događa se da mladi nezaposleni putem EVS-a dobiju priliku sudjelovati u aktivnosti koja im omogućuje da razvijaju vlastite sposobnosti, ali prije svega, da ponovno otkriju sami sebe, da pridonese, stvore nešto smisleno itd. Za organizacije koje se bave problemom nezaposlenosti EVS može biti i koristan. Takve organizacije mogu ugostiti strane volontere EVS-a kako bi pružali potporu svojim vršnjacima. Ne treba ni isticati to da zahvaljujući iskustvu koje steknu radom u Europskoj volonterskoj službi volonteri uspijevaju unaprijediti svoju profesionalnu karijeru, imaju jasnija očekivanja od budućega profesionalnog života i mogu izgraditi odgovarajuće temelje za svoju buduću profesionalnu karijeru.



### PRIMJER DOBRE PRAKSE: belgijska volonterka i njezin daljnji profesionalni razvoj u zemlji domaćinu Portugalu

Ilse Bervoets bivša je belgijska volonterka koja je poslije svog angažmana u EVS-u odlučila ostati u Portugalu, postati trener i raditi s mladima. Njezina priča u radu s mladima na europskoj razini započela je sudjelovanjem u projektu EVS-a. Potom je sudjelovala u akciji *Future Capital* (Kapital za budućnost, akcija u sklopu prošlog Europskog programa za mlade koja je bila usmjerena na nadogradnju iskustava stečenih u Europskoj volonterskoj službi) te u SALTO-ovim radionicama i razmjenama. Radila je i kao EVS-ova koordinatorica, a u posljednje vrijeme radi s kazalištem kao metodom u sklopu neformalnog obrazovanja. Donosimo sažetak njezina svjedočanstva u kojem govori o tome kako je EVS utjecao na njezinu profesionalnu karijeru.

“Neformalno obrazovanje i volontiranje u sklopu Europske volonterske službe u kojem sam počela olakšalo mi je pronalazak posla i omogućilo da budem dobra radnica. Imala sam priliku rasti, stjecati vlastita iskustva, surađivati i raditi s drugima, pronaći svoje mjesto i usavršavati se.

Sve je to bilo moguće zahvaljujući aktivnostima i metodama rada koje su od početka bile izazovne i motivirajuće, a uključivale su slobodne aktivnosti, stjecanje interkulturalnih iskustava, komunikacijske vježbe, promišljanje i drugo.

Na početku nisam posve shvaćala, ali sve te aktivnosti značile su polagan ulazak u proces učenja koji me je, osim specifičnih metoda, motivirao za učenje, rast i preuzimanje odgovornosti.

Stjecanje bogata iskustva i izazovi povezani s formiranjem stajališta bili su najvažniji u mom izrastanju u cjelovitu osobu.

Zahvaljujući EVS-u i drugim iskustvima koja sam stekla ostvarila sam napredak u ovim područjima:

- promjeni stajališta
- razvoju ideja: vještine čitanja, slušanja, govora, priprema projekata, izrada planova
- učenju iz iskustva: kako nešto ostvariti i kako nešto kreirati
- dijeljenju iskustva i učenju iz iskustava drugih
- boljoj osviještenosti i usavršavanju
- razvijanju vlastite osobnosti i mišljenja - znati što ti se sviđa, a što ne
- donošenju važnih odluka
- aktivnu djelovanje.

Ovaj proces učenja bio mi je veliko zadovoljstvo, ali nije uvijek bio lagan. Bila sam motivirana i dovoljno otvorena za učenje.

Mislim da se svatko razvija i uči na svoj način. Neformalno obrazovanje uvijek bi to trebalo imati na umu kako ne bi postalo standardizirano (isto za sve) ili *formalizirano*. Mislim da je najveća prednost EVS-a to što omogućuje razvoj, ali sredstvima što pružaju slobodu i prostor za eksperimentiranje i izazove.”

## PROJEKTI OSPOSOBLJAVANJA I UMREŽAVANJA

Ova akcija razlikuje se od prijašnjih, a usmjerena je na jačanje kapaciteta osoba aktivnih u radu s mladima i organizacija koje se bave mladima radi podizanja kvalitete njihovih aktivnosti. To prije svega znači da se ovim projektima sudionicima želi pomoći u poboljšanju suradnje i partnerstava, razmjeni dobre prakse i osposobljavanju. Time se nastoji ojačati utjecaj europske suradnje u području politike mladih te podržati razvoj projekata u sklopu programa Mladi na djelu.



Konkretno, u sklopu ove akcije podrška je dostupna nizu različitih aktivnosti kao što su stažiranje, posjeti izvedivosti, sastanci evaluacije, studentski posjeti i seminari, osposobljavanja te izgradnja partnerstava i aktivnosti umrežavanja.

Osobe koje se bave problemom nezaposlenosti mladih mogu ovu akciju primjerice iskoristiti za uspostavljanje partnerstava sa sličnim organizacijama i planiranje budućih projekata (posjeti izvedivosti), za učenje praktičnim radom u organizacijama koje imaju iskustva i znanja u tom području (projekti stručnog stažiranja), za susrete s kolegama iz različitih zemalja kako bi na seminarima razgovarali o problemima vezanim za (ne)zaposlenost mladih i odgovarajućim rješenjima ili za razvijanje vještine u radu s mladima kojima prijete nezaposlenost u sklopu međunarodnih programa osposobljavanja.

## NACIONALNI I TRANSNACIONALNI SEMINARI MLADIH

Ovi seminari, kojima je cilj promicanje europske suradnje u radu s mladima, mogućnost su organiziranja sastanaka mladih i onih koji su odgovorni za osmišljavanje politike prema njima.

Ovi sastanci za mlade u dobi od 15 do 30 godina mogu se odvijati i na nacionalnoj i na međunarodnoj razini radi razmjene dobre prakse i ideja povezanih s važnim temama iz područja Europske politike prema mladima ili prioritetnim temama programa Mladi na djelu i strukturiranog dijaloga. Time ti projekti pridonose znanju i svijesti mladih o europskim i međunarodnim okolnostima u kojima žive.

Pristupajući nezaposlenosti kao složenoj pojavi i vjerujući da su učinkovita rješenja moguća jedino ako se ostvari sinergija između mjera politike i prakse, seminari mladih na kojima sudjeluju mladi i oni aktivni u pružanju podrške mladima i kreatori politike izvrsna su prilika za razgovor o ovim pitanjima. Ovakvi su projekti dodatna vrijednost razvoju politike na različitim razinama i jamče da se o pitanjima koja se tiču mladih raspravlja izravno s njima. “Ništa o njima bez njih” dobar je slogan koji izražava potrebu za boljim razumijevanjem i suradnjom ostvarivom na seminarima mladih.







### PRIMJER DOBRE PRAKSE: FNAJ iz Portugala

FNAJ (Nacionalni savez udruga mladih iz Portugala)<sup>14</sup> osnovan je 1996. godine, okuplja oko 100 članova organizacija i udruga mladih iz svih regija, uključujući Madeiru i Azore. Glavni ciljevi Saveza jesu:

- zastupanje svih udruga mladih pred javnosti i politikom
- promicanje i razvoj udruga mladih kako bi što više njih sudjelovalo u civilnom društvu
- promicanje razmjene iskustava između lokalnih, regionalnih i nacionalnih udruga.

FNAJ se ponajprije bavi organizacijom programa osposobljavanja za voditelje udruga i osobe aktivne u radu s mladima na nacionalnoj razini, organizacijom međunarodnih događaja i nacionalnih susreta udruga mladih, promotivnim kampanjama, izradom sociološke studije pod nazivom “Portugalski profil udruga mladih” i izdavanjem publikacije Youth Politics Collection itd.

U aktivnosti FNAJ-a ubraja se i organizacija transnacionalnog projekta seminara mladih.

Glavni cilj konferencije pod nazivom “Politike mladih na razini lokalne samouprave” bila je uspostava iskrena dijaloga između mladih i političara. Osim poticanja razmjene ideja između različitih politika prema mladima u Europi, željelo se potaknuti i uspostavu mreže za partnerstvo i suradnju koja bi se temeljila na europskim programima i preporukama. Ovaj projekt podržao je Nacionalni savez udruga mladih s općinom Porto.

Sudjelovalo je dvanaest zemalja koje su predstavljale delegacije iz 14 gradova, dakle ukupno 80 delegata. Svaka delegacija imala je političara, voditelja projekta i tri predstavnika mladih. Na rasporedu su bile rasprave, prezentacije studija slučaja, radionice i sastanci radnih skupina.

Glas mladih u definiranju buduće javne politike prema mladima na ovoj je konferenciji bio veoma važan. Ovim se projektom željelo potaknuti mlade da sudjeluju u lokalnoj politici pa su oni aktivnije sudjelovali u formiranju politika za mlade na europskoj razini.

Raspravljalo se o obrazovanju i zapošljavanju te o trenutačnim preprekama i teškoćama. Formulirano je nekoliko prijedloga politika, osobito u pogledu jednakih mogućnosti u pristupu obrazovanju i tržištu rada na lokalnoj razini. Istaknuta je potreba za rješavanjem problema spolne diskriminacije i diskriminacije na temelju etničkog podrijetla koja postoji na tržištu rada.

Većinom su projekti programa Mladi na djelu bili važan element šire strategije zapošljavanja u kojoj su i druge mjere poput klubova za razmjenu iskustava o zapošljavanju, savjetovanja, organizacije aktivnosti u slobodno vrijeme te društvenog i političkog rada na lokalnoj razini. Često je učinkovitost tih mjera vidljiva tek na duge staze, pa projekti programa Mladi na djelu katkad mogu biti učinkoviti i korisni, ali ne uvijek. S obzirom na različitost akcija u sklopu Programa korisno bi bilo uspostaviti prilagođen pristup služeći se određenim aktivnostima programa u različitim fazama rada na uključenosti.

Kako bi se prodrlo do skupine nezaposlenih mladih i motiviralo je, može se primjerice organizirati međunarodna razmjena mladih, pri čemu sama priprema za projekt i razmjena mogu pridonijeti njihovu osnaživanju. Poslije razmjene možete nastaviti raditi s onim mladima koji bi mogli imati više koristi i koji su zainteresirani za rad u sklopu Europske volonterske službe jer sebi tako mogu postaviti izazov i nastaviti razvijati svoje kompetencije. Skupinu mladih možete potaknuti i na pokretanje lokalne inicijative koja se poslije može pretvoriti u transnacionalnu kako biste svoje iskustvo podijelili sa skupinom iz inozemstva. Provedba ovih akcija uvelike ovisi o konkretnoj situaciji, potrebama mladih i o vašoj vlastitoj kreativnosti i kompetenciji da program Mladi na djelu rabite kao sredstvo.

*Međutim, postoje određeni aspekti programa Mladi na djelu koji, čini se, trenutačno ne pogoduju sudjelovanju mladih nezaposlenih ili primjeni programa kao učinkovita sredstva za povećanje zapošljivosti mladih te ga je stoga potrebno dalje usavršavati.*

*Na temelju rasprava održanih u sklopu SALTO-ova osposobljavanja “Nemam posao, al’ radim na tome”, sudionici koji rade s nezaposlenim mladima izrazili su svoju zabrinutost:*

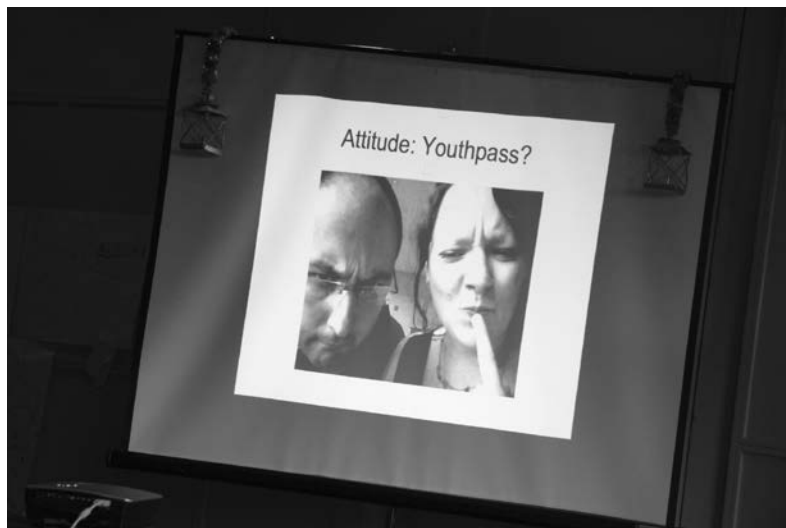
*Ako program Mladi na djelu može i treba poslužiti za stvaranje mogućnosti zapošljavanja, nelogično je da njegovi mogući korisnici gube pravo na naknade za nezaposlene ako primjerice odluče sudjelovati u radu Europske volonterske službe u drugoj zemlji. Administrativne i financijske propise treba mijenjati kako bi se osobito mladima koji traže posao omogućilo učinkovito sudjelovanje u programu Mladi na djelu.*

<sup>14</sup> <http://www.fnaj.com> (vidi str. 76)

Poslije razmatranja ovih primjera postavlja se pitanje kako program Mladi na djelu može uistinu pridonijeti zapošljivosti mladih kojima prijete nezaposlenost? Može li stvoriti nova radna mjesta? Hmm... dobro, vjerojatno ne izravno. No sudjelovanje u programu svakako je mnogim mladima pomoglo da prepoznaju svoje profesionalne težnje, motiviralo ih da postanu aktivni u radu s mladima ili treneri, da nastave svoje obrazovanje i profesionalnu karijeru u području u kojem su volontirali, pokrenu vlastiti posao u području koje je povezano s temom njihova projekta itd. Iskustvo na projektima također je dobra preporuka pri traženju posla, a priznaju ga i sveučilišta ili druge visokoškolske ustanove pri upisu ili kao dio prakse tijekom studija.

Ipak, utjecaj koji iskustvo stečeno na programu može imati uvelike ovisi o kontekstu i drugim okolnostima, ali ponajprije o sposobnosti mlade osobe da ga razumije, da o njemu razmišlja, procijeni ga te da ga prenosi drugima na razumljiv način. Kao potpora svemu ovome u sklopu programa Mladi na djelu postoji instrument koji se zove Youthpass.

## YOUTHPASS



Kompetencije = znanje + vještine + stajališta

Youthpass se temelji na ideji da sudjelovanjem u programu Mladi na djelu osobe prolaze važan proces neformalnog učenja, a kako bi se taj proces i stečena iskustva priznali i došli do izražaja potrebno je u provedbu projekta integrirati procjenu postignutog razvoja i stečenih kompetencija. U završnoj fazi projekta dobiva se službena potvrda o sudjelovanju u ovim aktivnostima u kojoj su opisani ishodi učenja.

Youthpass se temelji na europskom okviru osam ključnih sposobnosti za cjeloživotno učenje (2006.) i ocjenjuje ishode učenja u ovim područjima:

- **učiti kako učiti** - kako organizirati i ocijeniti vlastito učenje, kako se motivirati za učenje i premostiti prepreke i sl.
- **interpersonalna, interkulturalna, socijalna i građanska kompetencija** - razumijevanje onoga što se događa u lokalnom kontekstu i na regionalnoj, nacionalnoj i europskoj te globalnoj razini, moći se prilagoditi različitim situacijama i nositi se s ljudima iz različitih sredina itd.
- **inicijativnost i poduzetnost** - sposobnost pretvaranja ideja u djelo, kreativnost i sposobnost upravljanja projektima i sl.
- **kulturna svijest i izražavanje** - znati kreativno rabiti medije, umjetnost, glazbu te poznavati važnost kreativnog izražavanja i sl.
- **komunikacija na materinskom jeziku** - sposobnost usmenog i pismenog izražavanja itd.
- **komunikacija na stranim jezicima** - sposobnost razumijevanja i izražavanja na stranim jezicima, biti znatiželjan i imati pozitivno stajalište prema kulturnoj raznolikosti i komunikaciji s ljudima drukčijega kulturnog podrijetla
- **matematička kompetencija i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji** - sposobnost primjene matematičkog razmišljanja u svakodnevnu životu te primjene teorijskog znanja u praksi
- **digitalna kompetencija** - posjedovanje osnovnih vještina za samouvjereno i kritičko korištenje računalom i internetom.

Dakle, Youthpass je instrument vrednovanja u sklopu programa Mladi na djelu kojem je cilj:

- razmatranje osobnog neformalnog procesa učenja
- društveno priznavanje rada s mladima
- zapošljivost mladih i osoba aktivnih u radu s mladima.

Jasno da Youthpass kao komad papira nije dovoljan za poboljšanje zapošljivosti mladih. No ako se rabi kvalitetno, svjesno i integrirano u cijeli projekt, može postati vrlo moćan u jačanju kompetencija mladih, među kojima je i “kompetencija” da se ponose svojim iskustvom učenja i da ga prenose u različitim kontekstima - pri prijavi za posao ili zauzimanju za bolje radne uvjete, na početku studija i sl.

Dakako, u promišljanju o vlastitu obrazovanju mlade se prema ovom okviru može podržati primjenom različitih metoda, ovisno o potrebama, sposobnostima i interesima mladih i osoba koje ih u tom podupiru.

Youthpassov Vodič (<http://www.youthpass.eu>) i Alati za osposobljavanje (<http://www.salto-youth.net/Toolbox>) korisni su izvori na kojima možete pronaći primjere ovih alata i metoda te dobiti bolji uvid u korištenje Youthpassom tijekom cijelog projekta.

Ako vas zanima kako u vlastitim projektima za mlade postići pristup temeljen na kompetencijama, inspiraciju i potrebno znanje možda ćete pronaći u relevantnim brošurama iz serije SALTO-ovih publikacija o uključivanju (<http://www.salto-youth.net/inclusionforall>).



Tijekom SALTO-ova osposobljavanja pod nazivom “Nemam posao, al’ radim na tome” sudionici koji se bave mladim tražiteljima posla raspravljali su o različitim primjerima projekata programa Mladi na djelu radi otkrivanja različitih kompetencija koje se time mogu razvijati. Pri tome su uzeti u obzir specifični slučajevi mladih koji su suočeni s nezaposlenošću.

Ovo što navodimo nipošto nije cjelovit prikaz, već samo skup nekih razmišljanja koja će vas, nadamo se, potaknuti da i sami o tome razmislite u svom području rada. Provodite različite projekte, ali kojeg to smisla ima za mlade u učenju i budućoj zapošljivosti, osobito ako radite s onima koji se, čini se, iz više razloga suočavaju s poteškoćama na tržištu rada?

**Učiti kako učiti:** prilika za spoznaju da je učenje zabavan i ugodan proces; u sigurnom radnom okruženju pogreške su dopuštene i smatraju se izvorom učenja; prilika za stjecanje konkretnog radnog iskustva i njegove analize radi prepoznavanja vlastitih interesa i sklonosti; mogućnost konstruktivna promišljanja o onome što su proživjeli.

**Interkulturalna, interpersonalna, socijalna i građanska kompetencija:** upoznavanje novih ljudi koji svojim uspješnim primjerima mogu mlade potaknuti i/ili im čak pomoći u pronalaženju posla; jačanje samopouzdanja podizanjem svijesti o sebi kontaktima s drugima u novim kontekstima; poboljšanje “mekih” vještina za rad s ljudima; otkrivanje vlastitih interesa i bolje razumijevanje radnog mjesta i s time povezanih očekivanja samorefleksijom; pri susretima s novim ljudima i/ili u novoj sredini ova kompetencija omogućuje razmišljanje izvan okvira; ostvarenje odnosa povjerenja; razvijanje realnijeg shvaćanja i očekivanja od tržišta rada i mogućnosti zapošljavanja; učenje kakav je život u drugim zemljama.

**Inicijativnost i poduzetnost:** proširuje poglede i vidike za mogućnosti zaposlenja i nadahnjuje na razmišljanje o “stvaranju”, a ne samo o “nalaženju” posla; poduzetničke vještine - osoba može imati izvrsnu ideju, ali za njezino ostvarivanje potrebno je mnogo znanja i ohrabrenja; pozitivno razmišljanje (pogotovu jer su neki mladi u svom životu više puta doživjeli razočaranje); izgradnja samopouzdanja i hrabrosti za suočavanje sa strahovima (koji su povezani s novim situacijama i novim ljudima); prilika da dožive (možda prvi put) što znači preuzeti i zadržati odgovornost i/ili preuzeti vodstvo u određenim zadacima.

**Kulturna svijest i izražavanje:** uporaba umjetnosti (umjetničkih proizvoda) za stvaranje posla za samoga sebe, otkrivanje vlastita talenta kao osnove za izgradnju karijere.

**Komunikacija na materinskom jeziku:** većim samopouzdanjem do ostavljanja boljeg dojma na razgovoru za posao, uvježbavanje razgovora za posao, usvajanje novih načina interakcije i komunikacije s ljudima.

**Komunikacija na stranim jezicima:** većim samopouzdanjem do ostavljanja boljeg dojma na razgovoru za posao i uvježbavanje razgovora za posao (ako rad u inozemstvu dolazi u obzir), usavršavanje stranog jezika.

**Matematička kompetencija i osnovne kompetencije u prirodoslovlju i tehnologiji:** planiranje proračuna; u sklopu projekta mogu se razvijati vještine upravljanja financijama odgovorno i učinkovito u privatnom i profesionalnom životu; planiranje i upravljanje projektima (prilika da vide kako se ciljevi postižu korak po korak jer mnogi mladi žive vrlo hektičnim životom).

**Digitalna kompetencija:** uporaba računala za učenje i pretraživanje informacija (jer mnogi mladi teže uporabi računala samo u društvene i zabavne svrhe); usvajanje “opipljivih” vještina koje se poslije mogu navesti u životopisu (pisanje bloga, mrežno pretraživanje, programiranje, obrada podataka i sl.).



**RADIŠ LI VEĆ  
SVOJ POSAO  
IZ SNOVA**

*Loesje*

# POZIV *na djelovanje*

Nezaposlenost je ozbiljan problem koji pogađa velik broj mladih u Europi i ograničava njihove mogućnosti i perspektivu za budućnost.

Osim boljeg razumijevanja nezaposlenosti mladih upoznali smo i poticajne strategije, akcije i politike za borbu protiv ovog složenog fenomena. Sve to u skladu je s idejom sveobuhvatne strategije aktivna uključivanja Europske unije kojoj je cilj promicati integraciju najugroženijih skupina ljudi osiguravajući im odgovarajuća primanja, vezu s tržištem rada i bolji pristup uslugama te kombinirajući te mjere na odgovarajući način prema specifičnoj situaciji i potrebama pojedinca.

S drugim inicijativama, program Mladi na djelu pokazao se vrlo korisnim u razvoju temeljnih kompetencija i novih vještina za bolju zapošljivost mladih.

Analize, poticajni primjeri iz prakse, sadašnji i mogući načini primjene programa Mladi na djelu o kojima je bilo govora u ovoj knjižici ne bi vrijedili ništa da svi zajedno ne podupiru nove analize, prakse i akcije na lokalnoj, nacionalnoj i europskoj razini.

Stoga ovu knjižicu završavamo “pozivom na djelovanje”. Moramo riješiti problem nezaposlenosti mladih, a kao što smo u brošuri pokazali, svatko od nas može na svoj način tomu pridonijeti.

# 'AUTORI' I SURADNICI

Ovu brošuru napisali su:



**ÜLLY ENN** (autorica)

Ülly ima iskustva s programom Europske unije Mladi na djelu i europskom praksom u radu s mladima, politikama i područjem osposobljavanja. Godine 2009. radila je u SALTO-YOUTHOVU Resursnom centru za uključivanje u Bruxellesu. Trenutačno radi za estonsku Nacionalnu agenciju za program Mladi na djelu.

[ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)



**MIGUEL ANGEL GARCÍA LÓPEZ** (autor)

Iskusni evaluator, trener i savjetnik u obrazovanju. Radi kao resursna osoba za Sveučilište u Osnabrücku (Njemačka) te više od deset godina kao *freelancer* na međunarodnoj razini za europske institucije, sveučilišta, nevladine organizacije i privatne tvrtke.

[rmbercia@aol.com](mailto:rmbercia@aol.com)

Svojim komentarima, primjerima, inspiracijom, kontaktima i materijalima uvelike su pridonijeli... (abecednim redom):

**Ann Hendriks, Koen Lambert, Els Meersschaert** - SALTO-ov Resursni centar za uključivanje, JINT vzw

**Barbara Zupan** - Europska komisija, Odjel za mlade

**Branca Pimenta** - portugalska Nacionalna agencija za program Mladi na djelu

**Darragh Kennedy** - irska udruga za osobe u invalidskim kolicima, Irska

**Estonska Nacionalna agencija za program Mladi na djelu**

**Ines Alves** - Europski forum mladih

**Jorge Cristino** - portugalska Nacionalna agencija za program Mladi na djelu

**Marius Ulozas** - konzultant, trener

**Mark Eerdekens**, Arbeidscentrum De Wroeter - Belgija, Flandrija

**Marta Medlinska** - Vijeće Europe

**Mick Petrovic** - Brighton and Hove Youth Offending Team, projekt zapošljavanja mladih kažnjenika, Ujedinjeno Kraljevstvo

**Tanya Basarab** - Europska mreža protiv siromaštva

**Timea Sofalvi** - konzultant, trener

i

sudionici SALTO-ova osposobljavanja o temi uključenosti pod nazivom „Nezaposlenost: Nemam posao, al' radim na tome“ održanog u Guimarãesu, u Portugalu, od 7. do 13. lipnja 2009., koji su također pridonijeli svojim poticajnim primjerima dobre prakse te organizacija Loesje International koja nas je nadahnula svojim kreativnim sloganima o temi nezaposlenosti koji se upotrebljavaju na SALTO-ovim radionicama i u ovoj brošuri.

# DODATNA LITERATURA I DRUGI IZVORI

Ostale SALTO-publikacije o uključivanju:

- **Fit for Life (2005.)** – o korištenju sporta kao obrazovnog alata, u svrhu uključivanja mladih s manje mogućnosti, u rad s mladima
- **No Offence (izmijenjeno 2010.)** – istraživanje mogućnosti i pokretanje projekata za mlade kršitelje zakona ili za one u kojih postoji rizik od kršenja zakona
- **Village International (izmijenjeno 2010.)** – pokretanje međunarodnih projekata u ruralnim i zemljopisno izoliranim područjima
- **Inclusion & Diversity (izmijenjeno 2008.)** – kako u rad s mladima i projekte mladih uključiti što više osoba i doprijeti do različitih ciljnih skupina
- **No Barriers, No Borders (izmijenjeno 2008.)** – organizacija međunarodnih projekata za ljude raznih sposobnosti (uključujući osobe s invaliditetom i bez njega)
- **Over the Rainbow (izmijenjeno 2008.)** – izrada društveno osjetljivih projekata s mladim homoseksualcima i mladima koji propituju svoju seksualnu orijentaciju
- **E.M. Power (2008.)** – osnaživanje mladih žena koje pripadaju etničkim manjinama, preko međunarodnih projekata mladih
- **Youth and the City (2008.)** – razvoj značajnih međunarodnih projekata s mladima iz zapostavljenih (sub)urbanih sredina
- **Inclusion in Practice (2008.)** – poticajni primjeri projekata za uključivanje, provedenih u sklopu programa Mladi na djelu
- **Going International – Inclusion for All (izmijenjeno 2009.)** – praktične metode i savjeti za osobe aktivne u radu s mladima koje organiziraju svoj prvi međunarodni projekt za mlade s manje mogućnosti
- **Use your Hands to Move Ahead (izmijenjeno 2009.)** – praktični zadaci za povećanje sudjelovanja mladih s manje mogućnosti u kratkoročnim projektima Europske volonterske službe
- **Inclusion by Design (2009.)** – priručnik za nevladine organizacije koje se bave mladima o strateškom pristupu problemu uključivanja
- **Making Waves (izmijenjeno 2010.)** – potizanje većeg učinka projekata mladih vidljivošću, širenjem i korištenjem rezultata projekata
- **Images in Action (2010.)** – kampanja za stvaranje pozitivne slike o marginaliziranim skupinama
- **Let's Youthpass it on for All! (izmijenjeno 2010.)** – priznavanje neformalnog obrazovanja programom Mladi na djelu, za mlade s manje mogućnosti

☛ Sve publikacije možete pronaći na internetskoj stranici [www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForAll/](http://www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForAll/)



Serija paketa za osposobljavanje (T-Kit): Paketi za osposobljavanje tematske su publikacije koje su napisali iskusni treneri mladih. To su pristupačni priručnici koji se mogu upotrebljavati tijekom osposobljavanja i nastave, a izdaje ih Partnerstvo za mlade Vijeća Europe i Europske komisije.

- Socijalna uključenost
- Upravljanje projektima
- Organizacijski menadžment
- Metodologija učenja stranog jezika
- Interkulturno učenje
- Međunarodna volonterska služba
- U izradi... Građanstvo, mladi i Europa
- Osnove za osposobljavanje
- Financiranje i financijsko upravljanje
- Evaluacija obrazovanja u radu s mladima
- Suradnja s Euromedom

☛ Publikacije se mogu preuzeti na internetskoj stranici [www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net) ili [www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox](http://www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox)

## OPĆENITO

- **Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru te Odboru regija, 2008.**

*New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs.* (Nove vještine za nova radna mjesta. Predviđanje i zadovoljavanje potreba tržišta rada za vještinama.)  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=431&furtherNews=yes>

- **Europsko izvješće o mladima, 2009.**  
[http://ec.europa.eu/youth/news/news1458\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm)

- **Finn Yrjar Denstad, 2009.** – *Youth policy manual – How to develop a national youth strategy.*  
 ISBN: 978-92-871-6576-3  
<http://book.coe.int/EN>

- **„Političke smjernice za sljedeću Komisiju“, Jose Manuel Barroso , 2009.**  
[http://ec.europa.eu/commission\\_barroso/president/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/index_en.htm)

## ZAPOŠLJAVANJE

- **EU Employment situation and social outlook**

*European Commission's monthly monitoring report*, travanj 2009.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=488&furtherNews=yes>

- **Byambadori, Purvee**, 2007. – *The youth unemployment situation in Sweden* (Stanje nezaposlenosti mladih u Švedskoj), Sveučilište u Göteborgu, Odsjek za socijalni rad

<http://www.essays.se/about/youth+unemployment>

- **Prijedlog politike zapošljavanja mladih**, 2008. – *Europski forum mladih*

[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/social\\_conditions/0813-07\\_Employment\\_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/social_conditions/0813-07_Employment_FINAL.pdf)

- **O'Higgins, Neil**, 1997. – *The challenge of youth unemployment. Employment and Training Department of ILO*. ISBN 92-2-110751-5/ISSN 1020-5322

<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp7.htm>

- **Izvjješće s konferencije o zapošljavanju mladih**, 17. – 19. 10. 2008. – Europski forum mladih

<http://www.salto-youth.net/download/1761/>

- **Zapošljavanje mladih u vremenima krize**, 20. – 21. 01. 2009. – Europski dijalog za mlade u regiji Zlin, zaključci – Europski forum mladih

[http://www.youthforum.org/Downloads/Press\\_publications/press\\_releases/2009/0008-09\\_Conclusions\\_Zlin.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/Press_publications/press_releases/2009/0008-09_Conclusions_Zlin.pdf)

## SOCIJALNA UKLJUČENOST – ZAPOŠLJAVANJE

- **Cartmel F, Furlong A**, 2000. - *Youth unemployment in rural areas*.

<http://www.jrf.org.uk>

- **Colley H, Boetzelen P, Hoskins B and Parveva T**, 2007.

*Social inclusion for young people – breaking down the barriers*. Vijeće Europe

[http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084\\_Social\\_inclusion\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084_Social_inclusion_en.asp)

- **Inclusion Colleague Support Group on how to involve young people who face unemployment,**

18. – 20. 2. 2009 – izvješće

<http://www.salto-youth.net/InclusionColleagueSupportGroupsWhat/>

- **OECD forum o migracijama, zapošljavanju i integraciji,** 2009.

<http://www.oecd.org/dataoecd/38/9/43124357.pdf>

- **„Mali koraci – velike promjene“**, 2009. – o sudjelovanju osoba koje žive u siromaštvu – Europska mreža protiv siromaštva

<http://www.eapn.eu/content/view/full/855/30/lang,en/>

#### **OBRAZOVANJE – ZAPOŠLJAVANJE**

- **Education at a Glance,** 2008. – Pokazatelji OECD-a

<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>

- **Prijedlog politike vezane za problem ranog napuštanja školovanja,** 2008. – Europski forum mladih

[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/learner-centred\\_education/0052-08\\_FINAL\\_%20Early\\_Education\\_Leaving.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/learner-centred_education/0052-08_FINAL_%20Early_Education_Leaving.pdf)

- **Economic Survey of Sweden,** 2008. – *Education and youth employment*

[http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_34117\\_41738577\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_34117_41738577_1_1_1,00.html)

- **Priopćenje Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom ekonomskom i socijalnom odboru i Odboru regija,** 2007. – „Promicanje potpunog sudjelovanja mladih u obrazovanju, zapošljavanju i društvu“

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007\\_0498eno1.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0498eno1.pdf)

#### **SAVJETOVANJE – PODRŠKA MLADIM TRAZITELJIMA ZAPOSLENJA**

- **Insoo Kim Berg; Evan George:** *Family preservation – a Brief Therapy workbook*, Izdavač: London: BT Press, 1991.

- **Whitmore, John:** *Coaching for Performance*, 1992.

- **Victor E. Frankl:** *Man's Search for Meaning*, 1956.



• **Eric Berne:** *Games People Play – The Basic Handbook of Transactional Analysis*, Ballantine Books, 1996.

• **Intervju s Insoo Kim Berg:**

[http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo\\_Kim\\_Berg](http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo_Kim_Berg)

• **Coert Visser:** *A brief history of the solution-focused approach*, © 2008.

<http://articlescoertvisser.blogspot.com/2008/02/brief-history-of-solution-focused.html>

• **David L. Cooperrider and Diana Whitney:** *A Positive Revolution in Change: Appreciative Inquiry*. E-book

[http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+Revolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep\\_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQt9L4\\_ySZBrM-7jpbso&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt\\_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1](http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+Revolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQt9L4_ySZBrM-7jpbso&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1)

• **Steve de Shazer** – *Patterns of brief family therapy: an ecosystemic approach*. Izdavač: Guilford Press, 1982.

<http://books.google.com/books?id=LiaoykrJF7QC&pg=PP1&dq=de+shazer&hl=hu#P-PR18,M1>

• **Malcolm Gladwell** – *Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*.

<http://gladwell.com/tippingpoint/index.html>

• **Malcolm Gladwell** – *Blink: The power of thinking without thinking*.

<http://gladwell.com/blink/index.html>

• **John Spencer** – *Who moved my cheese*.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Who\\_moved\\_my\\_cheese](http://en.wikipedia.org/wiki/Who_moved_my_cheese)



## ZABILJEŠKE

A series of horizontal dotted lines for taking notes.



## PODACI O UREDNIŠTVU

Objavljeno u prosincu 2009., aktualno izdanje SALTO-YOUTHOVA Resursnog centra za uključivanje iz prosinca 2010.

[www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)

(Podrška i mogućnosti naprednog učenja i osposobljavanja u sklopu programa Mladi na djelu)

SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Bruxelles, Belgija

Tel: +32 (0)2 209 07 20 Faks: +32 (0)2 209 07 49

[inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net)

Koordinacija: Úlly Enn, [ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)

Autori: Úlly Enn ([ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)) i Miguel Angel Garcia Lopez ([rmbercia@aol.com](mailto:rmbercia@aol.com))

Lektura: Fionnuala Walsh, [fionnualawalsh@hotmail.com](mailto:fionnualawalsh@hotmail.com)

Dizajn: miXst, [info@mixst.be](mailto:info@mixst.be)

Ilustracije: [Info@gifant.be](mailto:Info@gifant.be)

Tisak: Newgoff, Mariakerke

Ažurirala Marija Kljajić u studenom 2010.

[marija@salto-youth.net](mailto:marija@salto-youth.net)

SALTO-YOUTH Resursni centar za uključivanje

[www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)

Umnožavanje i uporaba u nekomercijalne svrhe dopušteni su uz navođenje izvora ([www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)) i slanje obavijesti na [inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net).

SALTO-ovo Uključivanje brine se o okolišu. Ova brošura tiskana je na ekološkom recikliranom papiru. Brošuru naručite ili ispisujte samo ako je to stvarno potrebno. Zemlja će vam biti zahvalna.

Zagreb, siječanj 2013., Agencija za mobilnost i programe EU

Prijevod: Lucija Šimunić, prof.

Lektura: Editor Plus, Centar za lekturu i prevoditeljstvo

SALTO-YOUTH Resursni centar za uključivanje ne odgovara za vjerodostojnost prijevoda

*„Mladi su od politika uključivanja i aktivnih politika tržišta rada profitirali manje od ostalih dobnih skupina.“*

Obnovljena socijalna agenda,  
tematska studija o mjerama politike vezanim za  
mlade s manje mogućnosti, 2005;  
Kokovo izvješće, 2004.

Opće je poznati trend da stopa nezaposlenosti mladih u usporedbi sa stopom nezaposlenosti odraslih više ovisi o promjenama u ekonomskim uvjetima, povećavajući se više tijekom recesije i smanjujući se brže u vrijeme gospodarskog rasta. Stoga, uzimajući u obzir ekonomska zbivanja u posljednjih nekoliko godina u Europi, ne čudi strelovito povećanje stope nezaposlenih mladih, koja je u nekim europskim zemljama dosegla gotovo 30-40%.

Nezaposlenost je složen, socijalni fenomen te se napori za njezino suzbijanje trebaju bazirati na dobro isplaniranom, strateškom pristupu, kombiniranjem mjera integriranih politika i učinkovite prakse. U Europi postoje mnogi poticajni primjeri iz prakse te se u ovoj publikaciji, osim na neke teorijske pristupe ovom problemu, osvrćemo i na njih.

Iako je nedvojbeno da je već mnogo toga učinjeno u borbi protiv nezaposlenosti mladih, nažalost ne moramo strahovati da ćemo na ovom polju „ostati bez posla“. Koji je dakle tvoj sljedeći korak u radu protiv nezaposlenosti mladih?

Ovu knjižicu sastavio je SALTO Resursni centar za uključivanje. Preuzmite je besplatno na

[www.SALTO-YOUTH.net/Workingonwork](http://www.SALTO-YOUTH.net/Workingonwork)

