



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



HUMAN
RESOURCE
DEVELOPMENT
CENTRE



EMPLOY

mEntoring prograMme for young People at risk for Labour fOrce entrYE

Orodja za odločevalce



VODILNI



VUZF
Finance, insurance, business,
entrepreneurship
and innovation



LAW AND INTERNET
FOUNDATION
RESEARCH CENTER FOR LAW AND
INFORMATION TECHNOLOGIES



associazione
TDM 2000
www.tdm2000.org

PARTNER



celjski mladinski center
center for youth and innovation



emina
alapitvány

Orodja za odločevalceprojekta EMPLOY

Vodilni partner

EMINA Career Guidance
Foundation

Urejeno s strani

Andras Lorincz &
Anna Sarkisyan

Objavljeno dne

September 2021

Organizacije

Higher Institute of Insurance
and Finance - **Bolgarija**

EMINA Career Guidance
Foundation - **Madžarska**

Celjski mladinski center - **Slovenija**

TDM 2000 - **Italija**

Law and Internet Foundation - **Bolgarija**

YASAR University – **Turčija**



[@employmentoringprogramme](#)



employ@netlaw.bg

employprogramme.eu

"Ta dokument odraža samo stališča avtorjev in Evropska komisija ne prevzema odgovornosti za informacije, ki jih vsebuje ta publikacija."
Vse pravice pridržane.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Kazalo vsebine

I. del: Povzetki

1.	Kratek povzetek in vizija trenutnega projekta	1
1.1	Ozadje projekta	1
1.2	Ključne točke projekta	1
1.3	Glavni izzivi med izvajanjem projekta	2
2.	Glavne ugotovitve skupnega usposabljanja osebja	4
2.1	Rezultati usposabljanja osebja	5
3.	Povzetek izkušenj, pridobljenih pri mešani mobilnosti	7
4.	Povratne informacije o mentorskih srečanjih, pridobljenih preko mentorske platforme e-Hub	10
4.1	Povzetek predlogov mentorjev za prihodnje mentorirance in mentorje	10
5.	Povzetek komunikacije med izvajanjem projekta s ciljnimi skupinami in drugimi deležniki	13
5.1	Povzetek komunikacije s ciljnimi skupinami med izvajanjem projekta	13
6.	Povzetek informacij, zbranih v postopku priprave priročnika EMPLOY	16

II. del: Nacionalni statusi

7.	Dobre prakse in za politiko pomembna baza dokazov - ključni učinki glavnih projektne aktivnosti, ki lahko omogočijo vpogled v sistematične izboljšave. EU in nacionalni procesi na tem področju, družbene zahteve ter trenutne razmere in okoliščine na nacionalni ravni: trenutne razmere in okoliščine na nacionalni ravni projektne partnerjev	17
7.1	Slovenija	17
7.2	Italija	19
7.3	Turčija	20
7.4	Madžarska	21
7.5	Bolgarija	22
8.	Posledice za prihodnost - konkretne zamisli in koraki na področju razvoja politik	25

Kratek povzetek in vizija trenutnega projekta

Employ - mEntoring prograMme for young People at risk for Labour fOrce entrY

Ozadje projekta

Brezposelnost mladih je eden največjih problemov ne le v Evropski uniji, ampak tudi po vsem svetu. Dokazano je, da ima brezposelnost mladih vseživljenjske posledice za stabilnost dohodka in zaposlitve v vsaki državi. Poleg tega imajo mladi, ki se jih dotakne brezposelnost na začetku kariere slabše reference, v času delovne dobe pa so manj samozavestni in manj odporni na priložnosti in neuspehe na trgu dela.

V Evropski uniji je brezposelnost mladih stalno višja kot v drugih starostnih skupinah. Za mlade iz ogroženih skupin je to vprašanje še bolj resno, saj se pri vstopu na trg dela soočajo z vse več ovirami. Poleg tega se od mladih z manj priložnostmi, NEETS, ekonomsko prikrajšanih oseb in mladih migrantov pričakuje, da bodo pokazali dobre spretnosti na področju zaposljivosti, da bi dobili in obdržali zaposlitev. Glavni izziv, s katerim se soočajo, je pravzaprav ta, da nimajo na voljo veliko možnosti poklicnega svetovanja, pridobivanja novih spretnosti in kompetenc ter pripravo na trg dela, da bi postali bolj usposobljeni in dovolj konkurenčni.

Ključne točke projekta

Partnerski konzorcij projekta EMPLOY, ki ga sestavlja šest organizacij iz petih različnih držav (Higher Institute of Insurance and Finance (VUZF) in Law and Internet Foundation (LIF) iz Bolgarije, Celjski mladinski center (MCC) iz Slovenije, TDM 2000 iz Italije, EMINA Career Guidance Foundation iz Madžarske in Univerza Yasar iz Turčije) je zasnoval projekt EMPLOY, da bi usmerjal mlade, ki se pri vstopu na trg dela soočajo z izzivi in težavami. Splošni cilj projekta je usmerjati mlade pri vstopu na trg dela z zagotavljanjem znanj, veščin in kompetenc ter nasvetov strokovnih mentorjev. Ta cilj bo dosežen z vzpostavitvijo spletne platforme za virtualno mentorstvo - e-Hub; z razvojem priročnika EMPLOY, katerega poudarek je na spretnostih in kompetencah, ki jih mladi potrebujejo za večjo zaposljivost, ter z razvojem zbirke orodij za odločevalce, ki osvetljuje poti, po katerih bi lahko šli nosilci odločanja na področju brezposelnosti mladih.



Glavni izzivi med izvajanjem projekta

V okviru projekta sta bila doslej ustvarjena dva intelektualna rezultata, ki sta podlaga za usmerjanje mladih brezposelnih oseb. Mentorska platforma EMPLOY e-Hub: <https://employprogramme.eu/> je virtualna skupnost za mentorstvo, ki prispeva k spodbujanju odprtih in inovativnih praks v digitalnem okolju, ki mladim iz ogroženih skupin omogoča uspešno pripravo na trg dela in na ta način dolgoročno zmanjšuje brezposelnost mladih v EU.

Priročnik EMPLOY razkriva niz ključnih spretnosti in kompetenc, ki mladim omogočajo vstop na trg dela. Ključne spretnosti in kompetence, zajete v priročniku so opredeljene in oblikovane na podlagi mnenj mladih, ki so se srečali z brezposelnostjo, ter mentorjev, kariernih svetovalcev in strokovnjakov s področja brezposelnosti mladih. Izbrane in podrobneje opisane so najpomembnejše spretnosti in kompetence, ki mentorirancem nudijo hitre nasvete in ustrezne vire za njihovo nadaljnje izboljšanje.

Največji izziv pri izvajanju projekta je predstavljala pandemija COVID-19. Večina partnerjev je morala spremeniti svoje vsakodnevno delo, saj je COVID-19 negativno vplival na njihove aktivnosti, kar je zahtevalo veliko dodatnega delovnega časa. Glavna težava, s katero se je soočil konzorcij, je bila nezmožnost izvedbe osebnih projektnih sestankov in multiplikativnih dogodkov v določenih obdobjih. Vendar so partnerji s skupnimi močmi uspeli izvesti vse aktivnosti. Izvedeno je bilo usposabljanje osebja in projektno srečanje v Izmirju v Turčiji ter tudi mešani mobilnost v Celju v Sloveniji in multiplikativni dogodki v državah partnericah.





2

Glavne ugotovitve usposabljanja osebja

Na podlagi ocenjevalnih anket so partnerji pripravili analizo povratnih informacij članov skupin, ki so se udeležili usposabljanja osebja, tako preko spleta kot tudi osebno.

Poleg ukrepov, namenjenih reševanju problema brezposelnosti mladih na nacionalni ravni in na ravni EU, ima zagotavljanje prilagojenega svetovanja neprivilegiranim mladim, NEETS, ekonomsko prikrajšanim osebam in mladim migrantom velik potencial za krepitev njihove vloge. Namen usposabljanja osebja je bil razviti njihove zmogljivosti za svetovanje mladim iz omenjenih ciljnih skupin z uporabo mentorske spletne platforme EMPLOY ter priročnika EMPLOY. O različnih temah, vključno s karierno orientacijo, pripravami pred zaposlitvijo, komunikacijo in mreženjem, javnim nastopanjem, učnimi stili, samoocenjevanjem, mentorstvom dvojno prikrajšanim skupinam, pristopom dizajnerskega razmišljanja, so razpravljali v okviru tega, kako uspešno izvajati mentorstvo ciljnim skupinam projekta. Intenzivno so preučevali in razpravljali o vsebini in funkcijah/orodjih e-Huba ter priročnika EMPLOY.

Vsi udeleženci so o usposabljanju podali pozitivne povratne informacije. Večina jih je menila, da je vsebina usposabljanja razširila njihov pogled. Vsi udeleženci so izrazili globok vpliv usklajevanja mentorjev in mladinskih delavcev z različnih področij, kultur in z različnimi mentorskimi veščinami. Glede na rezultate evalvacijskega vprašalnika, razdeljenega ob koncu usposabljanja, so vsi udeleženci izrazili zanimanje za sodelovanje v usposabljanju za mobilnost ter za uporabo mentorske platforme e-Hub EMPLOY ter EMPLOY priročnika.

Projektne partnerji so se strinjali, da sta spletno in zlasti osebno usposabljanje poleg razvoja mentorskih veščin prispevala tudi k razvoju timskega dela in medkulturne komunikacije med udeleženci.



Rezultati usposabljanja osebja

Med programom so se udeleženci seznanili s priročnikom o veščinah in kompetencah ter s tem, kako jih je mogoče skupaj s praktičnimi napotki uporabiti za usmerjanje mladih na trgu dela in pri njihovem osebnem razvoju. Poleg tega sta bila motivacija in opolnomočenje mladih ključna dejavnika v celotnem programu, v zapletenih situacijah pa so se konkretni nasveti, ki so bili na voljo, izkazali za zelo koristne za udeležence.

Usposabljanje o platformi e-Hub v kombinaciji s priročnikom EMPLOY je bilo izvedeno v celoti. Udeleženci lahko sedaj brez problema krmarijo po spletni strani in jo uporabljajo na najučinkovitejše načine. Udeleženci so se izkazali za zelo motivirane tako za spletni kot osebni del programa, zlasti so cenili neposredno povezavo med temami, ki so jih obravnavali mentorji, in vsakodnevnim delom. Mentorji so imeli tudi priložnost, da sami ocenijo svoje mentorske veščine in načrtajo pot za izboljšanje.

V zanimivih razpravah med vrstniki in mentorji po zaključku tem so udeleženci lahko slišali in prevzeli metode, ki jih uporabljajo drugi mentorji, in se naučili, kako učinkovito poučevati, ter spoznali vse potrebne lastnosti dobrega mentorja. Poleg tega so imeli mentorji priložnost samooceniti svoje mentorske veščine in načrtati pot za izboljšanje, saj so se naučili, kako motivirati sebe in mentorirance, kar je bistven del mentorskega procesa.

Poleg tega so se srečanja, ki so bila posvečena upravljanju časa in simulacijam mentorstva, izkazala za zelo dragocena in so dala jasno sliko o procesu mentorstva in načinih, kako ustvariti največjo vrednost za mentorirance.

Na koncu so se udeleženci strinjali, da imajo veliko bolj jasno sliko o projektu kot celoti in da so prepričani, da so jim bila na voljo vsa prava orodja za iskanje gradiva in podpore, če bi jo potrebovali.





3

Povzetek izkušenj, pridobljenih pri mešani mobilnosti

Besedilna analiza in povzetek pridobljenih izkušenj na podlagi dejavnosti mešane mobilnosti

Med 23. in 27. avgustom 2021 je v Celju potekala mešana mobilnost projekta EMPLOY. Namen aktivnosti je bil vzpostaviti neposredno usposabljanje s ciljnimi skupinami in tako omogočiti neposredno učno izkušnjo med mentorji in mentoriranci, poleg tega ter tudi spodbuditi mentorirance, da v prihodnosti sami postanejo mentorji. Ne le, da je bilo v osebni obliki v okviru mobilnosti združenih 5 mentorjev in 20 mentorirancev, omogočili smo tudi, da sta se dva mentoriranca iz Turčije pridružila prek spleta. Poleg tega smo različne delavnice iz mobilnosti, ki je potekala v Celju, prenašali v živo preko Facebook strani projekta EMPLOY, s čimer je bila vsebina usposabljanja na voljo drugim uporabnikom. V živo smo prenašali 11 javljanj preko Facebooka o delavnicah, ki smo jih izvedli, katere so bile skupaj ogledane 231-krat. Prav tako so bile delavnice v okviru mešane mobilnosti profesionalno posnete, videoposnetki pa so na voljo na mentorski platformi E-HUB, kot dodatni viri učenja v sklopu tečajev, ki jih ponuja E-HUB.

Na začetku mobilnosti udeleženci niso bili navdušeni nad Youthpassom in njegovim pomenom kot neformalnim orodjem za ocenjevanje in opisovanje kompetenc, pridobljenih med usposabljanjem. Vsi udeleženci so prvi dan zapisali tudi svoje individualne učne načrte v skladu z dnevnim redom in predstavljenimi temami, da bi ocenili obstoječe znanje in raven kompetenc. Individualni učni načrti so bili dodani zadnji dan, saj so se novo znanje in kompetence okrepile kot neposredna posledica sodelovanja v mešani mobilnosti. Rezultat tega razmisleka je bila izdelava Youthpassov za vse udeležence, ki jih je vsem izdala gostiteljska organizacija: Celjski mladinski center, Slovenija.

Med mešano mobilnostjo so bile obravnavane naslednje teme:

- Predstavitve življenjepisov in izvedba razgovorov
- Igranje vlog na razgovorih,
- Komunikacijske spretnosti - predstavitvene spretnosti, spretnosti mreženja
- Predstavitev o timskem delu in reševanju problemov
- Predstavitev na socialnih omrežjih, LinkedIn



- Razvoj virtualnih delavnic za mentorsko platformo E-HUB neposredno preko platforme e-Hub.
- Razvoj virtualnih delavnic za mentorsko platformo E-HUB, 2. del, neposredno preko platforme e-Hub.
- Youthpass predstavitev – individualni učni načrti
- Predstavitev funkcij in strokovnega znanja mentorjev ter odnosa med mentorjem in mentorirancem
- Klobuki razmišljanja
- Postavljanje in doseganje ciljev

Pridobljene izkušnje mobilnosti lahko povzamemo po izdanih Youthpass potrdilih, procesu samoocenjevanja, ki so ga mentorji in mentoriranci opravili kot rezultat mešane mobilnosti in njihovih individualnih učnih načrtov.

Pridobljene izkušnje lahko najboljše povzamemo tako, da navedemo nekaj udeležencev ter njihove ocene, opisane v potrdilih Youthpass.

"Svoje ideje, mnenja in izzive sem izražal v tujem jeziku. Poleg tega sem imel med usposabljanjem priložnost poslušati in razmišljati o izzivih, potrebah in možnostih svojih kolegov na mobilnosti."

"Usposabljanje je prispevalo k razvoju našega razumevanja ustvarjalnosti in vključevanja."

"Običajno sem dober pri samomotivaciji, prevzemanju odgovornosti zase in delu v skupinah. Pri delu z drugimi ljudmi lahko vidiš veliko različnih pogledov, kar je osvežujoče in mi je všeč. Ko sem prvič bral o tem projektu, me je pritegnil, ker ti daje pomembno znanje o tvoji prihodnji karieri, na primer, kako napisati življenjepis, kako pravilno komunicirati, kako se predstaviti. Vesel sem, ker mi je uspelo razumeti in se naučiti, kako narediti vse kar sem že prej omenil. Nekaj mentorjev mi je pomagalo razumeti, kako delujejo "start up" podjetja, kako posredovati in kako predstavljati ideje. Spoznal sem, da zmorem več, kot sem pričakoval, in da se ne smem podcenjevati."

"Dosegel sem svoje mentorske cilje. Mislim, da mi je uspelo motivirati in izpolniti pričakovanja mentorirancev."

"Na delavnici je z igranjem vlog izboljšala svoje znanje o posebnostih pri razgovorih. Po posvetu z mentorjem je zdaj sposobna napisati ustrezno motivacijsko pismo. Ve, kako ga nasloviti, kdaj in kaj naj vanj napiše ter kako pomembna je struktura."

"Dosegel sem svoje osebne in učne cilje, ki sem si jih zastavil na začetku mešane mobilnosti."

"Sposobnost organiziranja, upravljanja in spremljanja lastnega učenja in znanja.

Usposobljenost za uporabo pridobljenih kompetenc in izkušenj v osebem, poklicnem in družbenem življenju.

Poslušanje in spoštovanje mnenja drugih, pomagati in sodelovati z ostalimi udeleženci ne le v ekipi, temveč tudi med posameznimi praktičnimi vajami."





4

Povratne informacije o mentorskih srečanjih, pridobljenih preko mentorske platforme e-Hub

Glede na interes mentorirancev

Na splošno so bila vsa srečanja zanimiva, pri čemer je bilo posebej poudarjeno, da so bila srečanja o razvoju mehkih veščin za zaposljivost še posebej koristna. Udeleženci so zelo dobro sprejeli tudi druge vidike, kot so srečanja povezana z bolj praktičnim pristopom k iskanju zaposlitve, z izdelavo življenjepisa ali postopkom v zvezi z motivacijskimi pismi. Poleg tega so udeleženci cenili tudi vsa srečanja, namenjena aktivnemu iskanju zaposlitve in karierni orientaciji.

Poleg tega so mentoriranci zelo cenili vsa srečanja, povezana s pridobivanjem praktičnih veščin, ter vse korake in nasvete v fazi pred zaposlitvijo, saj so mnenja, da so pridobili vse veščine in lastnosti, potrebne za pripravo na razgovor za službo v prihodnosti.

Omeniti je tudi potrebno, da so mentoriranci zelo cenili veščine javnega nastopanja in veščine predstavitve, prav tako tudi veščine mreženja in poslovnega komuniciranja.

Mentorirance so najbolj zanimale teme, povezane s komunikacijo, pripravo na zaposlitveni razgovor in izdelavo življenjepisa.

Ker pa so nekateri mentoriranci menili, da je znanja o podjetništvu in "start up" podjetjih premalo, so želeli, da se pripravi več delavnic na to temo.

Mentorji so bili mnenja, da je zelo pomembno, da mladim varovancem posredujejo čim več koristnih informacij.

Eden najbolj koristnih vidikov mentorske platforme e-Hub je bil ta, da se je mentorirancem omogočila komunikacijo z različnimi mentorji, z namenom, da bi se seznanili z njihovimi različnimi pristopi. Tako mentoriranci, kot tudi mentorji so se strinjali, da je bila priložnost, da so mentorji z mentoriranci lahko delili primere in izkušnje iz prve roke, neprecenljiva.

Delavnice so na splošno potekale v nacionalnih jezikih partnerjev, nekateri pojmi in izrazi pa so bili v angleščini.

Povzetek predlogov mentorjev za prihodnje mentorirance in mentorje

Mentorji priporočajo prihodnjim mentorirancem, da izkoristijo celoten potencial spletne platforme e-Hub, saj mentorski tečaji in obravnavane teme pokrivajo res širok spekter. Nekateri menijo, da ima vsak tečaj poleg teoretičnega tudi praktični del.

Nekateri mentorji bi mentorirancem priporočili tudi, da ob prijavi izpolnijo obrazec za samoocenjevanje in uporabijo razdelek "mreženje", preko katerega lahko mentorji in mentoriranci komunicirajo.



Predlagano je bilo, da mentorji uporabljajo videoposnetke in druge različne interaktivne elemente, da bi bil proces mentorstva za mlade bolj privlačen.

Tečaji morajo biti strukturirani tako, da ustrezajo občinstvu, mentorji pa morajo biti pripravljeni na številna vprašanja.

Da bi dosegli najboljše možne rezultate, morajo biti tako mentorji kot mentoriranci potrpežljivi in predani. Projekta se naj lotijo z odprtostjo, pripravljenostjo za učenje in poučevanje ter skrbjo za druge.

Mentoriranci ne smejo nikoli nehati iskati možnosti za izboljšanje, saj se lahko vedno naučijo še več. Neuspeh ne sme pomeniti frustracije ali utrujenosti, mentorirance pa močno spodbujamo, da prosijo za podporo in postavijo toliko vprašanj, kolikor jih želijo.





5

Povzetek komunikacije med izvajanjem projekta s ciljnimi skupinami in drugimi deležniki

Izvajali smo splošne skupinske delavnice in individualne pogovore z namenom, da bi se mladi seznanili z veščinami, potrebnimi za iskanje zaposlitve in poklicno življenje.

Mladi, ki so pred kratkim diplomirali in se soočajo s težkimi pogoji na zelo konkurenčnem trgu, so bili obveščeni o projektu, spletni mentorski platformi e-Hub ter EMPLOY priročniku o spretnostih in kompetencah.

Na splošno so bili udeleženci, ki so izpolnili obrazce, večinoma predstavniki državnih institucij. Glede na rezultate so vprašani menili, da so teme mentorstva, orodje za samoocenjevanje ter priročnik zelo pomembni, saj pozitivno vplivajo na celoten proces mentorstva. Poleg tega je bilo potrjeno Youthpass dodatna spodbuda za mentoriranje, da so se vpisali in dokončali tečaj.

Na splošno, so udeleženci dogodka podprli glavno idejo, cilje in metode projekta EMPLOY.

Priporočilo udeležencev je bilo, da se v celoti izkoristijo različne konvencionalne in nekonvencionalne metode diseminacije, da bi dosegli mlajšo javnost, ki bi jo lahko zanimal mentorski program EMPLOY.

Nekateri udeleženci so delili svoje povratne informacije o programu in menili, da je razvoj in izvajanje mentorskega programa za brezposelne mlade resnično močno orodje za vključevanje v družbeno in poklicno življenje.

V času projekta je bilo kontaktiranih več deležnikov, ena najpomembnejših organizacij pa je bila Institute for Cultural Relations Policy s sedežem v Budimpešti, s katerim smo se pogovarjali o številnih možnih rezultatih usposabljanja in izbire mladih, ki prihajajo na trg.

Obrnili smo se tudi na druge deležnike, s katerimi smo delili vse informacije. Med drugimi smo stopili vs tik tudi z International Alliance for Cultural Relations. Z vsemi deležniki, s katerimi smo stopili v stik, smo se pogovarjali o možnih rezultatih usposabljanja in izbire mladih za nove zaposlitvene priložnosti. Nekatero organizacijo, kot je CASMI, so pokazale zanimanje za povečanje števila mentorjev, drugi, kot je TDM International, pa so bili pripravljeni razširiti geografski obseg s svojimi člani iz drugih evropskih držav.

Povzetek komunikacije s ciljnimi skupinami med projektom

Kanali, ki se uporabljajo za komunikacijo s ciljno skupino

Glavna komunikacijska vsebina

O projektu in njegovih rezultatih smo obveščali ciljne skupine (NEET) z uporabo spletnih orodij za sestanke, e-pošte, objav na družbenih medijih, sporočil za javnost in individualnih pogovorov.

Intelktualni rezultati so bili objavljeni tudi v nacionalnih in regionalnih medijih. Poleg tega so bile uporabljene tudi spletne strani in družbena omrežja, zlasti Facebook, preko katerega so bili udeleženci neposredno.



Med projektom so bila uporabljena različna komunikacijska orodja, ciljne skupine in pa so bile večinoma dosežene preko digitalnih komunikacijskih orodji. V okviru multiplikativnih dogodkov so bili neposredno kontaktirani pomembnejši deležniki.

Poleg tega so bili uporabljeni tudi telefonski klici in aplikacije za pošiljanje sporočil, da bi lahko takoj odgovorili na vprašanja mentorirancev in drugih deležnikov.

Rezultati in posodobitve v zvezi z izvajanjem programa EMPLOY so se objavljali preko spletnih strani in drugih družbenih medijev.

Pri merjenju števila ljudi so bile uporabljene statistike družbenih medijev, ljudje pa so bili tudi neposredno naprošeni, da ob prijavi na dogodke izpolnijo seznam udeležencev.

Drugi so merili število doseženih ljudi s številom udeležencev, ki so brskali po informacijah na spletni strani univerze. Poleg tega je bilo število doseženih ciljnih skupin izmerjeno s številom registriranih mentorirancev na platformi e-Hub in tistih, ki so se udeležili usposabljanja.

Glavna komunikacijska vsebina je bila povezana z razvojem in izvajanjem projekta. Osredotočena pa je bila tudi na razširjanje platforme e-Hub, ki je glavno orodje mentorskega programa EMPLOY.





6

Povzetek informacij, zbranih v postopku priprave priročnika EMPLOY

- Viri, uporabljeni v priročniku
- Metodologija
- Glavni izzivi pri pripravi priročnika
- Močne in šibke točke priročnika

Glavne metode, ki so bile uporabljene pri pripravi priročnika, so bile raziskovanje v partnerskih državah, kvalitativni intervjuji, ki so jih opravili partnerji projekta EMPLOY, in sinteza prejšnjih izkušenj na področju mentorstva. Uporabljeni so bili primarni in sekundarni viri.

Glavni izziv pri oblikovanju priročnika je bila sinteza različnih izkušenj in zmogljivosti.

Prednosti priročnika:

- Zagotavljanje pomembnega vpogleda v predpise in ukrepe na področju brezposelnosti mladih na nacionalni ravni in ravni EU
- Predstavitev potrebnih znanj in spretnosti na trgu dela, ki izhajajo iz kvalitativnih intervjujev v okviru projekta, v obliki, ki je pripravljena za uporabo, skupaj s praktičnimi nasveti in priložnostmi za nadaljnje učenje.
- Promocija mentorske spletne platforme e-Hub in navodila, kako ga uporabiti v kombinaciji s priročnikom, kot podpora pri učenju registriranih mentorirancev.
- Neposredno temelji na izkušnjah mentorjev in ciljnih skupin. Vsebina priročnika je bila oblikovana na podlagi rezultatov kvalitativnih intervjujev, ki so jih opravili projektni partnerji, da bi razkrili najnovejše izzive in priložnosti na tem področju.
- Tesna povezava med EMPLOY priročnikom in platformo e-Hub je edinstvena priložnost, saj omogoča, da se teorija spremeni v prakso ter tako podpira tako mentorje kot mentorirance.
- Priročnik je napisan v vseh nacionalnih jezikih projektnih partnerjev. Glede na to, da je jezikovna ovira ena od najpomembnejših ovir za mlade, ki bi radi izpopolnili svoje znanje, vendar imajo omejen dostop do potrebnih virov, je večjezičnost priročnika močan razlog, da ga preferirajo tako mladi kot mladinski delavci.

Šibke točke priročnika:

- Priročnik je po svoji naravi statično gradivo, vendar področje mentorstva, na katerega želi vplivati, ni statično. Zato bo po koncu projekta morda velika potreba po posodobitvi priročnika.



Dobre prakse in za politiko pomembna baza dokazov

Ključni učinki glavnih projektnih aktivnosti, ki lahko omogočijo vpogled v sistematične izboljšave.

Key effects from main project activities that can open up insights for systematic improvements

EU in nacionalni procesi na tem področju, družbene zahteve ter trenutne razmere in okoliščine na nacionalni ravni

7.1 Slovenija

V Republiki Sloveniji (RS) je Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje (ZRSZ) ključna institucija na trgu dela. Je samostojna pravna oseba s statusom javnega zavoda, ki deluje enotno na celotnem ozemlju Republike Slovenije. ZRSZ deluje na treh ravneh: na sedežu Zavoda za zaposlovanje z vodstvom in centralno službo ter na območnih službah z uradi za delo v vseh upravnih okrožjih. Glavne dejavnosti ZRSZ so posredovanje zaposlitve in svetovanje pri zaposlovanju, poklicna orientacija, zavarovanje za primer brezposelnosti, ukrepi aktivne politike zaposlovanja, izdajanje delovnih dovoljenj in zaposlovanje tujcev, izdelava analitičnih, razvojnih in drugih strokovnih gradiv s področja dejavnosti ZRSZ ter informiranje o trgu dela. Uporabniki storitev ZRSZ so brezposelni, delodajalci, osebe, ki potrebujejo strokovno pomoč pri zaposlovanju in poklicnem usmerjanju, strokovne institucije in izvajalci programov zaposlovanja, socialni partnerji in širša javnost.

ZRSZ med drugim izvaja operativni program za izvajanje evropske kohezijske politike. Kot finančni partner sodeluje pri izvajanju projektnih dejavnosti v mednarodnih projektih, ki jih sofinancirajo različni programi EU in drugi skladi, kot so Ciljno usmerjena mobilnost, EURADRIA 2020-2021, Dostojno delo za vse, HECAT, EUREVITA in Tvoja prva EURES zaposlitev.

Leta 2020 so se po dobrem začetku leta gospodarska gibanja v spomladanskih mesecih spremenila v negativna, saj je svetovno in domače gospodarstvo močno prizadela pandemija Covid-19, ki je vplival na razmere na trgu dela. V letu 2020 se je delovna aktivnost najbolj zmanjšala v nepremičninskem in gostinskem sektorju. Leta 2020 so delodajalci iskali kandidate za 114.671 prostih delovnih mest.

Konec novembra 2020 je bilo zaposlenih 889.758 ljudi, kar je 1,3 % manj kot novembra 2019. Stopnja registrirane brezposelnosti je novembra 2020 znašala 8,6 %, kar je za 1,2 odstotne točke več kot novembra 2019. Konec decembra 2020 je bilo brezposelnih 87.283 oseb, kar je za 15,9 % več kot decembra 2019. V letu 2020 se je v primerjavi z enakim obdobjem leta 2019 število prijav novih brezposelnih oseb povečalo za 31,3 %. Leta 2020 se je v evidenco brezposelnih prijavilo 98.244 novih brezposelnih oseb. Izbrisanih je bilo 86.253 vozil, kar je 10,5 % več kot v enakem obdobju leta 2019.



Struktura brezposelnosti se je v primerjavi z letom 2019 spremenila zaradi povečanja števila prijav in odjav iz evidence. Primerjava med decembrom 2019 in decembrom 2020 kaže, da se je delež presežnih delavcev in stečajnikov povečal za 4,7 %. Število brezposelnih, starih od 30 do 39 let, se je povečalo za 1,5 %, število brezposelnih, starih od 40 do 49 let, za 1,3 %, število brezposelnih, mlajših od 29 let, pa za 0,9 %. Za 1,2 % se je povečal tudi delež brezposelnih žensk. Delež starejših brezposelnih (50 let in več) se je zmanjšal za 3,6 %. Zmanjšala sta se tudi deleža dolgotrajno brezposelnih in iskalcev prve zaposlitve. Izobrazbena struktura brezposelnih se ni bistveno spremenila. V letu 2020 je bilo v povprečju mesečno brezposelnih 85.003 oseb, kar je 14,6 % več kot v letu 2019.

Trenutno (avgust 2021) je v RS registriranih 69.292 brezposelnih oseb, od tega 51,7 % žensk in 48,3 % moških. Od tega je delež mladih 17,5 %, delež starejših od 50 let pa 39,2 %. Iskalci prve zaposlitve predstavljajo 14 % vseh registriranih brezposelnih oseb, medtem ko je dolgotrajno brezposelnih oseb 58,2 %. Delež invalidov med vsemi prijavljenimi znaša 16,4 %.

Na nacionalni ravni je stopnja brezposelnosti 7,3 %. V kategoriji mladih (15-29 let) je brezposelnost 9,5-odstotna, v kategoriji starejših od 50 let 9-odstotna, v kategoriji starejših od 55 let pa 11,4-odstotna. Med vsemi delovno sposobnimi prebivalci je 6,5 % moških in 8,2 % žensk brezposelnih. Delež dolgotrajno brezposelnih znaša 4,3 %. V letu 2021 je bilo na novo prijavljenih 40.247 brezposelnih oseb in 58.238 brezposelnih oseb, ki so se odjavile.

Leta 2019 je bilo tujcem izdanih 17.030 delovnih dovoljenj, leta 2020 15.636 in leta 2021 13.821 (do septembra 2021). Trenutno je skupno število veljavnih delovnih dovoljenj za tujce 42 562.

Delodajalci v Sloveniji pozitivno ocenjujejo gibanja na področju zaposlovanja v drugi polovici leta 2021, saj napovedujejo 2,1-odstotno rast števila zaposlenih in okoli 29.000 delovnih mest.

To kažejo rezultati najnovejše raziskave, narejene s strani Employment Forecaster, ki je aprila in maja 2021 anketirala skoraj 3.300 delodajalcev z desetimi ali več zaposlenimi iz vse Slovenije.

Največjo rast števila zaposlenih napovedujejo delodajalci v območnih službah Maribor (2,8 %) in Koper (2,7 %). Nad povprečjem so tudi delodajalci v Celju (2,5 %), na Ptuju (2,4 %) in v Kranju (2,3-odstotna napoved rasti zaposlenosti). Nobena regionalna služba ne napoveduje zmanjšanja števila zaposlenih. Glede na velikost regionalnih uradov, število zaposlenih in koncentracijo sedežev poslovnih subjektov so najvišje napovedi zaposlovanja za območni urad v Ljubljani (10.793) in Mariboru (3.770). Najbolj pozitivne napovedi glede gibanja zaposlenosti so v gostinstvu, gradbeništvu, poslovanju z nepremičninami in drugih raznovrstnih poslovnih dejavnostih. V naslednjih šestih mesecih bodo najbolj iskani poklici vozniki težkih tovornjakov in vlačilcev, delavci v preprosti proizvodnji, varilci, zidarji in prodajalci.



7.2 Italija

Vprašanje zaposljivosti ogroženih mladih je v Italiji zgodovinski izziv, saj so bili v preteklih letih pripravljene in v praksi izvajani različni programi, strategije in zakoni, ki so bili različno uspešni.

Italija ima eno najslabših stopenj zaposlenosti mladih v Evropi, trenutno pa doživlja trenutek reforme in revolucije.

Zaradi uvedbe t.i. kratke plače za brezposelne in zaradi pandemske krize Covid-19 so bile razmere nekoliko nejasne, številni mladi so bili zmedeni, zato je bilo težko opredeliti mehke spretnosti in kompetence, saj živimo v svetu, ki se nenehno razvija, kjer se zahteve pogosto spreminjajo in jih ni vedno lahko razumeti.

Ta projekt je v veliko pomoč, ker zagotavlja podlago in orodja, ki so jasno prepoznavna in lahko pomagajo pri zagotavljanju alternativnih načinov za pridobivanje vpogleda v situacijo ter dosega ljudi, ki sicer ne bi imeli priložnosti dostopati do teh informacij. Trenutno spletno mentorstvo danes v naši družbi ni zelo uporabno in mu ljudje ne zaupajo, vendar pa se zaradi pandemije vse več ljudi zaveda moči spletnih orodij.

Vse skupaj je bilo koristno, vendar ne na zelo sistematičen način! Zaradi pandemije so bili časi nekoliko drugačni in še vedno si moramo prizadevati, da v sam proces vključimo več deležnikov.

Glavni izziv pri oblikovanju tem je bil opredeliti najbolj potrebna znanja in kompetence, ki jih lahko izkoristijo skoraj vsi mladi, ne glede na njihovo ozadje in pričakovanja.



7.3 Turčija

Po zadnjih podatkih je v Turčiji brezposelnih 25,4 % mladega prebivalstva. Če pogledamo splošno prebivalstvo ne glede na starost, je stopnja brezposelnosti 13-odstotna, kar pomeni, da je brezposelnost mladih v državi velik problem. Brezposelnost mladih je bolj izrazita pri mladih ženskah (30,6 %) kot pri mladih moških (22,5 %). Le 22 % univerzitetnih diplomantov najde prvo zaposlitev v prvih šestih mesecih po diplomi. 26 % mladih prebivalcev ni zaposlenih, se ne izobražuje ali usposablja (NEET). Po drugi strani pa se težave nadaljujejo za tiste, ki so že našli zaposlitev. Po nedavni nacionalni raziskavi je 49,8 % zaposlenih zadovoljnih s svojo plačo, 62 % zaposlenih pa je zadovoljnih s pridobljeno izobrazbo. Predsedstvo za strategijo in proračun (nekdanje Ministrstvo za razvoj T. C.) pripravlja poročila posebnih strokovnih komisij o brezposelnosti mladih kot referenčne vire za nacionalne petletne razvojne načrte. Namen teh poročil je zagotoviti jasno vizijo in časovni načrt glede nacionalne brezposelnosti mladih, ki je še posebej problematična za ranljivejše skupine mladih, kot so NEET, mladi begunci, migranti in mladi Sirci pod začasno zaščito ter mladi invalidi. V zadnjem poročilu posebne strokovne komisije o brezposelnosti mladih je navedeno, da je treba za zgoraj navedene skupine sprejeti posebne ukrepe, saj so običajno zaposleni v nezdravih razmerah, kot so nepredvidljiva stalnost, nezadosten dohodek ter pomanjkanje socialne in pravne zaščite (tj. neformalna zaposlitev). V poročilu je poseben poudarek namenjen NEETs ter nezdržljivosti med usposabljanjem in trgom dela v zvezi z mladim prebivalstvom. Poročilo navaja tudi pomanjkanje poklicne mreže in omejene mehke veščine kot druge pomembne ovire za mlade, ki prvič iščejo zaposlitev.

Ta projekt s svojimi intelektualnimi rezultati in dejavnostmi razširjanja v priročniku EMPLOY neposredno obravnava zgoraj navedena vprašanja, in sicer problem omejenih mehkih in trdih veščin v poklicnem življenju in iskanju zaposlitve ter problem omejene poklicne mreže preko spletne mentorske platforme e-HUb. Tako mentorska srečanja, ki so potekala v obdobju izvajanja projekta, kot možnost, da se e-Hub ustvari kot interaktivno okolje, ki bo na voljo tudi po koncu projekta za tiste, ki želijo sodelovati in nadaljevati v procesu mentorstva, kažejo na potencial projekta, da prispeva k sistematičnemu izboljšanju zaposlovanja mladih.

Glavni izziv pri oblikovanju tem je bil opredeliti najbolj potrebna znanja in kompetence, ki jih lahko izkoristijo skoraj vsi mladi, ne glede na njihovo ozadje in pričakovanja.



7.4 Madžarska

Brezposelnost na Madžarskem se je po vstopu v EU močno povečala. Leta 2013 je bilo na Madžarskem 449.000 brezposelnih, leta 2004 pa 252.000.

Po letu 2010 je stopnja ostala visoka do leta 2012, ko se je začela zmanjševati zaradi prizadevanj vlade, ki je začela izvajati programe za zaposlovanje, ki se imenujejo tudi "delavci v varstvu". Udeležba v tem programu je za brezposelne obvezna, tisti, ki v njem sodelujejo, pa se imenujejo "spodbujeni delavci". V skladu s spremenjeno delovnopravno zakonodajo morajo od leta 2012 brezposelne osebe sprejeti vsa delovna mesta, ki jih uradi za delo ponudijo brezposelnim osebam, tudi če je kvalifikacija za to delovno mesto veliko nižja od kvalifikacije, ki jo ima brezposelna oseba. Od leta 2010 je bilo v program delovne pomoči vključenih vedno več brezposelnih oseb, ki so v letu 2013 v povprečju prejele 129.100 oseb, v prvi polovici leta 2014 pa 178.700 oseb. Program Workfare ponuja poceni delovno silo vladi in tistim delodajalcem v zasebnem sektorju, ki sodelujejo v programu. Brezposelni, zlasti v prikrajšanih regijah, kjer je težko najti redno in formalno zaposlitev, so običajno hvaležni za možnost varne zaposlitve v programu in upajo, da se bo ta nadaljevala.

Tudi položaj mladih na trgu dela se je v letih članstva v EU poslabšal. Število mladih brezposelnih, mlajših od 25 let, je bilo leta 2004 56.000, leta 2013 pa 84.000. Vendar se je njihov delež v skupni brezposelnosti do leta 2011 bolj ali manj neprekinjeno zmanjševal. Nato se je začel dvigovati in dosegel raven pred krizo

V zadnjih nekaj letih je vlada storila zelo malo, da bi to preprečila, v primerjavi s prizadevanji za zmanjšanje javnega primanjkljaja pod tri odstotke, kar ji je tudi uspelo. Poleg tega si vlada prizadeva zmanjšati državni dolg in vrniti znaten del gospodarstva iz tujih lastnikov v madžarske zasebne in javne roke.

Leta 2021 je bila stopnja brezposelnosti 4 %. Junija je bilo 193 000 brezposelnih, kar je manj kot v enakem obdobju lani (junija 2020 je bilo 236 000 brezposelnih), vendar je ta številka tudi večja kot maja 2021, ko je znašala 4000 oseb.



7.5 Bolgarija

V številnih državah članicah Evropske unije je stopnja brezposelnosti mladih visoka. Javni zavodi za zaposlovanje Evropske komisije uporabljajo različne pristope za podporo dolgotrajno brezposelnim mladim. Nekateri pristopi vključujejo profiliranje, mentorske sheme, storitve "vse na enem mestu" itd.

Dobra praksa nacionalnih uradov za delo v Bolgariji na področju mentorstva brezposelnim mladim se izvaja od leta 2019. Uradi za delo ponujajo storitev "družinskega svetovalca za delo" za družine z več kot eno brezposelno osebo. Druga možnost je mentor za mlade, ko začnejo delati na novem delovnem mestu. Mentor daje ustrezne nasvete za nadaljnji razvoj in podpira novo zaposleno mlado osebo v prvih mesecih na novem delovnem mestu.

-Stopnja brezposelnosti mladih v Bolgariji je višja od stopnje brezposelnosti odraslih. Zaradi tega so mladi ena od najbolj ogroženih skupin za vstop na trg dela. Poleg tega je reševanje problema brezposelnosti mladih pomemben izziv za Republiko Bolgarijo. Glede na poročilo Nacionalnega statističnega urada se zaposlenost v letu 2020 v primerjavi z enakim obdobjem leta 2019 zmanjšuje, brezposelnost pa narašča: brezposelnih mladih v drugem trimesečju leta 2020 v starosti od 15 do 24 let je 22 300, v starosti od 24 do 34 let pa 46 000. Na dinamiko registrirane brezposelnosti pomembno vplivajo izredne razmere in omejevalni ukrepi, ki jih je sprejela bolgarska vlada, da bi omejila širjenje koronavirusa v državi. Od marca 2020 do aprila 2020, po uvedbi izrednih razmer, Bolgarija poroča o povečanju brezposelnosti mladih iz 7,5 % na 20,8 % v enem mesecu, tako da se skupno število mladih brez zaposlitve poveča iz 15 000 na 36 000.

-Projekt je mladim brezposelnim, ki so rizična skupina za vstop na trg dela, omogočil, da izboljšajo svoje spretnosti na področju zaposljivosti, zbirajo ideje in iščejo rešitve za različna vprašanja v zvezi z zaposljivostjo. Spletna mentorska platforma (e-Hub), ki jo zagotavlja konzorcij projekta EMPLOY, je odlična možnost za mlade brezposelne, ki želijo imeti mentorja na svoji poti iskanja zaposlitve ter razvijanja novih znanj in spretnosti. Platforma se je izkazala za zelo uporabno za spletno komuniciranje, zlasti v času krize, kot je bila pandemija COVID-19. V Bolgariji večina mladih dela v zasebnem sektorju. Med pandemijo COVID-19 je veliko mladih izgubilo službo. Platforma je bila koristno orodje za tiste, ki so želeli dobiti nasvet, pridobiti nova znanja in spretnosti ali poiskati rešitve za svoje težave pri zaposlovanju. Poleg tega so mladinski delavci, ki so prek platforme izvajali mentorstvo, izboljšali svojo ozaveščenost o vprašanih, s katerimi se soočajo mladi brezposelni, in okrepili svojo motivacijo za podporo mladim iz te skupine.

-Projekt je vsekakor prispeval k sistematičnemu izboljšanju zaposljivosti. Z motiviranjem mladih za razvoj njihovih spretnosti in kompetenc so mentorji mlade spodbudili, da so iskali tudi različne možnosti za zaposlitev. Platforma e-Hub predstavlja različne ideje za izboljšanje zaposljivosti. Poleg tega je spletna komunikacija okrepila socialno mreženje. Priročnik spretnosti in kompetenc EMPLOY, ki ga je razvil konzorcij, opredeljuje ključne spretnosti in kompetence, ki so pomembne za uspešno zaposljivost, ter omogoča dodaten vpogled v trenutne razmere na področju zaposljivosti v različnih partnerskih državah.



-Glavni izziv je bil opredeliti spretnosti in kompetence, ki so najbolj uporabne za zaposljivost. Konzorcij je poskušal analizirati tista znanja in kompetence, ki izboljšujejo zaposljivost in povečujejo konkurenčnost iskalcev zaposlitve. Glavni cilj je bil mladim zagotoviti potrebna znanja in kompetence za trg dela.

Projekt je vsekakor prispeval k sistematičnemu izboljšanju zaposljivosti. Z motiviranjem mladih za razvoj njihovih spretnosti in kompetenc so mentorji mlade spodbudili, da so iskali tudi različne možnosti za zaposlitev. Platforma e-Hub predstavlja različne ideje za izboljšanje zaposljivosti. Poleg tega je spletna komunikacija okrepila socialno mreženje. Priročnik spretnosti in kompetenc EMPLOY, ki ga je razvil konzorcij, opredeljuje ključne spretnosti in kompetence, ki so pomembne za uspešno zaposljivost, ter omogoča dodaten vpogled v trenutne razmere na področju zaposljivosti v različnih partnerskih državah.

-Glavni izziv je bil opredeliti spretnosti in kompetence, ki so najbolj uporabne za zaposljivost. Konzorcij je poskušal analizirati tista znanja in kompetence, ki izboljšujejo zaposljivost in povečujejo konkurenčnost iskalcev zaposlitve. Glavni cilj je bil mladim zagotoviti potrebna znanja in kompetence za trg dela.





8

Posledice v prihodnosti - konkretne ideje in koraki na področju razvoja politik

Dokument orodij za odločevalce lahko služi kot osnova za priporočila in razprave o razvoju politike in uspešnemu vključevanju ogroženih mladih na trg dela, saj so v njem zbrane ugotovitve in dokazi, ki so bili zbrani med izvajanjem projekta. Ugotovitve, zbrane v okviru projekta so lahko dobra osnova za politične razprave o ogroženih mladih, ki se soočajo z vstopom na trg dela, saj so posodobljene in celovite.

Kot je pokazala implementacija projekta, so mentorski programi uspešen in koristen pristop, zlasti za ogrožene mlade, ki se soočajo z vstopom na trg dela. Slednje izhaja iz dejstva, da takšni programi zagotavljajo potrebne informacije, smernice in podporo, ki so za posebne ciljne skupine izrednega pomena. Z izvajanjem tega pristopa bodo regionalni / nacionalni upravni organi spodbujali in krepili, ne le uspešen vstop na trg dela, temveč tudi vplivali na njihov razvoj kot na razvoj posameznikov, saj mentorski programi spodbujajo poklicni in osebni razvoj, zaradi ustreznih nasvetov strokovnjakov, ki jih mladi lahko dobijo.

Partnerske organizacije verjamemo, da lahko rezultate projekta EMPLOY uporabimo na različne načine, ki izhajajo iz našega vsestranskega strokovnega znanja in aktivnosti. Rezultate projekta bomo uporabili zlasti pri našem delu na prihodnjih projektih, ki se bodo nanašali na izboljšanje zaposljivosti mladih, saj so dobra osnova, na kateri se lahko organizacije razvijajo naprej. Poleg tega se lahko rezultati projekta uporabijo kot primeri dobre prakse in podpirajo poslanstvo, povezano s spodbujanjem mentorstva, kakovostnega izobraževanja, podjetništva in digitalnih rešitev pri reševanju družbenih vprašanj.

Med partnerji so tudi univerze, ki sodelujejo z več sto študenti in mladimi. Rezultati projekta EMPLOY so osnova, ne le za nadaljnji osebni in poklicni razvoj študentov, temveč tudi za podporo mladim in ogroženim mladim za uspešno zaposljivost. Rezultati projekta so lahko koristni tudi za druge zainteresirane strani, kot so platforme za poklicno orientacijo, mentorske skupnosti, ponudniki usposabljanja za mlade, mladinske organizacije, zavodi za zaposlovanje civilne družbe, uradi za migracije, centri za podporo beguncem in organizacije za podporo karieri, ki delujejo na lokalni, regionalni in nacionalni ravni, pa tudi mladinski delavci, karierni svetovalci in mentorji lahko izkoristijo to zbirko orodij.



Partnerji z bogatimi izkušnjami pri delu z mladimi, ki prihajajo iz različnih okolij in se soočajo z različnimi ovirami, so ugotovili, da je potrebno mentorstvo ogroženih mladih začeti z ugotavljanjem potreb, zmožnosti in vizije mladih v sodelovanju z mladimi samimi, ter nadaljevati z njihovim spodbujanjem, da bi dosegli svoje vizije z uporabo dragocenih in smiselnih priložnosti.

Državni in regionalni upravni organi bi morali zagotoviti potrebno infrastrukturo in sredstva za mentorstvo, podporno okolje za mladinske delavce in mlade, da bi ohranili proces mentorstva in spodbudili vladne agencije za zaposlovanje in izobraževanje k sodelovanju, da bi prispevali k reševanju problema brezposelnosti mladih.

Priporočila za razvoj politik na lokalni, regionalni in nacionalni ravni:

- Začetek izvajanja sprememb in ponudba vključujočih mentorskih programov na lokalni ravni.
- Začetek in / ali podpora raziskovalnim prizadevanjem za opredelitev ovir in dejavnikov, ki ogrožajo mlade pri vstopu na trg dela.
- Razvoj politik, ki prepoznavajo, da bodo različne ovire in ozadja mladih ustvarili različne pogoje tveganja in da se ti pogoji lahko odrazijo v različnih potrebah in zmožnostih.
- Ugotavljanje morebitnih posledic prihodnjega gospodarskega, družbenega, političnega in tehnološkega razvoja na trgih dela ter prilagajanje politik izobraževanja in usposabljanja za mlade ob upoštevanju nastajajočih spretnosti in kompetenc.
- Upoštevanje strategij prilagajanja digitalni preobrazbi pri oblikovanju politik za brezposelnost mladih.
- Vzpostavitev trdnih sistemov pripravništev in mentorstva za ogrožene mlade. v sodelovanju z mladinskimi delavci, izobraževalnimi organizacijami in ustreznimi sektorji, da bi odpravili neskladje med izobraževanjem in delom.
- Zagotavljanje usposabljanj za mlade za izboljšanje njihovega iskanja zaposlitve in poklicne poti ter podjetniške spretnosti.
- Sprejemanje ukrepov za mlade za reševanje težav, ki jih povzroča neformalna ekonomija



- Izkoriščanje digitalnih orodij, ki so jih ustvarile mladinske organizacije in mentorji (kot sta spletna stran projekta EMPLOY in EMPLOY priročnik), za podporo in nudenje brezplačnih spletnih storitev mentorstva za mlade.
- Vključiti program mentorstva v svojo institucijo, izobraževalni proces, delovno mesto ali podjetje, da bodo zaposleni lahko prevzeli odgovornost za svoj osebni in poklicni razvoj. Z rastjo zaposleni pridobijo zanesljivi vir, s katerim se lahko posvetujejo za nasvete, da bi se izognili stagnaciji.
- Definirati namen in cilje. Je zavzetost zaposlenih nizka? Ali nadarjeni diplomanti odhajajo? Ali je razmerje med spoloma v vašem podjetju neenakomerno? Ali pa želite zaposliti mlade iz rizičnih skupin?
- Ugotoviti ključne razloge in motivacijo za prijavo v mentorski program. Mentoriranec se lahko prijavi, ker želi napredovati ali okrepiti svojo samozavest, mentor se lahko prijavi, ker želi izboljšanje svoje vodstvene lastnosti
- Kaj želite doseči z mentorskim programom? In kako merite uspeh?

Zakaj bi se morali oblikovalci politik zanimati za vključevanje mentorskih programov?

21. stoletje je polno izzivov, predvsem za mlade, ki šele vzpostavijo svojo poklicno pot. Brezposelnost mladih je zaradi različnih političnih, družbenih in gospodarskih okoliščin v številnih regijah sveta v krizi. Ti vzroki krize vplivajo na posameznike in skupine pri sprejemanju odločitev v človeški kapital, kar še dodatno vpliva na veliko število mladih, ki so ogroženi pri vstopu na trg dela. Da bi se izognili velikemu številu mladih brez dela, kar lahko negativno vpliva na gospodarsko rast in razvoj skupnosti, bi morali oblikovalci politik takoj sprejeti ukrepe za odpravo nadaljnjega povečevanja brezposelnosti, saj so oblikovalci politik ključni za ustvarjanje trajnostnih sprememb. Orodja za odločevalce tako priporočajo, da se začne izvajati dolgoročna strategija za pozitivne spremembe v skupnosti, ki podpira mlade, ki jim grozi vstop na trg dela. Spremembe se ne bodo zgodile čez noč. Pričakujemo pa, da bo razvoj skupnosti na način, ki podpira mlade, prinesel znatno izboljšanje rezultatov za mlade glede na različna merila.



