

PORTFOLIO VJEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH NA REGIONALNOJ RAZINI



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

PORTFOLIO VJEŠTINA
NEOPHODNIH ZA
ZAPOŠLJAVANJE
MLADIH NA
REGIONALNOJ RAZINI



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Ovaj projekt je finansijski podržan od strane Europske komisije. Ova publikacija odražava isključivo poglede autora i Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo koji oblik korištenja informacija koje publikacija sadrži.



Beogradska otvorena
škola
Masarikova 5/16
11 000 Beograd
Republika Srbija
Tel: +381 11 30 65 800
Fax: +381 11 36 13 112
Web: www.bos.rs

U saradnji sa partnerima:
Alfa Albona (Hrvatska),
Beyond Barriers (Albanija),
Centar za građansko
obrazovanje (Crna Gora),
Centar za interkulturalni
dijalog (Makedonija)
i Institut za razvoj
mladih KULT (Bosna i
Hercegovina)

UREDNICIA: Milica Škiljević

KOORDINATORKA ISTRAŽIVAČKOG TIMA:
Aleksandra Đurović

TIM AUTORA/ICA:

Jelena Batelić, Elizabeta Cvetkovska, Amila
Dedić, Aleksandra Đurović, Bojana Jevtović,
Mila Josifovska, Miloš Knežević, Irida
Nasufi, Svetlana Pešić, Irena Topalli

TISAK:

Dosije studio

TIRAŽ:

1800

GODINA:

2017

O PORTFOLIJU VJEŠTINA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH NA REGIONALNOJ RAZINI

Prepoznato je da je veliki postotak mladih na Zapadnom Balkanu nezaposlen i da im nedostaju znanja i vještine potrebne za tržište rada. Iako postoje jasni dokazi da su učinci neformalnog obrazovanja na poboljšanje vještina koje potiču zapošljivost mladih ljudi višestruko pozitivni, toj oblasti ne posvećuje se dovoljna pažnja na regionalnoj razini.

U *Portfoliju vještina* neophodnih za zapošljavanje mladih na regionalnoj razini obuhvaćeni su rezultati analiza ključnih vještina neophodnih za prilagođavanje mladih tržištu rada kao i metoda njihovog razvoja kroz programe organizacija za mlade i organizacija koje rade sa mladima u državama Zapadnog Balkana. Ovaj dokument zasnovan je na komparativnoj studiji koja je provedena u šest država Zapadnog Balkana – u Albaniji, Bosni i Hercegovini, Hrvatskoj, Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji. Analiza je obavljena u formi sekundarnog istraživanja i prikupljanja podataka od relevantnih izvora te posebno od osoba koje rade s mladima.

Portfolio je dizajniran kao vodič osobama koje rade s mladima i organizacijama prilikom kreiranja i primjene programa za zapošljavanje mladih. Dodatno, on može poslužiti i kao Dijelovi dokumenta imaju za cilj da budu korišteni za kreiranje programa za zapošljavanje mladih uz korištenje podataka, u skladu sa aktualnim javnim politikama, na osnovu grupe zajedničkih vještina neophodnih za zapošljavanje na Zapadnom Balkanu i postojećih praksi u sektoru mladih.

Portfolio vještina neophodnih za zapošljavanje mladih na regionalnoj razini sastoji se od slijedećih dijelova:

ŠTO SU TO VJEŠTINE NEOPHODNE ZA ZAPOŠLJAVANJE?

Definicija vještina neophodnih za zapošljavanje

NEZAPOSLENOST MEĐU MLADIMA U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

Pregled trenutne situacije nezaposlenosti među mladima i zapošljivosti mladih

ODGOVOR POLITIKE – JAVNE POLITIKE KOJE IMAJU ZA CILJ DA UNAPRIJEDE TRENTNU SITUACIJU

Pregled politika mladih i zapošljavanja kao i aktivne politike tržišta rada u svakoj od zemalja Zapadnog Balkana

REZIME NAJVAŽNIJIH VJEŠTINA I KOMPETENCIJA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJAVANJE MLADIH LJUDI U REGIJI ZAPADNOG BALKANA

Spisak najvažnijih vještina i kompetencija sastavljen na osnovu istraživačkih studija i konzultacija sa ključnim interesnim grupama

OPIS JEDANAEST NAJVAŽNIJIH VJEŠTINA I KOMPETENCIJA NEOPHODNIH ZA ZAPOŠLJAVANJE

Identificirano je i ukratko opisano jedanaest vještina koje su priznate kao značajne u svim ili u skoro svim državama

PREGLED PRAKSE SEKTORA MLADIH U REGIJI ZAPADNOG BALKANA

Pregled programa, projekata i aktivnosti koje se provode u državama Zapadnog Balkana i koje mogu u značajnoj mjeri da doprinesu unaprijeđenju vještina i kompetencija neophodnih za zapošljavanje

■ ŠTO SU TO VJEŠTINE KOJE SU VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE?

Prepoznavanje značaja vještina je od bitnog značaja s obzirom na to da su one veoma povezane sa zapošljivošću mladih. Za pojedince zapošljivost ovisi od „znanja, vještina i stavova koje posjeduju, od načina na koji koriste te značajne elemente i na koji ih predstavljaju poslodavcima kao i od konteksta (odn. od osobne situacije i okruženja na tržištu rada) u okviru koga traže posao“ (Hillage and Pollard, 1998).

Međunarodna organizacija rada definira vještine neophodne za zapošljavanje kao: ... vještine, znanje i kompetencije koje **unaprijeđuju sposobnost radnika da osigura i zadrži posao, da napreduje na poslu i da se snađe kada nastupe promijene**, da osigura drugi posao ukoliko to želi ili ukoliko je dobio otkaz i da lakše stupi na tržište rada u nekom drugom životnom periodu. Štoviše, moglo bi se reći da vještine važne za zapošljavanje predstavljaju „**vještine koje su potrebne skoro svakome kako bi obavljao skoro svaki posao**“ (Komisija za zapošljavanje i vještine Ujedinjenog Kraljevstva - UK Commission for employment and skills, 2009).

■ NEZAPOSLENOST MEĐU MLADIMA U DRŽAVAMA ZAPADNOG BALKANA

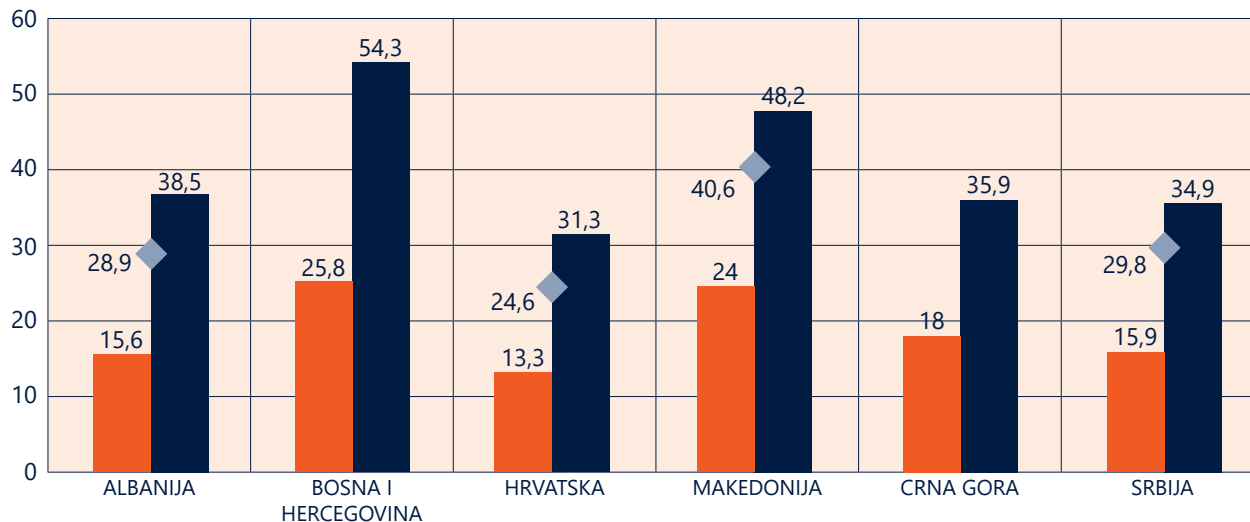
Mladi ljudi predstavljaju ranjivu grupu na tržištu rada.

Nezaposlenost među mladima predstavlja sve veći problem u državama Europe. U državama Zapadnog Balkana stopa nezaposlenosti među mladima¹ (15-24) kreće se od 31% do 54% i u svakoj zemlji ta stopa je skoro duplo veća od stope nezaposlenosti u starosnoj grupi 15-64 (tabela 1).

¹ **Stopa nezaposlenosti** odnosi se na procenat ekonomski aktivnih ljudi koji su nezaposleni. Nezaposleni obuhvataju sve osobe iznad određene starosti koje su u referentnom periodu bile: 1) bez posla, odn. nisu imale plaćeno zaposlenje ili nisu bile samo-zaposlene u referentnom periodu; 2) trenutno na raspolaganju za posao, odn. bile su na raspolaganju za plaćeno zaposlenje ili samo-zaposlenje tokom referentnog perioda; i 3) u potrazi za poslom, odn. preduzele su određene korake u navedenom periodu u cilju nalaženja plaćenog zaposlenja ili samo-zaposlenja. (Statistika OECD)

Stope nezaposlenosti - ukupno i među mladima 2016, u %

■ 15-64 ■ 15-24 ■ 15-29



Slika 1: Stopa nezaposlenosti u različitim dobnim grupama u državama Zapadnog Balkana 2016. godine

Izvor: Stope nezaposlenosti izračunavaju se na osnovu podataka koje osiguravaju nacionalni zavodi za statistiku.

Napomena: Nacionalni zavod za statistiku Albanije ne izračunava stopu nezaposlenosti za dobnu grupu od 15-24 (podaci se odnose na raspoloživi prosjek stopa nezaposlenosti u prva dva kvartala 2016.) i Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine i Zavod za statistiku Crne Gore ne obračunavaju podatke za dobnu grupu od 15-29.

U usporedbi s prosjekom u 28 zemalja Europske unije, gdje je stopa nezaposlenosti mladih 18,7, a ukupna stopa nezaposlenosti 8,5, može se primijetiti da postoji opći trend puno veće nezaposlenosti među mladima. Međutim, **apsolutne vrijednosti stopa nezaposlenosti među mladima u zemljama zapadnog Balkana znatno su veće i stoga zahtijevaju da im se posveti posebna pažnja.**

U službenim statistikama u Europskoj uniji mladi ljudi se smatraju osobama u dobnoj skupini od 15 do 24. Međutim, kako se u državama Zapadnog Balkana mladim ljudima smatra stanovništvom u dobnoj skupini od 15 do 29, trebalo bi uzeti u obzir i stope koje se odnose na tu dobnu skupinu. Kako je prikazano na Slici 1, stope nezaposlenosti u populaciji od 15 do 29 također su veoma visoke.

Slično je i sa stopama neaktivnosti² mladih, koje su također značajno visoke, što je važan pokazatelj statusa mladih ljudi na tržištu rada. Stopa neaktivnosti mladih kreće se od 63% do 70%, dok je prosječna stopa u 28 država EU 58,5%. Te stope su više od odgovarajućih stopa za dobnu skupinu od 15 do 64 u državama Zapadnog Balkana, ali i u državama Europske unije, budući da je prosjek u 28 država EU 27,1%.

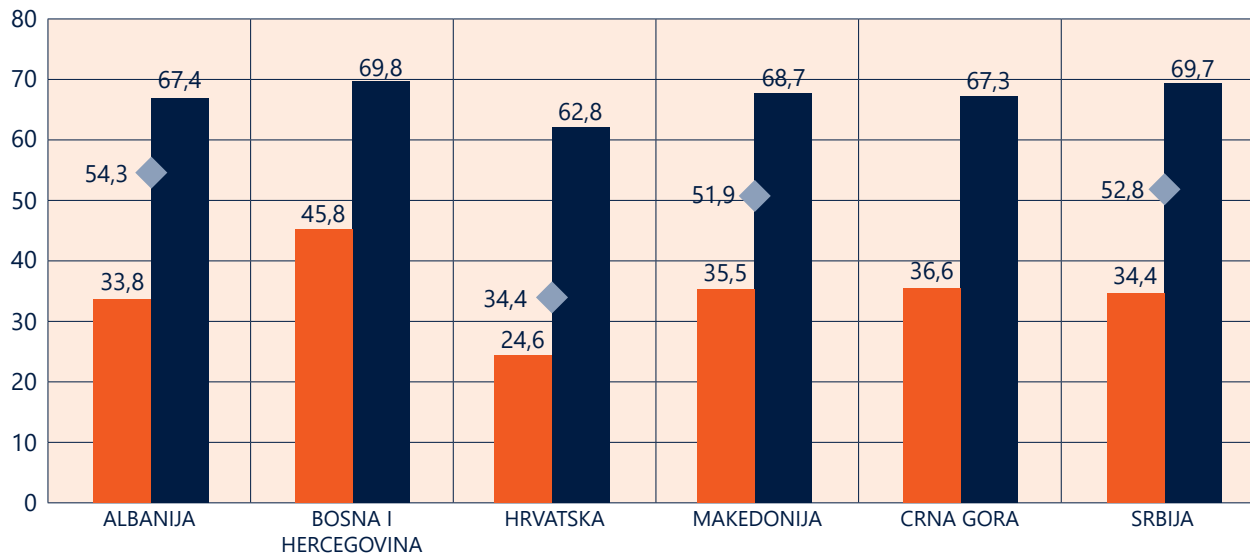
Neke grupe mladih ljudi su mnogo ranjivije na tržištu rada.

Posebno zabrinjavajuća je visoka stopa mladih koji nisu zaposleni, a nisu ni u sustavu obrazovanja ili obuke. Ti mladi ljudi nemaju pristupa mogućnostima za učenje i nemaju posao i/ili su neaktivni, što dodatno umanjuje njihove mogućnosti da pronađu posao budući da nemaju prilike da rade na razvoju relevantnih vještina. Raspoloživi podaci (Slika 3) ukazuju na činjenicu da je udio tih mladih ljudi relativno visok u državama Zapadnog Balkana i stoga pažnju treba usmjeriti na tu grupu.

2 **Stopa neaktivnosti** (po dobnoj skupini) izračunava se tako što se broj osoba koje se smatraju neaktivnima u radno sposobnoj populaciji (drugim riječima, ljudi koji nisu zaposleni, a nisu ni definirani kao nezaposleni) podijeli sa brojem osoba koje spadaju u radno sposobnu populaciju za tu dobnu skupinu. (Statistika OECD)

Stope neaktivnosti - ukupno i među mladima 2016, u %

■ 15-64 ■ 15-24 ■ 15-29

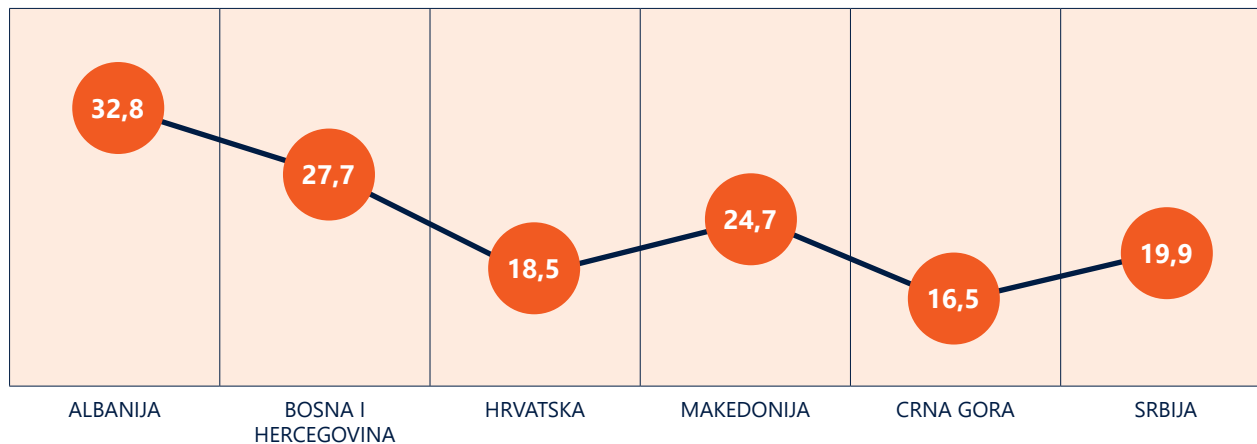


Slika 2: Stope neaktivnosti različitih dobnih skupina u državama Zapadnog Balkana 2016.

Izvor: Stope neaktivnosti izračunavaju se na osnovu podataka koje stavljaju na raspolaganje nacionalni zavodi za statistiku.

Napomena: Nacionalni zavod za statistiku Albanije ne izračunava stopu neaktivnosti za starosnu grupu od 15 do 24 (podaci se odnose na raspoložive prosečne stope neaktivnosti u prva dva kvartala 2016.), a Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine i Zavod za statistiku Crne Gore ne obračunavaju podatke za starosnu grupu od 15 do 29.

Udio mladih koji nemaju zaposlenje i koji nisu u sustavu obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015.



Slika 3: Udio mladih koji nemaju zaposlenje i koji nisu u sustav obrazovanja ili obuke (% populacije mladih) u 2015.

Izvor: Podaci Svjetske banke, Indikatori svjetskog razvoja 2015.

Štoviše, u nekim zemljama spolne razlike su evidentirane na sudjelovanju na tržištu rada. Primjerice, na temelju podataka nacionalnog statističkog ureda i usporedbe mladih ljudi koji nemaju posao i nisu u sustavu obrazovanja ili osposobljavanja, kada je u pitanju spol i na temelju njihovog statusa na tržištu rada u Albaniji 2016. godine, vidljivo je da su muškarci aktivniji od žena (50,6% muškaraca traži posao i spremno za rad, dok je kod žena taj postotak 28,4%).

Također treba napomenuti da su mladi koji pripadaju skupinama koje imaju veći rizik od socijalne isključenosti od drugih skupina stanovništva, kao što su osobe s invaliditetom, ruralna područja i Romi, više izloženi riziku isključenosti sa tržišta rada.

Kvalitet poslova koje imaju mladi ljudi nije zadovoljavajući.

Nisu samo mnogi mladi ljudi nezaposleni i neaktivni na tržištu rada već mnogi od njih nađu posao koji nije stabilan i zadovoljavajući. To je vrlo važno jer mladi ljudi ne moraju biti samo zaposleni, već i sposobni imati dostojanstven posao.

Publikacije o tranziciji žena i muškaraca na tržištu rada (Mojsoska Blaževski, 2016., Đurić, 2016. i Marjanović, 2016.) pokazuju da je neslužbeno zapošljavanje među mladima još uvijek značajno zastupljeno u Srbiji sa 47,4%, u Crnoj Gori s 59,5%, u Makedoniji s 48,1%.

Posebno su mladi u ruralnim područjima češće izloženi neformalnom zapošljavanju nego mladi u urbanim sredinama i češće su muškarci ti koji su neformalno zaposleni nego žene. Studija o prelasku mladih na tržište rada u Srbiji pokazuje da 17,3% mladih ljudi i dalje rade bez potpisanog ugovora, a 39,1% ih je potpisalo ugovor na ograničeno vrijeme. U Crnoj Gori 13,4% mladih ljudi radi bez ugovora dok 56,4% mladih ljudi imaju ugovore o radu na ograničeno vrijeme. U Hrvatskoj 52% mladih zaposlenih u dobi od 15 do 29 godina imalo je ugovore o privremenom zapošljavanju u 2016. dok je taj prosjek u državama EU 32,4% u istom periodu (EUROSTAT, 2016).

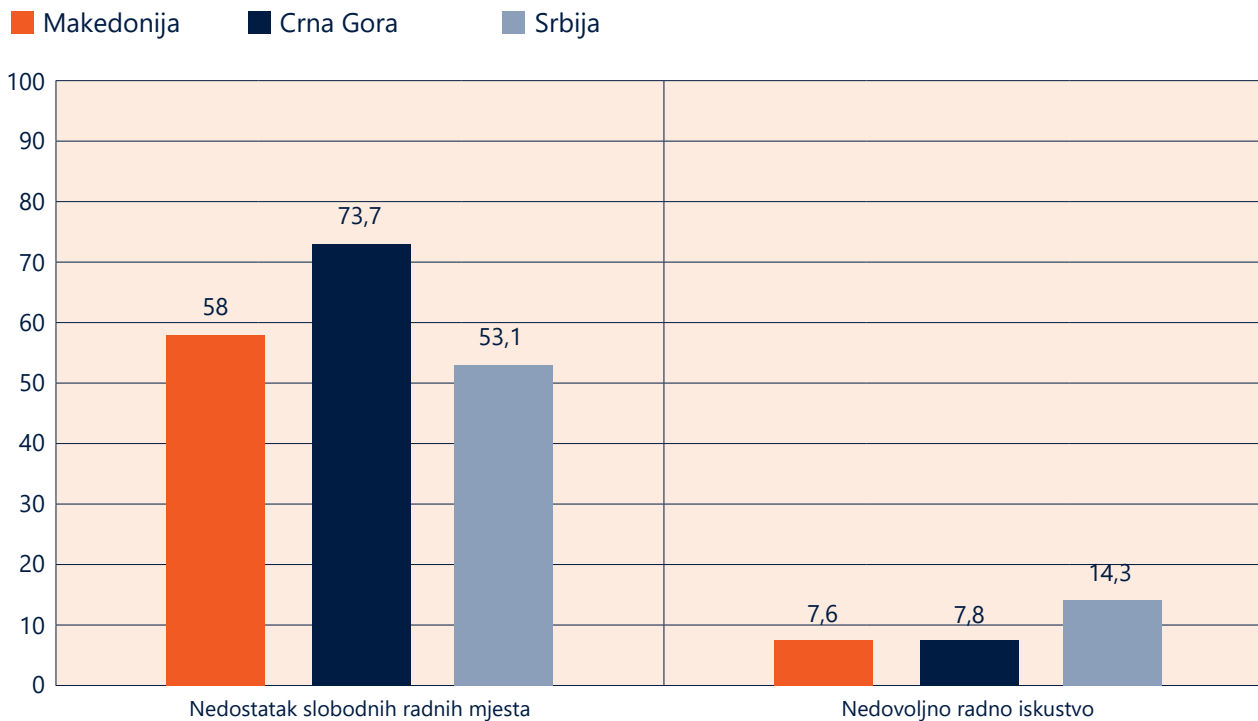
U Albaniji je situacija slična - većina mladih u Albaniji radi pomažući članovima kućanstva (43,9% ukupne zaposlenosti među mladima), pri čemu mlade žene pružaju svoj doprinos kao pomagajući članovi kućanstva malo više nego mladi muškarci (49,2% i 40,1%) (INSTAT, 2015).

Ova situacija gura mlade ljude u ekonomski nedostatnu poziciju bez odgovarajuće pravne zaštite koja značajno utječe na njihovu socijalnu sigurnost i prava, uključujući zdravstveno osiguranje i mirovinu, a koja negativno utječe na njihovu opću socijalnu sigurnost i ekonomsku neovisnost tijekom njihovog života. Štoviše, takva situacija umanjuje njihovu sposobnost razvijanja važnih vještina, potrebnih za zapošljivost potrebnu za budući profesionalni razvoj, što uvelike sužava karijeru i vjerojatnost pronalaženja dobrog posla.

Formalno obrazovanje mladim ljudima ne dopušta stjecanje praktičnih vještina koje su relevantne za tržište rada.

Jedan od najvećih problema jest činjenica da znanja i vještine mladih ljudi nisu u skladu s potrebama tržišta rada, što je posljedica spore reforme obrazovanja u zemljama Zapadnog Balkana. U velikoj je mjeri prepoznato da formalni obrazovni sustav ne osposobljava mlade ljude da steknu praktične vještine potrebne na tržištu rada. Zapravo, ideja da ljudi koji ulaze na tržište rada ne posjeduju vještine potrebne poslodavcima ključna je poruka temeljena na podacima koji se odnose na nezaposlenost mladih u jugoistočnoj Europi (Svjetska banka, 2016.). To znači da je malo vjerojatno da će nezaposleni i neaktivni mladi na tržištu rada imati praktične vještine i vještine potrebne za poslodavce. Stoga, prelazak iz škole na posao, što predstavlja najvažnije razdoblje u životu svakog pojedinca, nije lako i traje dosta vremena.

Nezaposleni mladi prema mišljenju o glavnoj prepreci za pronalazak zaposlenja



Slika 4: Mišljenja mladih ljudi o glavnoj prepreci za pronalazak zaposlenja, po zemljama

Izvor: Mojsoska Blazevski, 2016, Djuric, 2016 i Marjanovic, 2016

Određeni broj mladih osoba ne smatra vještine faktorom koji je značajan za pronalazak posla.

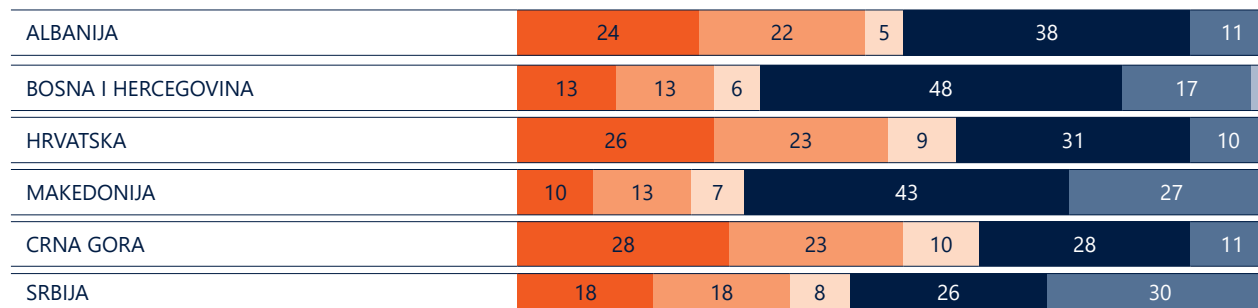
Budući da su vještine nedvojbeno bitne, važno pitanje jest da li ih mladi ljudi tako doživljavaju. Na pitanje koja je glavna prepreka za pronalaženje zaposlenja najveći broj nezaposlenih mladih ljudi u Makedoniji, Crnoj Gori i Srbiji navodi da je glavni izazov nedostatak dostupnih radnih mjesta, dok je znatno manji broj mladih smatra glavnom preprekom nedostatku radnog iskustva (slika 4).

Slično tome, na pitanje koji je glavni faktor u pronalaženju posla mladi ljudi odgovaraju da je važna stručnost, ali da su drugi čimbenici jednako važni ili čak važniji, poput poznanstava, prijatelja i političkih veza (slika 5).

Ti rezultati pokazuju da veliki broj mladih ljudi na Zapadnom Balkanu nema puno povjerenja u vještine i radno iskustvo kada je riječ o značajnim faktorima za osiguranje zapošljavanja. Iako mladi imaju pravo uzeti u obzir da nema dovoljno raspoloživih radnih mjesta na tržištu rada iz raznih razloga, nužno je da saznaju mogućnosti koje postoje i prepoznaju važnost kontinuiranog razvoja vještina. Posljedično, neke od aktivnosti organizacija mladih i organizacija koje rade s mladima trebale bi se usredotočiti na informiranje o vještinama i kompetencijama koje su važne za zapošljavanje i njihovu važnost u usporedbi s drugim čimbenicima u procesu pronalaženja i zadržavanja zaposlenja.

Koji od sledećih faktora su najznačajniji za pronalaženje zaposlenja (prvi izbor)

■ Stručnost
 ■ Nivo obrazovanja
 ■ Sreća
 ■ Poznanici/prijatelji
 ■ Političke veze
 ■ Nešto drugo



Slika 5: Koji faktori su najznačajniji za pronalazak zaposlenja, po zemljama

Izvor: Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Youth Survey Data (Çela, Kamberi, & Pici, 2013; Žiga et al., 2015; Ilišin et al., 2013; Latkovic et al., 2013; Knežević & Đukanović, 2016; Tomanović & Stanojević, 2015)

Budući da je nezaposlenost mladih široko rasprostranjena i predstavlja ozbiljan problem u zemljama zapadnog Balkana, posebna se pozornost posvećuje javnim politikama i programima organizacija mladih i organizacija koje rade s mladima radi smanjenja nezaposlenosti. Mjere na državnoj razini mogu pružiti povoljniju okolinu i sustavnu potporu mladima, dok organizacije mladih mogu fleksibilnije prilagođavati programe i aktivnosti različitim potrebama mladih, rješavati mlade iz ranjivih skupina i doprinijeti podizanju javne svijesti.

■ ODGOVOR POLITIKE - JAVNE POLITIKE USMJERENE NA POBOLJŠANJE TRENUTNE SITUACIJE

Dvije su skupine politika koje se bave područjem nezaposlenosti mladih i niske razine vještina: politike zapošljavanja i politike mladih. Bez obzira na ove dvije političke skupine, ove su teme ponekad dio strategija obrazovanja, karijere i savjetovanja ili općih dokumenata razvoja. Na primjer, u Crnoj Gori, strategija orijentacije za cjeloživotno profesionalno savjetovanje (2016.-2020.) predviđa mjere za razvoj vještina, posebice vještine upravljanja karijerama i cjeloživotnog učenja. Sljedeći odjeljak daje pregled trenutnih mjera politike kao smjernice za razvoj programa zapošljavanja mladih koji bi mogli doprinijeti ovim područjima, potičući tako suradnju svih relevantnih dionika.

STRATEGIJE MLADIH

Albanija: U okviru Nacionalne strategije za razvoj i integraciju (2014-2020.) I uzimajući u obzir javne diskusije Ministarstvo za socijalnu zaštitu i mladež kreiralo je Nacionalni akcijski plan za mladež (2015-2020.). Cilj ovog plana jeste razvoj i koordiniranje međusektorskih omladinskih politika u obrazovanju, zapošljavanju, zdravstvu, kulturi i jačanje omladinske participacije u društvenom životu i procesima donošenja odluka. Strateški cilj pristupa "Zapošljavanje mladih kroz učinkovitu politiku tržišta rada" jeste povećanje zapošljavanja mladih kroz učinkovitu politiku tržišta rada, unapređenje regulatornog okvira, podršku start-up programu s fokusom na poduzetništvo mladih, širenje tečajeva koji se nude unutar strukovnih škola i uspostavljanje konkurencije koja potiče inovativne ideje. Novost u planu jeste priznavanje stručnih praksi i certifikata i priznavanje diploma i stručnih vještina stečenih u državama gdje su mladi možda emigrirali ili bili zaposleni.

Bosna i Hercegovina: Bosna i Hercegovina nema nacionalnu strategiju mladih. Federacija Bosne i Hercegovine radi na izradi Strategije mladih Federacije Bosne i Hercegovine 2017-2020. Nacionalni parlament Republike Srpske usvojio je prijedlog treće politike mladeži Republike Srpske za razdoblje od 2016. do 2020. godine. Brčko distrikt Bosne i Hercegovine nema Strategiju mladih. **Nacrta Strategije za mlade Federacije Bosne i Hercegovine 2017-2020** usredotočuje se na sedam prioriteta. Prvo je načelo rad, zapošljavanje i poduzetništvo mladih. **Omladinska politika Republike Srpske 2016-2020.** Usredotočuje se na pet strateških prioriteta. Najvažnije je zapošljivost. Neke od mjera u politici mladeži RS i moguće mjere u Strategiji mladih FBiH: 1) poboljšanje vještina mladih ljudi u traženju zaposlenja i savjetovanje i usmjeravanje putem javnih službi za zapošljavanje, 2) posvećivanje posebne pozornosti poboljšanju vještina i kvalifikacija nekvalificiranih ili slabo osposobljenih mladih, 3) odgovorna tijela u sektoru obrazovanja na svim razinama trebala bi osigurati sustavno razvijanje novog, živućeg tržišta za dopunske i neformalne obrazovne usluge kako bi se zadovoljili osnovni zahtjevi za usvajanje koncepta cjeloživotnog učenja, 4) razvijanje i promicanje cjeloživotnog učenja i obrazovanja odraslih te socijalno isključenih mladih U dobi do 30 godina.

Hrvatska: U skladu sa **Nacionalnim programom za mlade 2014-2017.** glavne poteškoće koje mladi ljudi imaju kada ulaze na tržište rada u Hrvatskoj predstavljaju nedostatak prethodnog radnog iskustva i neusklađenost njihovih kvalifikacija i potrebnih vještina. Cilj Nacionalnog programa je poboljšati aktivnosti državnih tijela i javnih institucija, njihov opseg i odgovornosti, pridonijeti zadovoljavanju potreba mladih i poboljšanju kvalitete života za njihovu optimalnu društvenu integraciju u skladu s europskim standardima i smjernicama Europske strategije mladih (European Strategy for Youth - Investing and Empowering) za period od 2010. do 2018. Program ima osam tematskih podskupina, uključujući obrazovanje, stručno usavršavanje i razvoj konteksta cjeloživotnog učenja, zapošljavanja i poduzetništva. Valja napomenuti da organizacije mladih i organizacije mladih smatraju partnere kada je riječ o mjerama zapošljavanja mladih i da ovaj program prepoznaje volonterski rad kao način stjecanja znanja i razvijanje vještina koje bi mogle biti korisne za tržište rada.

Makedonija: Nacionalna Strategija za mlade (2016-2025.) – Ova strategija uključuje tematsko polje “Potpora zapošljavanju i pre-zapošljavanju”, koja navodi da je za prevladavanje visoke stope nezaposlenosti među mladima potreban sustavan, komplementaran i koordiniran pristup u različitim područjima i politikama (obrazovanje, rad i socijalna zaštita) zbog složenosti čimbenika što pridonosi visokoj stopi nezaposlenosti. Jedan od ciljeva strategije je “Stvaranje pristupačnih mogućnosti za sve mlade ljude kako bi se stekle kompetencije (znanja, razmišljanja i vještine) potrebne na tržištu rada”. Mjere u okviru ovog cilja uključuju one vezane uz neformalno obrazovanje, posebice one koje pružaju potporu pružateljima neformalnih obrazovanja da pružaju minimalnu osnovnu izobrazbu u mekim vještinama u svakoj općini, kao i priznavanje kompetencija stečenih u neformalnom obrazovnom sustavu.

Crna Gora: Strategija za mlade 2017-2021 – Vizija mladih ljudi unutar Strategije jeste država Crna Gora u kojoj su mladi ljudi nezavisni, uključeni u donošenje odluka i provedbu javnih politika i imaju mogućnosti za rad i financijsku neovisnost. U skladu s vizijom Strategija mlade u Crnoj Gori obogaćuju sljedeće vrijednosti, karakteristike, vještine i znanje, između ostalog: vodstvo, motivacija, produktivnost, brižljivost, samokontrola, neovisnost, inovacija, kritičko razmišljanje, informatička pismenost, kreativnost, komunikacija odgovornost, ustrajnost, vjera U sebi i drugima, i stranom jeziku. Dio svih šest glavnih ishoda ili prioriteta strategije pod nazivom Mladi ljudi imaju pristup kvalitetnom obrazovanju podrazumijeva mjere koje treba poduzeti u cilju unapređenja znanja, vještina i kompetencija mladih ljudi koje doprinose njihovoj zapošljivosti. U strategiji je prepoznat značaj neformalnog obrazovanja u razvoju vještina i posebno navodi akcije na unapređenju socijalnih i emocionalnih vještina kao i poduzetničkih i informatičkih i komunikacijskih vještina. U njoj je također navedeno da je neophodno informirati mlade ljude o konceptu cjeloživotnog učenja i mogućnostima za verifikaciju znanja i vještina stečenih izvan sustava formalnog obrazovanja.

Srbija: U Nacionalnoj strategiji za mlade 2015-2025. definirano je devet strateških ciljeva koji predstavljaju promjene koje se trebaju postići kada se radi o mladima. Jedan od tih ciljeva je poboljšanje zapošljivosti i zapošljavanja mladih žena i muškaraca. To se planira postići kroz razvoj

usluga i mehanizama koji potiču zapošljivost i zapošljavanje mladih kroz međusektorsku suradnju i bolju usklađenost znanja, vještina i kompetencija stečenih u procesu cjeloživotnog učenja s potrebama tržišta rada. Treba naglasiti da je jedan od ključnih rezultata koji se trebaju postići razvoj programa podrške koji će mladima omogućiti stjecanje praktičnih znanja, vještina i kompetencija kroz: 1) razvoj modela evaluacije transverzalnih vještina mladih, te mehanizama za praćenje stvorenih modela; 2) podrška udrugama koje obnašaju aktivnosti mladih koje se odnose na razvoj i provedbu programa transverzalnih vještina u suradnji s ostalim političkim akterima mladih i 3) pružanje podrške programima koji omogućuju mladim ljudima stjecanje praktičnih znanja, vještina i sposobnosti.

STRATEGIJE ZAPOŠLJAVANJA

Albanija: Strategija zapošljavanja i veština 2014-2020. ima opću viziju za postizanje konkurentnog gospodarstva i inkluzivnog društva do 2020. godine, temeljeno na "boljim vještinama i boljem radnom mjestu za sve žene i muškarce". U središtu strategije povećava se mogućnost postizanja dostojanstvenog rada kroz učinkovitu politiku tržišta rada, uz kvalitetno obrazovanje i stručnu izobrazbu za mlade i odrasle osobe, promicanje inkluzije i socijalne kohezije te jačanje tržišta rada i sustava kvalifikacije. Ogromna je važnost povezivanja sustava zapošljavanja i strukovnog obrazovanja. **Nacionalna strategija razvoja i integracije** predstavlja nacionalnu viziju društvenog i gospodarskog razvoja u Albaniji za razdoblje 2014. - 2020. Prioriteti i razvoj Strategije nacionalnog razvoja i integracije su povećanje udjela mladih u profesionalnoj praksi u javnom i privatnom sektoru na 20% na 2011. godinu; provedba programa osposobljavanja usmjerenih na "usmjeravanje mladih u smjeru zahtjevnih tržišta rada i razvijanje njihovih vještina" te poticanje inicijativa i partnerstva između javnih i privatnih institucija kako bi se uključio privatni sektor u razvoj aktivnih programa zapošljavanja.

Bosna i Hercegovina: Strategija zapošljavanja (2017-2020.) na nacionalnoj razini prepoznaje sustav cjeloživotnog učenja kao neophodan za kontinuiranu prilagodbu baze ljudskih potencijala potrebama tržišta budući da moderno tržišno gospodarstvo zahtijeva drugačiji skup profesionalnih vještina i kompetencija u svim sektorima. Strategija je implementirala pravni institucionalni okvir za uspostavu sustava obrazovanja i osposobljavanja za odrasle. U njoj su definirani generalni i specifični ciljevi: Promicanje inkluzivnog rasta i rasta s visokim zaposlenosti, smanjenje deficita produktivnog zapošljavanja i pristojnog rada, poboljšanje zapošljivosti žena i muškaraca, posebno u ranjivim skupinama, poboljšanje učinkovitosti, upravljanja politikama i institucijama tržišta rada.

Hrvatska: Kao država članica Europske unije Hrvatska je obvezna da primijeni strategiju Europa 2020. i svake godine radi na prenošenju općih ciljeva EU u svoje nacionalne ciljeve **Nacionalnog programa reformi**. U tom kontekstu, Nacionalni program reformi 2015. (dio europskog semestra) usvojio je čitav niz strategija i planova provedbe, uključujući **Aktivnu politiku tržišta rada 2015-2017**. Na europskoj razini, u skladu s ciljevima strategije Europa 2020 i u skladu s općim paketom mjera zapošljavanja na razini EU, usvojen je Paket mjera za zapošljavanje mladih koji je usmjeren na poboljšanje prijelaza mladih ljudi iz obrazovnog sustava u svijet rada. Ovaj paket mjera uključuje prijedlog koji potiče države članice na uvođenje Garancije za mlade kako bi se osiguralo da svi mladi ispod 25 godina dobiju dobru ponudu za posao, nastavak obrazovanja, prakse ili obuke u roku od četiri mjeseca od napuštanja formalnog obrazovnog sustava ili nakon što postanu nezaposleni. Ovaj paket mjera podrazumijeva i druge ključne mjere Europskog saveza za strukovno obrazovanje (European Alliance for Apprenticeship) i Kvalitetnog okvira za pripravništvo (Quality Framework for Traineeships) koje imaju za cilj promoviranje programa praksi i inicijativa u cijeloj Europi i omogućavanje da svi učenici u strukovnim programima i pripravnici steknu kvalitetno radno iskustvo u sigurnim i poštenim uvjetima. Glavne aktivnosti uključuju i Europske snage solidarnosti (European Solidarity Corps) koje imaju za cilj kreiranje mogućnosti za mlade ljude kroz volontiranje ili rad na projektima u okviru solidarnosti i Mladi u pokretu (Investing in Europe's Youth). Hrvatska je predstavila **Plan za implementaciju Garancije za mlade** 2013, koji je ažuriran 2014. i 2015.

Makedonija: U *Nacionalnoj strategiji zapošljavanja Republike Makedonije* (2016-2020.) slijedeći su razlozi priznati kao čimbenici koji doprinose nezaposlenosti među mladima: 1) niska vjerojatnost pronalazjenja posla u zemlji i prijelaz sa sveučilišta na posao; 2) nedostatak volje poslodavaca u Makedoniji da snosi troškove usavršavanja za neiskusne mlade ljude; 3) neusklađenost vještina potrebnih poslodavcima i vještine stečene u obrazovnom sustavu, 4) trend među mladim ljudima da uđu u sustav visokog obrazovanja i činjenicu da nisu zainteresirani za poslove koji se nude kandidatima koji imaju srednjoškolsko obrazovanje.

Crna Gora: *Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa 2016-2020. – tržište rada na europskom putu.* U ovoj strategiji problem nezaposlenosti među mladima prepoznat je kao jedan od glavnih problema opće nezaposlenosti u Crnoj Gori, a jedan od ciljeva je poboljšanje učinkovitosti aktivnih mjera na tržištu rada koje uključuju mlade ljude. Štoviše, u jednom prioritetu, strategija navodi: "Usklađivanje poboljšanja kvalifikacija i kompetencija s potrebama tržišta rada". Provedba strateških ciljeva trebala bi pridonijeti smanjenju razlika u kvalifikacijama (između trenutnih potreba tržišta rada i znanja i vještina koje se nude na strani posla). Kao posebni strateški cilj, naglašena je potreba za poboljšanjem kvalitete obrazovanja na svim razinama i za usklađivanje s potrebama tržišta rada. Još uvijek dinamične promjene na tržištu rada nisu dostatno praćene razvojem tzv. mekih vještina, čak i kada je u pitanju formalno ili neformalno obrazovanje. Također postoji nedostatak istraživanja za bolje predviđanje vještina tržišta rada i bolje razvijanje kvalifikacija temeljenih na rezultatima učenja i poticajima za cjeloživotno učenje kroz dodatno usavršavanje.

Srbija: U *Nacionalnoj strategiji zapošljavanja Republike Srbije (2011-2020.)* mladi se prepoznaju kao ranjive skupine na tržištu rada. Postoje mjere politike koje su specifično usmjerene na poboljšanje svog položaja kako je formulirano u godišnjim nacionalnim planovima djelovanja za zapošljavanje. U okviru **Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji (ESRP) (*Employment and Social Reform Programme in the Process of Accession to the European Union (ESRP)*)**, koji je usvojen u lipnju 2016., poseban je naglasak stavljen na zapošljavanje mladih ljudi, budući da su glavni izazovi identificirani visoki stupanj neaktivnosti i

nezaposlenosti mladih, s jedne strane, loša kvaliteta i slaba važnost svih razina obrazovanja, što rezultira nedovoljno razvijenom ključnom kompetencijom mladih s druge strane. Jedan od ciljeva ESRP-a je unapređenje statusa mladih na tržištu rada, uključujući mjere za unapređenje programa stažiranja i profesionalnih praksi.

AKTIVNE POLITIKE TRŽIŠTA RADA

U svim zemljama postoje aktivne mjere tržišta rada usmjerene, između ostalog, mladima. Važno je imati osjećaj kada je u pitanju stvaranje programa za zapošljavanje mladih kako bi se osiguralo da su u skladu s potrebama mladih ljudi koji nisu uključeni u postojeće mjere. Pregled aktivnih politika tržišta rada u zemljama zapadnog Balkana pokazuje da postoji čitav niz programa: od izravne potpore do zapošljavanja i samozapošljavanja te organizacije prakse do osposobljavanja i savjetovanja o karijeri. Slijedi popis primjera ovih mjera u zemljama Zapadnog Balkana.

Politike koje predstavljaju izravnu potporu za zapošljavanje i samozapošljavanje uključuju sljedeće programe:

- Programi poticanja zapošljavanja nezaposlenih mladih od 16 do 30 godina koji prvi put ulaze na tržište rada, nezaposlene žene iz posebnih skupina i osoba s invaliditetom (Albanija)
- Program „*Uz pola – pola do prvog posla*” – podrška za zapošljavanje mladih bez radnog iskustva i podrška za samozapošljavanje „*Tvoja inicijativa – tvoj posao*” (Hrvatska)
- Program kontinuiranog poticanja zapošljavanja i poduzetništva u funkciji razvoja malih obiteljskih poduzeća i potpore nezaposlenima ako realiziraju svoje poslovne ideje (Crna Gora)

- Mnoge aktivne mjere na tržištu rada uključuju organiziranje raznih treninga za radne i transverzalne vještine. Primjeri obuke za transverzalne vještine su sljedeći:
- Obuka i druge aktivnosti usmjerene na razvijanje vještina upravljanja karijerama koje su neophodne za povećanje zapošljivosti i poboljšanje profesionalnog razvoja (Hrvatska)
- Osposobljavanje u području osnovnih vještina na stranim jezicima i računalno upravljanje u svrhu zapošljavanja mladih ljudi mlađih od 29 godina i nezaposlenosti te obuke u području poduzetništva među mladima (Makedonija)

Mnoge aktivne mjere na tržištu rada uključuju **organiziranje programa praksi za mlade** kako bi im se omogućilo stjecanje radnog iskustva kao što je program praksi koji mladim nezaposlenim osobama pruža mogućnost stjecanja praktičnih vještina i iskustva u privatnom sektoru koji su organizirani u Makedoniji i Srbiji. U Crnoj Gori postoji *Program stručnog osposobljavanja lica sa stečenim visokim obrazovanjem*, koji je jedinstven na području Zapadnog Balkana. Glavni razlog za pokretanje Vladinog programa je pružiti potporu mladim osobama s višim obrazovanjem i bez radnog iskustva kroz devetomjesečni program obuke u okviru kojeg stječu znanja, vještine i sposobnosti za samostalan rad i povezivanje s poslodavcima radi olakšavanja zapošljavanja.

Usluge vođenja karijere i savjetovanja (za mnoge ciljne skupine, uključujući mlade ljude) obuhvaćaju različite aktivnosti, kao što su:

- stručno vodstvo koje uključuje niz tehničkih postupaka kako bi se utvrdile mogućnosti, interesi i kompetencije korisnika

- profesionalna orijentacija s ciljem pružanja pomoći prilikom odabira u kontekstu stvaranja profesionalne karijere
- Pomoć pri traženju posla (informacije o tržištu rada, smjernice za savjetovanje i zapošljavanje, plan stvaranja radnih mjesta).

U nekim državama postoji **skupina mjera koje za ciljnu skupinu imaju isključivo mlade**. U Srbiji postoji niz mjera koje provodi Nacionalna služba za zapošljavanje s ciljem da mladi ljudi imaju vještine i vještine relevantne za zapošljavanje pod nazivom Paket za mlade. Uključuje sljedeće aktivnosti: 1) procjenu zapošljivosti mlade osobe, 2) kreiranje individualnog plana zapošljavanja i mjera potrebnih za aktiviranje i poboljšanje zapošljivosti, te 3) posredovanje pri zapošljavanju ili aktivne mjere zapošljavanja (profesionalna orijentacija i profesionalno savjetovanje, program pripravnštva, subvencije za zapošljavanje, programi potpore mladima i poduzetništvu mladih, uključujući subvencije za mlade poduzetnike ...).

Uz postojeće usluge u nekim državama radi se i **na razvoju i implementaciji pilot programa za mlade**. Na primjer, u Makedoniji ti programi su organizirani prema potrebama na lokalnoj razini. U Crnoj Gori Agencija za zapošljavanje pokrenula je pilot program za nezaposlene maturante pod nazivom *Mladi ljudi su naš potencijal, pružimo im šansu*. Program je usmjeren na razvijanje poduzetničkih kompetencija i specifičnih poslovnih vještina vezanih uz stvaranje, upravljanje i provedbu projekta, kao i olakšavanje umrežavanja unutar klastera. Program ima dva dijela. U prvom se dijelu primjenjuje teorijski pristup od tri mjeseca, a drugi dio je praktičan rad i uključuje radni angažman u programu u trajanju od devet mjeseci.

Na temelju pregleda politike zemalja zapadnog Balkana može se zaključiti da u svim zemljama postoje strategije koje prepoznaju problem nezaposlenosti mladih. Štoviše, oni također **prepoznaju prevladavajući problem neusklađenih vještina mladih i vještina potrebnih na tržištu rada** i predviđaju mjere za poboljšanje ove situacije. U nekim je zemljama prepoznata važnost neformalnog obrazovanja u procesu razvoja vještina. Osim toga, **sve zemlje imaju aktivnu politiku tržišta rada koje imaju više ili manje izravno mlade ljude za ciljnu skupinu i koje predviđaju razvoj svojih vještina kroz različite programe.**

Pitanje vrednovanja postojećih mjera za mlade ljude još uvijek je otvoreno. Primjerice, u Bosni i Hercegovini je vidljivo da nedostatak podataka o učincima postojećeg programa aktivne politike tržišta rada sprječava usvajanje konkretnog prijedloga za njihovo poboljšanje. Čak se dovodi u pitanje i tip mjera: subvencije za zapošljavanje za zapošljavanje i samozapošljavanje prevladavaju među postojećim aktivnim politikama tržišta rada, dok se nedovoljna pažnja posvećuje obuci i savjetovanju mjera nezaposlenih osoba i mjera za povećanje konkurentnosti i perspektive nezaposlenih osoba na tržištu rada.

■ KLJUČNE VJEŠTINE I KOMPETENCIJE NEOPHODNE ZA ZAPOSŁJAVANJE MLADIH U REGIJI ZAPADNOG BALKANA

U svakoj od zemalja zapadnog Balkana napravljen je pregled znanstvenih istraživanja, uključujući studije koje provode službe za zapošljavanje, udruge poslodavaca, gospodarske komore i organizacije mladih. Glavno istraživačko pitanje u ovim studijama bilo je **koje su vještine i kompetencije bile potrebne mladim ljudima da pronađu i zadrže posao**. U nekim je studijama ovo pitanje postavljeno poslodavcima, dok su drugi tražili mišljenje mladih ili nezaposlenih osoba.

U istraživanjima su korištene različite metode istraživanja, od anketiranja i analiziranja sadržaja do intervjua i fokus grupa. Najčešći tip istraživanja bio je intervjuirati poslodavce u kojima su pitali što očekuju od budućih zaposlenika.

Na temelju pregleda znanstvenih istraživanja i konzultacija s glavnim dionicima sastavlja se popis vještina i kompetencija koje se smatraju najznačajnijima u svakoj od zemalja zapadnog Balkana. Ove vještine i kompetencije prikazane su u tablici 4. Postoji velik broj vještina identificiranih kao značajne pod različitim nazivima, ali postoji vidljiva i značajna preklapanja. Naime, vidljivo je da su neke od vještina u svim ili većini zemalja navedene kao važne, što ukazuje na to da su to zajedničke vještine potrebne mladim ljudima na zapadnom Balkanu za zapošljavanje. Sve vještine su podijeljene u 5 skupina transverzalnih vještina / kompetencija prema europskoj klasifikaciji vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations).

Tabela 4: Pregled glavnih vještina i kompetencija neophodnih za zapošljivost

ALBANIJA	BOSNA I HERCEGOVINA	HRVATSKA	MAKEDONIJA	CRNA GORA	SRBIJA
Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije	Vještine komunikacije
Timski rad	Timski rad	Timski rad	Timski rad	Timski rad	Timski rad / saradnja
Znanje stranih jezika	Znanje stranih jezika	Znanje stranih jezika	Znanje stranih jezika	Znanje stranih jezika	Znanje stranih jezika
Entuzijazam na radnom mestu, motivacija	Pozitivan odnos prema radu općenito	Osobni razvoj	Želja za učenjem i vlastitim poboljšanjem, ambicija, energija, dinamičnost	Motivacija, osobna predanost	Spremnost na učenje, aktivno učenje
IT i računalne vještine	IT i računalne vještine		IT i računalne vještine	Računalne i tehničke vještine	Računalne vještine
Sposobnost učenja	Fleksibilnost	Sposobnost prilagođavanja	Fleksibilnost		Prilagodljivost
Rješavanje problema		Rješavanje problema	Rješavanje složenih zadataka	Rješavanje problema	Rješavanje problema

- Stavovi i vrijednosti na poslu
- Primjena znanja
- Kognitivne vještine i kompetencije
- Jezik i komunikacija
- Socijalne veštine i kompetencije

ALBANIJA	BOSNA I HERCEGOVINA	HRVATSKA	MAKEDONIJA	CRNA GORA	SRBIJA
Iskrenost	Snažna radna etika	Radna etika	Povjerljivost	Radna etika	
Sposobnost rada pod pritiskom			Sposobnost dobrog rada pod pritiskom	Sposobnost dobrog rada pod pritiskom	Sposobnost dobrog rada pod pritiskom
Organizacijske sposobnosti / vještine planiranja, vještine menadžmenta, poštivanje rokova	Upravljanje vremenom		Menadžment		Upravljanje vremenom, Organizacijske vještine
	Poduzetničke vještine		Poduzetničke vještine	Poduzetničke vještine, svijest o poslovnom okruženju	Poduzetničke vještine
		Donošenje odluka		Donošenje odluka	Donošenje odluka
Kreativnost		Kreativnost i inovacija	Kreativnost		
			Odgovornost	Odgovornost	Spremnost za prihvatanje odgovornosti / neovisnosti

■ Stavovi i vrijednosti na poslu

■ Primjena znanja

■ Kognitivne vještine i kompetencije

■ Jezik i komunikacija

■ Socijalne veštine i kompetencije

ALBANIJA	BOSNA I HERCEGOVINA	HRVATSKA	MAKEDONIJA	CRNA GORA	SRBIJA
Tačnost			Brižljivost	Predanost detaljima	
	Kritičko razmišljanje	Kritičko razmišljanje			Kritičko razmišljanje
Upravljanje teškim situacijama				Upravljanje konfliktima	Upravljanje konfliktima
Čitanje, pisanje i osnove računalne vještine			Vještine unošenja podataka i čitanja podataka	Obrada i tumačenje numeričkih podataka, funkcionalna pismenost	
Efektivno vodstvo			Vještine vođenja		
	Analitičke, kvantitativne vještine				Analitičke vještine
			Vještine pregovaranja		
		Inicijativa i proaktivnost			

Stavovi i vrijednosti na poslu
 Primjena znanja
 Kognitivne vještine i kompetencije

Jezik i komunikacija
 Socijalne vještine i kompetencije

■ OPIS JEDANAEST VJEŠTINA I KOMPETENCIJA KOJE SU NAJVAŽNIJE ZA ZAPOSŁJIVOST

Na temelju pregleda ključnih vještina i kompetencija navedenih za svaku zemlju, identificirane su i opisane jedanaest vještina identificiranih kao značajne u svim ili gotovo svim zemljama:

- 1. Komunikacijske vještine** – “Jasno prenošenje informacija i ideja na različitim medijima pojedincima ili skupinama angažiranjem publike i pomažući im da razumiju i zadrže poruku”. (Harvard University Competency Dictionary) “Komunikacijske vještine podrazumijevaju sposobnost slušanja i promatranja u cilju razumijevanja, sposobnost jasnog i efikasnog povezivanja ideja, korištenja strategija i vještina u učinkovitom radu s drugima, analiza i procjena učinkovitosti formalne i neformalne komunikacije”. (Povećanje zapošljivosti mladih: Što? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne vještine u radu - Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)
- 2. Timski rad** – “Aktivno sudjelovanje u radu tima kao član tima u postizanju ciljeva tima” (Harvard University Competency Dictionary) “Timski rad podrazumijeva sposobnost da se lako i učinkovito radi u grupi. Vještine rada u timu podrazumijevaju sposobnost donošenja odluka uključujući i specifikaciju ciljeva i ograničenja, uzimanje u obzir rizika i generiranje i evaluaciju alternativa. On zahtijeva suradnju, vodstvo i izvršenje naloga.” (Povećanje zapošljivosti mladih: Što? Zašto? i Kako? Vodič kroz glavne vještine u radu -Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)
- 3. Znanje stranih jezika** – “Poznavanje stranih jezika podrazumijeva sposobnost razumijevanja, izražavanja i tumačenja pojmova, misli, osjećaja, činjenica i mišljenja u usmenom i pisanom obliku (slušanje, govorenje, čitanje i pisanje) u odgovarajućem opsegu društvenog i kulturnog

konteksta (unutar obrazovanja i osposobljavanja, Kod kuće iu slobodno vrijeme) prema željama ili potrebama osobe. Komunikacija na stranim jezicima također zahtijeva vještine poput posredovanja i interkulturalnog razumijevanja". (Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje- Europski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)

4. **Želja za učenjem i vlastitim poboljšanjima** – " Aktivno prepoznavanje novih područja učenja, redovito stvaranje i korištenje mogućnosti učenja, korištenje novo stečenih znanja i vještina na radnom mjestu i učenje kroz njihovu primjenu". (Harvard University Competency Dictionary)
5. **IT i računalne vještine** – " Digitalna kompetencija podrazumijeva sigurnu i kritičnu primjenu tehnologije informacijskog društva u radu, u slobodnom vremenu i komunikaciji. Temelji se na osnovnim vještinama iz područja informacijskih i komunikacijskih tehnologija: o korištenju računala radi pronalaženja informacija, pristupa informacijama, pohrane, stvaranja, prezentiranja i razmjene informacija te komuniciranja i sudjelovanja u mrežama suradnika putem Interneta". (Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje- Europski referentni okvir) Key competences for lifelong learning — a European reference framework)
6. **Prilagodljivost i fleksibilnost** – " Održavanje učinkovitosti kada postoje velike promjene u radnim zadacima ili u radnom okruženju. Učinkovita prilagodba radu unutar novih radnih struktura, procesa, zahtjeva ili kultura". (Harvard University Competency Dictionary)
7. **Vještine rješavanja problema** – " Vještine rješavanja problema uključuju utvrđivanje dugoročnih posljedica rješavanja i testiranja problema, razvoj, provedbu i evaluaciju akcijskog plana za rješavanje problema. Pojedinci moraju moći procijeniti informacije ili situacije, objasniti ih glavnim komponentama, razmotriti različite pristupe i riješiti ih. Oni bi također trebali moći odlučiti koji je

pristup najbolji". (Povećanje zapošljivosti mladih: Što? Zašto? Kako? Vodič kroz glavne vještine u radu - Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills)

8. **Radna etika** – "Radna etika je kulturna norma koja podrazumijeva osobnu odgovornost za obavljeno posao i koja se temelji na uvjerenju da djelo ima vrijednost samo po sebi. Istraživanje je pokazalo da se mnoga obilježja radne etike mogu pokriti u tri termina - interpersonalne vještine, inicijativa i pouzdanost". (Radna etika - Work ethics website)
9. **Sposobnost za rad pod pritiskom** – "Održavanje stabilnog učinka pod pritiskom ili kada postoji otpor (poput vremenskog pritiska ili nejasno određenog posla), borba protiv stresa na način koji je prihvatljiv drugima i organizaciji". (Harvard University Competency Dictionary)
10. **Vještine planiranja i organizacije** – "Određivanje slijeda akcija za sebe i druge i učinkovito upravljanje svojim vremenom i resursima u cilju efikasnog obavljanja posla". (Harvard University Competency Dictionary)
11. **Poduzetničke vještine** – Vještine koje su u vezi sa proaktivnim upravljanjem projektima, učinkovitim predstavljanjem i pregovaranjem, sposobnost rada kao pojedinac i suradnja u timu, sposobnost procijene i identifikacije svojih prednosti i slabosti i procijene i preuzimanja rizika kada je to potrebno. Za poduzetnički stav karakteristična je sklonost ka inicijativama, proaktivnost, neovisnost, motivacija i odlučnost da se ostvare ciljevi. (Ključne kompetencije za cjeloživotno učenje- Europski referentni okvir - Key competences for lifelong learning — a European reference framework)

■ PREGLED PRAKSE SEKTORA MLADIH NA PODRUČJU ZAPADNOG BALKANA

Budući da je problem nezaposlenosti među mladima akutan, potrebno je hitno riješiti i to zahtijeva suradnju svih sudionika. Organizacije mladih i organizacije koje rade s mladima imaju veliko iskustvo u provedbi programa neformalnih učenja koji doprinose poboljšanju vještina mladih ljudi koji su neophodni za zapošljivost, premda ti programi nisu uvijek stvoreni s obzirom na tu svrhu. Budući da je procjena ovih aktivnosti pokazala da mogu biti vrlo učinkoviti, organizacije mladih su više uključene u proces stvaranja i provedbe programa koji izravno utječu na zapošljivost mladih.

Poseban doprinos organizacija mladih, u usporedbi s državnim institucijama, jest činjenica da se lako može doći do mladih ljudi koji nisu zaposleni, niti su u sustavu obrazovanja ili osposobljavanja i da ih uključe u različite programe. Zbog svoje fleksibilnosti, organizacije mladih su u stanju stvoriti programe i aktivnosti u skladu s karakteristikama i potrebama pojedinih podskupina mladih ljudi, kao što su Romi, mladi s invaliditetom i mladi iz ruralnih područja.

Vještine koje su važne za zapošljivost mogu se razviti kroz program neformalnog obrazovanja!

Rezultati studije o utjecaju neformalnog obrazovanja u organizacijama mladih o zapošljavanju mladih (Study on the Impact of Non-formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability) pokazali su da postoje vještine koje su važne za zapošljivost i koje se mogu razviti kroz neformalno obrazovanje. Istraživanje je prikupilo informacije kroz pregled literature, analize velikog broja sekundarnih podataka i različitih ispitivanja poslodavaca, ispitivanja organizacija mladih iz

više od 40 europskih zemalja, od intervjua s mladima, radionica s dionicima i detaljnih telefonskih intervjua s poslodavcima. Prema istraživanju mladih, komunikacijske vještine, timski rad, prilagodljivost i fleksibilnost, samopouzdanje i interkulturalne vještine postali su dio vještina koje su uglavnom razvijene kod organizacija mladih. Od najvažnijih vještina i kompetencija koje se najčešće spominju kao one koje su potrebne poslodavcima, pet ih se spada u one koje se uglavnom razvijaju kroz rad u organizacijama mladih (komunikacijske vještine, vještine odlučivanja, timski rad, samopouzdanje i vještine organiziranja / planiranja).

Dosad su slična ispitivanja provedena samo u Srbiji (Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada, 2014.). Većina kompetencija identificiranih u prethodnoj studiji kao kompetencije koje se mogu razviti putem neformalnog obrazovanja također su prepoznate u ovoj studiji (timski rad, komunikacijske vještine, interkulturalna osjetljivost i fleksibilnost). Također su identificirane i neke druge kompetencije (spremnost za učenje, inovacije, znanje o internetskim resursima). Mladi i poslodavci složili su se u obje studije da se iskustvo u neformalnom obrazovanju smatra vrijednim u procesu selekcije za posao.

Postoje različiti učinkoviti programi zapošljivosti mladih u državama Zapadnog Balkana.

S obzirom na ove rezultate, potrebno je utvrditi kako organizacije mladih i organizacije koje rade s mladima mogu težiti povećanju vještina važnih za zapošljivost mladih ljudi. Postoji niz programa, projekata i aktivnosti koje se provode u zemljama zapadnog Balkana i koje mogu značajno doprinijeti poboljšanju vještina i kompetencija važnih za zapošljivost.

Identificirani primjeri rada sektora mladih u zemljama zapadnog Balkana mogu se podijeliti u sljedeće skupine:

- ANALIZA POTREBA ZA VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- PRUŽANJE OBUKE KAKO BI SE RAZVILE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA JAVNIH KAMPANJI O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJIVOST
- ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSI I PRIPRAVNIŠTVA
- ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA
- INFORMACIJE O KARIJERI O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJAVANJE I SAVJETOVANJE O KARIJERI
- AKTIVNOSTI ZAGOVARANJA

Treba napomenuti da neki od ovih primjera podrazumijevaju više od jedne aktivnosti, npr. programi praksi kombinirani su sa edukacijama za razvoj vještina potrebnih za zapošljivost ili analiza potreba kombinirana je sa informacijama o karijeri. To ih može učiniti učinkovitijima i mogu se preporučiti kao primjer dobre prakse.

Spisak primjera dobre prakse je neiscrpan, postoji ogroman broj značajnih i učinkovitih programa za zapošljivost mladih u državama Zapadnog Balkana kojih provodi sektor mladih. Ovi primjeri predstavljaju samo ilustraciju nekih od postojećih inicijativa u toj oblasti i služe kao smjernica za buduću analizu tih vrsta programa i za kreiranje drugih inicijativa koje se odnose na unaprijeđenje vještina koje su važne za zapošljivost mladih.

ANALIZA POTREBA ZA VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE

U cilju kreiranja programa zapošljivosti mladih koji su u skladu sa potrebama mladih ljudi preporučuje se provođenje analize potreba ili korištenje postojećih istraživačkih studija. Analiza potreba može pokazati koje bi programe zapošljivosti mladih trebalo organizirati i na koji način kako bi se ostvarila najveća učinkovitost.

#1 Potreba za novim uslugama koje potiču zapošljivost mladih i ulogu rada s mladima

CILJEVI: Glavni cilj istraživanja bio je utvrditi postoji li potreba za novim uslugama koje bi poticale zapošljivost mladih ljudi.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Provedena su tri istraživačka zadatka: 1) istraživanje potreba poslodavaca i potreba mladih; 2) istraživanje postojećih usluga koje doprinose zapošljivosti mladih i analiza njihove učinkovitosti i usklađenosti sa potrebama poslodavaca i mladih; 3) istraživanje potencijala rada s mladima za nove usluge kao doprinos zapošljivosti mladih i identifikacija njegovog mjesta u mreži pružitelja usluga koji rade na poticanju zapošljivosti mladih.

GLAVNI REZULTATI: Sudeći po rezultatima istraživanja, mladi ljudi u Srbiji izrazili su potrebu za **većim brojem programa praksi** kao usluge koja bi vodila ka unapređenju zapošljivosti.

U procesu organiziranja tih programa, organizacije mladih se smatraju posrednikom između mladih ljudi i poslodavaca. Štoviše, mladi ljudi izrazili su **potrebu za uslugama koje bi imale za ciljnu grupu zaposlene mlade ljude kojima treba podrška da bi zadržali posao**. Pored toga, prepoznato je da bi uloga organizacija mladih mogla da obuhvati i **prikupljanje informacija o postojećim uslugama kojima se radi na unaprijeđenju zapošljavanja**. Pored toga, ocijenjeno je da nema usluga kojima se radi na unaprijeđenju zapošljivosti **mladih ljudi iz ranjivih skupina**. Općenito govoreći, usluge kojima se radi na unaprijeđenju zapošljivosti rijetko kada su zasnovane na prethodno ocijenjenim potrebama mladih koje bi trebalo izmijeniti.

VIŠE INFORMACIJA: Istraživanje je provela Nacionalna asocijacija praktičara/ki omladinskog rada – NAPOR u Srbiji i izvještaj možete pronaći na adresi www.youseefor.me.

#2 Omladinski razvojni servis

CILJEVI: Razvoj inovativnog modela unapređenja vještina važnih za zapošljivost siromašnih studenata iz nerazvijenih općina u Srbiji. Osnovna istraživanja i analiza provedeni su kako bi se razvio inovativni model stručne prakse koji bi bio u skladu s potrebama svih glavnih dionika. Model se temelji na povezivanju studenata lokalnih sveučilišta i poslovnih sektora, kombinirajući dijagnostičke i praktične elemente stručne prakse, uključujući elemente zajedničkog rada i zajednički prostor za stanovanje mladih.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Glavne aktivnosti koje se provode su: analiziranje potreba i mogućnosti provođenja stručne prakse kroz konzultacije sa studentima, predstavnicima poslovnog sektora, poduzetnicima, predstavnicima lokalne samouprave i organizacijama civilnog društva i 2) sastancima s nacionalnim i transnacionalnim tvrtkama, potencijalnim sponzorima i institucijama kako bi se razmotrile mogućnosti za njihovo uključivanje u organizaciju prakse.

GLAVNI REZULTATI: 1) Kreirana baza podataka dionika na lokalnoj razini (predstavnik fakulteta, malih i srednjih poduzeća, općina), koji su zainteresovani za sudjelovanje u organizaciji programa prakse i poboljšanju istog. Baza podataka sastoji se od informacija o zanimanjima i vještinama koje se traže na području nedovoljno razvijenih općina. 2) Provedena je istraživanje o stavovima lokalnih dionika o unaprijeđenju zapošljivosti studenata. Studija je uključila 46 studenata i 36 predstavnika poduzeća. 3) Kreiran je pilot projekat „Praktična akademija“ na osnovu zaključaka i preporuka istraživanja.

VIŠE INFORMACIJA: Aktivnosti je provelo Udruženje za lokalni razvoj Kamenica u partnerstvu sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. Više informacija možete pronaći na adresi www.socijalnoukljucivanje.gov.rs.

OSIGURAVANJE OBUKA ZA RAZVOJ VJEŠTINA VAŽNIH ZA ZAPOŠLJAVANJE

Budući da vještine važne za zapošljivost još uvijek nisu dovoljno zastupljene u kurikulumu i formalnim obrazovnim programima, pružanje osposobljavanja za njihov razvoj u organizacijama mladih može biti ključno. Osim toga, organizacije mladih mogu uključiti sudionike sa manje mogućnosti u tim programima.

#1 Osposobljavanje za ključne kompetencije - "Edukacija za zapošljavanje"

CILJEVI: Uključivanje ranjivih skupina u tržište rada, posebno mladih ljudi iz zajednice Roma/Egipćana.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Za vrijeme ciklusa edukacija u trajanju od 18 mjeseci u Albaniji u okviru inicijative „Koučing za zapošljavanje“ mladi ljudi uče osnovne vještine u učionici i tokom praktičnih tečajeva, praksi, edukacija o pokretanju posla, na individualnim savjetovanjima i u aktivnostima sa malim grupama. U ciklusu su kombinirane različite komponente edukacija sa individualnim karijernim vođenjem za pripravnike uz vodstvo edukatora. Pokazalo se da je osobno vodstvo od bitnog značaja za pripravnike.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: osobne, socijalne, metodološke i tehničke kompetencije ili vještine

GLAVNI REZULTATI: Već je više od 1.000 mladih ljudi koji su u potrazi za poslom završili ciklus edukacija i **60% njih je pronašlo zaposlenje ili započelo vlastiti posao.**

VIŠE INFORMACIJA: www.swisscontact.org

#2 Uspostava projekta uključivanja u multietničke zajednice

CILJEVI: Da bi se mladima iz općina izvan Skoplja omogućilo da dobiju mogućnosti za razvoj vještina važnih za zapošljavanje, koje su njima rijetko dostupne zbog neravnomjernog razvoja u Makedoniji i koncentracije razvoja u Skoplju.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Omogućavanje podrške za nova poduzeća, podrška otvaranju novih poduzeća, samozapošljavanje, socijalna poduzeća, mikro poduzeća, inkluzivnih poduzeća, start-up poduzeća itd. u vlasništvu mladih i žena u dvije ruralne multietničke općine u Republici Makedoniji. Podrška je fokusirana na proces uspostavljanja i razvoja odgovarajućih proizvoda i usluga, na marketing i tržišno povezivanje, promociju proizvoda i prodaju.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: poduzetničke vještine

GLAVNI REZULTATI: Kao rezultat tih aktivnosti pokrenut je rad **50 poduzeća.**

VIŠE INFORMACIJA: Poduzeće "Strategic development consulting" implementirala je program. Više informacija možete pronaći na adresi www.blogs.fco.gov.uk/ukinmacedonia.

#3 Istraži svoj biznis

CILJEVI: Osiguravanje mogućnosti za mlade nezaposlene ljude da unaprijede svoje poduzetničke vještine i znanje i razviju svoje poslovne ideje uz odgovarajuću edukaciju i program mentorstva.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Inicijativa je realizirana u partnerstvu sa dva poduzeća iz lokalne zajednice. Provedene aktivnosti podrazumijevale su slijedeće: 1) informiranje mladih o aktivnostima i izbor sudionika, 2) realizaciju edukacija u trajanju od 20 radnih dana za 30 mladih, 3) organizaciju natjecanja i izbor 12 sudionika za slijedeću fazu, 4) organizaciju napredne edukacije za 12 sudionika, 5) osiguravanje mentorske podrške za sudionike i 6) nagrađivanje najboljih poslovnih ideja.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: poduzetničke vještine

GLAVNI REZULTATI: U okviru pilot inicijative 30 mladih ljudi imalo je mogućnost da sudjeluje u osnovnoj edukaciji o poduzetništvu; njih 20 prošlo je napredni nivo razvoja poslovnog plana, razvijeno je 10 specifičnih poslovnih ideja i osnovano je 6 poduzeća. Kroz taj proces lokalna zajednica je informirana o značaju neformalnog obrazovanja, cjeloživotnog učenja i mentorskog programa za razvoj poduzetništva mladih.

VIŠE INFORMACIJA: Inicijativu je implementirao Regionalni edukativni centar Banat u Srbiji u partnerstvu sa Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva. Više informacija možete pronaći na adresi www.socijalnoukljucivanje.gov.rs.

#4 Više iskustva za više mogućnosti!

CILJ: Unapređenje socijalne uključenosti i zapošljivosti Roma kroz aktivne inicijative za uključivanje u Rumi.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Programi su se sastojali od osposobljavanja lokalnih dionika o važnosti socijalne uključenosti i zapošljivosti Roma, od testiranja i pilotiranja posrednika za rad Roma na području Rume, od osposobljavanja mladih Roma (18-30 godina) na teme vezane za zapošljavanje, od provedbu pripravnštva u lokalnim javnim komunalnim poduzećima i provedba kampanja za podizanje svijesti.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOSŁJAVANJE: intervjui za posao, kako se piše životopis, zakonska prava, radna etika, znanja i vještine koji su specifični za posao, komunikacijske vještine, timski rad, vještine upravljanja karijerom.

GLAVNI REZULTATI: 90 mladih Roma educirano je u oblasti koje imaju veze sa zapošljavanjem (intervjui za posao, kako se piše životopis, komunikacijske vještine, timski rad); 30 mladih Roma dobilo je priliku da stekne praktično iskustvo u lokalnim javnim komunalnim poduzećima i istovremeno da unaprijedi svoje vještine i znanja kroz edukacije; razvijen je informativni priručnik "Dobre prakse u socijalnom uključivanju kroz zapošljavanje Roma".

NAUČENE LEKCIJE:

- Uvidjeli smo da je ponekad teško razumijeti različite aspekte suradnje između relevantnih lokalnih interesnih grupa koje doprinose unaprijeđenju situacije u kojoj živi populacija Roma. Neophodno je uložiti dodatne napore kako bi se unaprijedilo umrežavanje i suradnja između glavnih institucija na lokalnoj razini, ali i na nacionalnoj razini.

- Za motiviranje mladih Roma da se aktivno uključe u program praksi preporučili bi da se poseban naglasak stavi na motiviranje mladih Romkinja. Veoma je važno u sve aktivnosti uključiti mlade romske aktiviste.
- Od bitnog je značaja pružanje podrške poduzećima i stvaranje uvjeta za implementaciju kvalitetnog programa praksi (razvoj plana i programa praksi, plana monitoringa i evaluacije i dodjela certifikata sudionicima, na kojima bi trebalo navesti sve ključne kompetencije koje su razvijene).

VIŠE INFORMACIJA: Programe je provela Krovna organizacija mladih Srbije u suradnji sa općinom Ruma i Udruženjem Roma Rume.

ORGANIZACIJA JAVNIH KAMPANJA O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJAVANJE

Analiza je pokazala da mladi u zemljama zapadnog Balkana ne shvaćaju uvijek vrijednost vještina za zapošljavanje. Budući da je potrebno da oni uzmu u obzir sve čimbenike koji su relevantni za (samo) zapošljavanje, javne kampanje mogu biti učinkovit način podizanja svijesti o važnosti vještina važnih za zapošljivost. Oni mogu utjecati na sve veću motivaciju mladih ljudi da rade na razvoju tih vještina..

#1 RisiAlbania

CILJEVI: Unaprjeđenje zapošljavanja među mladima odnosno kreiranje boljih radnih mjesta i mogućnosti zarade za mlade. Nezavisno od unaprjeđenja stvaranja novih radnih mesta, promovira se uključivanje mladih ljudi na tržište rada s fokusom na učinkovitom posredovanju između mladih i poslodavaca, omogućujući mladim ženama i muškarcima pristup informacijama o tržištu rada, karijerno savjetovanje, kvalitetne usluge povezivanja mladih sa poslovima i javne debate o svemu što se tiče tržišta rada.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Glavni mediji (pilot-radio programi, TV programi, tiskani i online mediji) radili su na razvoju programa koji bi pružili točne i ažurirane informacije o tržištu rada uz korištenje formata privlačnih za osobe koje traže zaposlenje. Predviđeno je da napredovanje informacija utječe na izbore koje mladi čine u odnosu na njihovo zapošljavanje i u odnosu na tercijarno i strukovno obrazovanje i time utječu na sposobnost mladih ljudi da pronađu posao.

PROMOVIRANE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Želja za učenjem i vlastitim napredovanjem

GLAVNI REZULTATI: Evaluacija je pokazala da medijski proizvodi imaju značajan utjecaj na percepcije i ponašanje publike budući da je **71% publike naveo da su medijski proizvodi izmijenili njihovu percepciju zapošljavanja** – to je više od 78.000 ljudi. Nisu samo mladi bili podložni tom utjecaju već i njihovi roditelji i članovi obitelji kao i poslodavci i svi koji pružaju usluge edukacija. Jedna od oblasti u kojima su se pokazale te promjene u značajnoj mjeri jesu percepcije o poželjnosti karijera i vještina koje su potrebne poslodavcima. I tu je bilo promjena u vezi sa zapošljavanjem mladih – **skoro jedna trećina (32%) mladih koji su gledali, slušali ili čitali programe naveli su da je postojao direktan utjecaj na njihovo ponašanje.** Ispitivanja su pokazala da je publika promjenila odluku o obrazovanju i edukaciji, da se promjenio njihov način na koji su tražili posao ili na koji su se upuštali u pokretanje vlastitog posla.

VIŠE INFORMACIJA: Više informacija možete pronaći na:
<http://risialbania.al>,

#2 Kampanja RADIM, UČIM!

CILJEVI: Ova kampanja ima za cilj promicanje svake vrste posla ili zanimanja dostupnih i provedenih od strane mladih ljudi u Albaniji promicanjem vrijednosti učenja i razvijanja vještina na svakom radnom mjestu. Postoji negativan fenomen da mladi ljudi padaju u apatiju i skloni su tražiti posao samo u zanimanjima koja izravno izlaze iz svog obrazovnog područja, zbog čega oni godinama čekaju zaposlenje. Neki poslovi poput konobara, bartendera, operatera pozivnih centara itd. ponekad se smatra da su "neadekvatni" ili "da su poslovi niže kvalificirani" od onih za koji su završili fakultet ili za one koji žele odmah raditi u svojoj struci. S druge strane, danas imamo situaciju da postoje mnogi drugi mladi ljudi

koji trebaju posao, a kad ga pronadu u uslužnom sektoru, suočeni su s predrasudama u društvu, a ponekad i u svojoj obitelji i među prijateljima.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Kampanja je počela osnivanjem radne grupe koja se sastojala od mladih volontera i volontera Evropske volonterske službe (EVS) koji su surađivali sa organizacijom Beyond Barriers (BBA). Nakon osposobljavanja glavnih članova grupe i oblikovanja različitih koraka, BBA je pokrenula online kampanju postera putem društvenih mreža uz istovremenu promociju na nacionalnoj televiziji Top Channel, u udarnim večernjim programima u cilju ostvarenja maksimalnih rezultata kada se radi o podizanju svijesti. U toj kampanji promovirani su primjeri mladih koji rade u tim profesijama i koji su ponosni na posao koji obavljaju. Nakon što su oni kontaktirani i nakon što je objašnjena ideja kampanje, razgovarali smo sa onima koji su bili spremni da govore o svojim primjerima sa drugim ljudima u cilju promocije učenja i razvoja vještina na radnom mestu i radi smanjivanja predrasuda koje postoje u vezi sa njihovom profesijom.

PROMOVIRANE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Želja za učenjem i vlastitim napredovanjem, radna etika.

VIŠE INFORMACIJA: Kampanje je implementirala organizacija Beyond Barriers (BBA) u Albaniji. Više informacija pronaći ćete na adresi <http://www.beyondbarriers.org/>.

NAUČENE LEKCIJE: Nakon pokretanja kampanje dobili smo veoma pozitivne reakcije na društvenim mrežama. Nekoliko mladih nas je kontaktiralo da bi nam čestitali na ideji ili čak da bi izrazili svoju spremnost da sudjeluju u promociji. Bilo je mladih ljudi koji su nam rekli da su se godinama stidjeli zbog toga što su konobari i da su uz ovu kampanju uvidjeli da mogu da budu ponosni i da mogu da kažu drugima da kroz svoje zanimanje oni uče i razvijaju se kao osobe.

Ponovo smo kontaktirali neke od njih koji su bili u kampanji i rekli su nam da su bili sretni nakon objavljivanja postera budući da su na društvenim mrežama dobivali poruke ohrabrenja i divljenja prema činjenici da su promovirali posao koji obavljaju. Njih troje je reklo da su dobili pozitivne poruke u kojima je rečeno da je inspirativno vidjeti da se oni ne stide svog posla već da su ponosni na njega. Upravo zbog toga, zbog pozitivnih reakcija produžili smo kampanju i koristili smo je kao najbolju praksu sa drugim mladima u cilju promoviranja i podizanja svijesti o razvoju vještina, stavova i kompetencija na radnom mestu nezavisno od toga o kom poslu se radi.

ORGANIZACIJA KVALITETNIH PROGRAMA PRAKSE I PRIPRAVNIŠTVA

Programi prakse i pripravništva u značajnoj mjeri doprinose unapređenju vještina važnih za zapošljavanje mladih ljudi. Međutim, treba napomenuti da oni moraju biti organizirani u skladu sa standardima visokog kvaliteta kako bi mladim ljudima omogućili veoma vrijedno radno iskustvo.

#1 "Znanje i vještine za posao!" and "Aktivni studenti za održivi razvoj"

CILJEVI: Doprinos unapređenju zapošljavanja mladih kroz programe koji imaju za cilj organiziranje edukacija i praksi za studente i diplomante.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Ciljnu skupinu inicijative „Znanje i vještine za posao!“ predstavljaju diplomanti koji su prijavljeni u Agenciji za zapošljavanje. Posebne aktivnosti predstavljaju trening moduli za po 60 sudionika i organizacija plaćenih praksi u institucijama državne administracije, organizacijama civilnog društva i privatnim poduzećima sa osiguranom podrškom mentora.

Ciljna skupina za inicijativu „Aktivni studenti za održivi razvoj“ su studenti Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Crnoj Gori. Aktivnosti koje se organiziraju su studijske posjete organizacijama i poduzećima, radionice o vještinama i profesionalno mentorstvo i praksa u organizacijama civilnog društva ili medijima u trajanju od mjesec dana. Rezultati praksi tih studenata bit će članci, izvještaji i studije na teme koje su ključne trenutno u Crnoj Gori što će predstavljati dobru osnovu za kasnije prilagođavanje uvjetima tržišta rada.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Pisanje projekata koji se financiraju iz fondova EU, pisanje prijedloga javnih politika (policy paper), javni nastup, medijsko izvještavanje, komunikacijske vještine i timski rad.

VIŠE INFORMACIJA: Programe je realizirao Centar za građansko obrazovanje (<http://cgo-cce.org/>).

#2 Grupa programa "Bolja državna administracija kroz program praksi" i „PRAKSAM – uvođenje mladih ljudi u svet rada“

CILJ: Pružanje podrške razvoju zapošljavanja među mladima kreirajući mogućnosti za mlade ljude da steknu radno iskustvo i rade na razvoju svojih vještina.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Programi su podrazumijevali organizaciju praksi u državnim institucijama i u privatnom sektoru. Programi praksi bili su u skladu sa standardima kvaliteta na nivou EU odnosno uključivali su postavljanje ciljeva učenja, uspostavljanje sistema mentorstva, potpisivanje ugovora, ograničeno trajanje i monitoring i evaluaciju.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Znanje i vještine specifične za određeni posao, vještine komunikacije, timski rad, vještine upravljanja karijerom i radna etika.

GLAVNI REZULTATI: **25 mladih ljudi** u državnim institucijama i **57 mladih ljudi** u poduzećima imali su priliku da steknu praktično iskustvo i istovremeno da unaprede svoje vještine i znanje kroz edukacije; **30 mentora** u poduzećima bilo je u prilici da radi na razvoju svojih vještina kroz edukacije; svi sudionici rekli su da su **razvili svoje meke vještine** (vještine komunikacije i timskog rada) **i znanja i vještine koji su specifični za njihov posao.**

VIŠE INFORMACIJA: Programe je provela Beogradska otvorena škola.

#1 i #2 NAUČENE LEKCIJE:

- Treba **pažljivo birati institucije i poduzeća** koje osiguravaju praksu za mlade.
- Broj prijava mladih ljudi uvelike će ovisiti od **osigurane financijske naknade, o mjestu gdje se nalazi organizacija/poduzeće i veličini organizacije/poduzeća** tako da bi to trebalo uzeti u obzir prilikom planiranja programa praksi.
- Organizacija programa praksi trebalo bi da bude praćena **organizacijom edukacija za mentore u organizacijama i poduzećima i za praktikante**. Ciljevi edukacija trebalo bi da budu unapređenje vještina koje su praktikantima i mentorima neophodne za uspješan završetak prakse, ali i za prilagođavanje njihovih očekivanja koje imaju kada se radi o programu.
- **Monitoring i evaluacija programa praksi** od bitnog je značaja kako bi moglo pravodobno reagirati ako se praksa ne provodi u skladu s standardima kvalitete.

#3 "Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh" i „Radno iskustvo u EU radi povećanja zapošljivosti“

CILJEVI: Poboljšanje zapošljivosti mladih ljudi i izgradnja njihove kompetentnosti na tržištu rada uz pružanje podrške kako bi stekli praktično iskustvo i naučili kako da primjene vještine koje su prethodno stekli u obrazovnim programima.

GLAVNE AKTIVNOSTI: U okviru inicijative *"Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh"* sedam učenika srednjih stručnih škola smješteno je u organizacije iz pet zemalja (Belgija, Slovenija, Turska, Grčka i Portugal) za dvomjesečno stjecanje praktičnog iskustva koje je doprinijelo njihovoj zapošljivosti.

Poseban akcenat stavljen je na fazu nakon prakse kada je to iskustvo stavljeno u kontekst stvarnih koristi, posebno kroz priznanje ishoda učenja.

Inicijativa *“Radno iskustvo u EU u cilju unapređenja zapošljivosti”* podržala je šest mladih žena u procesu stjecanja praktičnih znanja u različitim oblastima njihovog rada u četiri partnerske organizacije u EU iz Belgije, Mađarske, Slovenije i Ujedinjenog Kraljevstva. Izborni proces bio je orijentiran prema kandidatima koji imaju manje mogućnosti, koji su imali manje radnog iskustva i koji su se susretali sa preprekama na tržištu rada, posebno prema sudionicima sa obrazovanjem u oblasti društvenih nauka poput prava, marketinga, ekonomije ili tehnoloških nauka. Sudionici su prošli kroz pripremnu fazu u kojoj su imali satove stranih jezika i u kojoj su prošli kulturološku pripremu. Naknadne aktivnosti podrazumijevale su sastanke sa svim sudionicima u cilju provjere rezultata njihovog učenja.

RAZVIJENE VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: znanja i vještine koje su specifične za posao, vještine komunikacije, timski rad, radna etika, menadžerske vještine, poduzetničke vještine i samopouzdanje

GLAVNI REZULTATI: Ova dva programa imali su pozitivne rezultate za sve koji su u njima sudjelovali. Kroz program *“Prvo radno iskustvo za doživotni uspeh”* praktikanti su razvili nove vještine i upoznali se sa sektorom mladih, sa različitim kulturama i novim mogućnostima. Radno iskustvo u okviru programa *„Radno iskustvo u EU u cilju unapređenja zapošljivosti”* sudionicima je donijelo samopouzdanje, povećanje neovisnosti, a kod nekih je došlo i do razmatranja prekvalifikacije. Stekli su menadžerske i komunikacijske vještine, naučili su da se prilagode multikulturalnom okruženju i da se snađu u neočekivanim situacijama u vezi sa smještajem, prijevozom, komunikacijom i u svakodnevnom životu.

VIŠE INFORMACIJA: Programe je implementirao Centar za interkulturalni dijalog. Više informacija pronaći ćete na slijedećoj stranici: www.cid.mk.

#3 NAUČENE LEKCIJE: Glavne točke ovih programa za one koji sastavljaju projekt jest da vode računa o ciljanoj skupini i da zaista usklade potrebe na tržištu sa mogućnostima razvoja kompetencija ciljne skupine. Dobro obavite istraživanje i ne zaboravite da uključite mlade iz izdvojenih zajednica, koji imaju manje mogućnosti, mlade koji žive bez dovoljno socijalnih i ekonomskih prednosti i posebno one kojima je ovakvo iskustvo zaista neophodno. Ti mladi ljudi možda nikada nisu sami putovali ili nisu imali mogućnosti da napuste svoju zemlju i putuju avionom, na primjer, tako da je potrebno puno strpljenja i pažnje organizatora kako bi održao kontakt sa sudionicima tokom čitavog procesa razvoja njihovih vještina i kompetencija i kako bi pomogao sudionicima da svoje novostečene vještine usklade sa novom praksom u svojim zemljama, sa nekom edukacijom kako bi produžili svoje iskustvo i/ili novim radnim mjestom koje bi odgovaralo njihovim kvalifikacijama.

ORGANIZACIJA PROGRAMA VOLONTIRANJA

Iako se programi volontiranja sprovode u korist drugih ili društva, oni u značajnoj mjeri doprinose unapređenju vještina mladih.

#1 Sudjelovanje u Europskoj volonterskoj službi

CILJEVI: Europska volonterska služba (EVS) predstavlja program u okviru Erasmus+ programa koji omogućuje mladim ljudima da volontiraju na kraći ili duži period u inozemstvu.

GLAVNE AKTIVNOSTI: U okviru Europske volonterske službe Udruga za mlade Alfa Albona ima akreditaciju za slanje, primanje i koordinaciju projekata EVS-a. Do sada smo ugostili 40 mladih i mladih sa manje mogućnosti iz čitave Europe na kratkoročnim ili dugoročnim projektima volontiranja u sklopu EVS-a i poslali smo više od 30 mladih hrvata u različite organizacije diljem Europe na razne projekte.

RAZVIJENE VEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOS LJIVOST: U projektu koristimo različite metode i pristupe kako bismo pružili vještine koje su od najveće koristi za zapošljivost mladih ljudi, a istovremeno im dajemo slobodu da odaberu stručnu oblast u kojoj najviše žele da se angažiraju i educiraju. Stoga nakon završetka volontiranja u okviru EVS-a mladi imaju najviše iskustva budući da svo vrijeme aktivno sudjeluju u radu umjesto da samo „pomažu“ zaposlenima u organizaciji.

GLAVNI REZULTATI: Veoma smo ponosni na mogućnosti koje pružamo mladim ljudima kao i na činjenicu da uvijek radimo u međunarodnom okruženju sa ljudima iz cijelog svijeta. To nam pomaže da razumijemo mlade ljude i da steknemo nova znanja, ali i da dovedemo multikulturalizam i različite pristupe i načine života u naše ruralno okruženje. Oko 90% mladih koje smo ugostili kroz razne evs projekte uspjele je u roku od 3 mjeseca nakon povratka u svoju zemlju da pronađe posao, da započne svoj vlastiti posao, da otvori svoju neprofitnu organizaciju ili da počne da radi u organizacijama koje su ih poslale kod nas ili da pak nastave da radi u sektoru mladih ili u korist lokalne zajednice. Redovito održavamo kontakt sa našim volonterima i nakon završetka projekata, ne samo u okviru daljeg praćenja razvoja situacije nakon završetka projekata već prije svega da bismo im pružili podršku i pomoć ukoliko im je ista potrebna.

VIŠE INFORMACIJA:

- www.alfa-albona.hr/projekti
- www.europa.eu/youth/EU/voluntary-activities

NAUČENE LEKCIJE:

- Program EVS-a mora biti dobro organiziran u organizaciji primatelja kada se radi o timu i osiguranoj podršci za volontere kao i kada se radi o aktivnostima i samom radnom vremenu.
Savjet: napravite vremenski plan za svaki dan u kome će volonter upisivati radne sate i aktivnosti. Ukoliko se radi preko vikenda, obavezna su 2 slobodna dana tokom tjedna. To je mnogo bolji način organizacije radnih dana nego sakupljanje dana i korištenje svih prikupljenih slobodnih dana odjednom (na taj način vaš projekat i aktivnosti neće biti ugroženi).
- Volonteri trebaju biti upoznati sa svojim odgovornostima, sa pravilima programa ali i sa svojim pravima.
Savjet: Kratkoročni volonteri nemaju edukaciju kada dođu i često im organizacije koje ih šalju ne

pružaju edukacije na odlasku tako da je neophodno da organizacije primatelji prođu to sa njima. Sastavite svoj EVS kviz ili isprobajte neku interaktivnu metodu kako biste im pokazali sve aspekte EVS programa.

- Volonteri dolaze iz različitih razloga i često ti razlozi ne uključuju samo volontiranje već se oni dotiču i osobnih okolnosti sa kojima su suočeni ili pak od kojih bježe.

Savjet: Važno je sa volonterima porazgovarati o njihovim očekivanjima i o onome što im vaša organizacija može ponuditi, jer često organizacije primatelji mnogo toga obećaju kako bi došle do volontera, a kada volonteri stignu, shvate da je istina drugačija. Budite iskreni i insistirajte na učinkovitoj komunikaciji. Ukoliko je volonteru potrebna dodatna podrška da bi rješio svoje osobne probleme, omogućite mu to, pokraj mentorske podrške.

- Poštovanje između volontera i ljudi u organizacijama primatelja koje rade direktno sa volonterima mora biti obostrano.

Savjet: Budite konkretni u radu sa volonterima, možda i malo oštri, ali pokažite i svoju ljudsku stranu i pružite pomoć ako je neophodna. Budite poštteni!

- Objasnite kako se odvija projektni ciklus i posebno EVS program i kako funkcionira financiranje Erasmus + projekata generalno.

Savjet: Često volonteri ne znaju kako se EVS program financira, kako se odvijaju projektni ciklusi (akreditacija, partnerstva, pisanje projekta, odobrenje financiranja, financiranje i postotak financiranja na početku i nakon završetka projekta, logistika...). Veoma je važno da budu svjesni toga i da vide koji koraci moraju da se naprave kako bi oni mogli da iskoriste tu priliku.

- Ne shvaćajte volontere zdravo za gotovo!

Savjet: Volonteri koji dođu u vašu organizaciju su ljudi koji su došli da vam pomognu, oni nisu vaši plaćeni zaposlenici. Poštujte radno vrijeme i sva pravila i sve ono što primjenjujete u okviru programa. Dajte im šansu da se razve, da rastu i da uče nove stvari i vještine. Ukoliko im je potrebno nešto što je malo teže za realizaciju, pokušajte da im to omogućite, a kada naprave grešku, razgovarajte sa njima i pokušajte da im objasnite zbog čega je došlo do greške. Svakako im dajte i novu šansu.

KARIJERNO SAVJETOVANJE I INFORMIRANJE O VJEŠTINAMA VAŽNIM ZA ZAPOŠLJAVANJE

Programi savjetovanja i savjetovanja za karijeru uključuju područja informiranja o vještinama nužnim za određena zanimanja i vještine potrebne na tržištu rada, kao i aktivnosti vezane za prepoznavanje vještina koje mladi posjeduju i one koje još trebaju da razviju kod sebe.

#1 Razvoj zapošljivosti i poduzetništva mladih u Bosni i Hercegovini

CILJEVI: Doprinos smanjenju nezaposlenosti među mladima u BiH uz osiguravanje podrške za daljnji razvoj karijernog savjetovanja u tri općine (Banja Luka, Bijeljina i Zenica) i jačanju poduzetništva među mladima u jednoj općini (Banja Luka).

GLAVNE AKTIVNOSTI: Ima više aktivnosti u oblasti karijernog vođenja i savjetovanja: razvoj i distribucija „Vodiča za srednješkolska zanimanja za učenike završnih razreda osnovne škole“, organiziranje sajмова zanimanja koja su deficitarna u srednjoj školi, provođenje edukacije o karijernom savjetovanju za 14 školskih savjetnika i edukacije za trenere o karijernom savjetovanju za 16 lokalnih stručnjaka iz BiH, kreiranje i održavanje web portala o karijernom savjetovanju i provođenje lobiranja kako bi se iniciralo pisanje nacрта Strategije karijernog savjetovanja u Republici Srpskoj.

VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Kroz aktivnosti edukacija za karijerne savjetnike posebna pažnja posvećuje se identificiranju vještina koje posjeduju mladi.

VIŠE INFORMACIJA: Ove aktivnosti provodi Omladinski komunikativni centar.

#2 Online portal za karijerno vođenje i savjetovanje

CILJEVI: BOS karijera (karijera.bos.rs) je interaktivni online portal za karijerno planiranje.

GLAVNE AKTIVNOSTI: Nakon registracije mlada osoba može da napravi test za samoprocjenu, da istraži bazu zanimanja i bazu obrazovnih institucija koje su u skladu sa zanimanjima i da sastavi svoj osobni plan karijere. Mladi mogu i da napišu e-mail karijernoj savjetnici i da potraže odgovore na svoja pitanja. Postoji poseban dio na web portalu, na kome mladi mogu da se informiraju o novim zanimanjima i gdje mogu da prate oglase za posao i prakse koji se tamo redovito postavljaju. Online portal ima prvenstveno cilj da doprije do učenika srednjih škola, ali koriste ga i ostali mladi.

VJEŠTINE VAŽNE ZA ZAPOŠLJAVANJE: Svaki opis zanimanja sadrži informacije o vještinama koje su neophodne za to zanimanje. To je slučaj i sa djelom koji se odnosi na nova zanimanja. U procesu karijernog savjetovanja uvijek se vodi diskusija o vještinama koje posjeduje mlada osoba i o onima, na čijem razvoju treba raditi.

VIŠE INFORMACIJA: Web portal je kreirala i održava ga Beogradska otvorena škola.

AKTIVNOSTI ZAGOVARANJA

Kroz aktivnosti zagovaranja organizacije mladih mogu da rade na politikama u oblasti zapošljavanja mladih, koje su zasnovane na podacima i koje su u skladu sa ostalim programima i aktivnostima.

#1 Zagovaranje za zapošljavanje mladih iz ranjivih grupa

KLJUČNE AKTIVNOSTI ZAGOVARANJA: Asocijacija za demokratski prosperitet – ZID (ADP Zid) iz Podgorice sudjelovala je u procesu javnih rasprava u okviru pripreme *Nacrta Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti* i zalagala se za bolji položaj mladih iz ranjivih skupina u kontekstu zapošljavanja. Među preporukama navedenim u izvještaju o raspravama, prva je da mladi treba da budu prepoznati u zakonu, posebno u kontekstu afirmativnih akcija, budući da oni predstavljaju ranjivu skupinu koja je u riziku od socijalnog isključenja. Također se predlaže da se redefinišu aktivne politike tržišta rada u vidu planova, programa i mjera koje imaju svrhu da unaprijede zapošljivost i da se steknu kompetencija za bolju poziciju na tržištu rada. Štoviše, predlaže se prepoznavanje slabije zapošljivih osoba koje zbog društvene stigmatizacije i marginalizacije ne mogu lako da dođu do posla neovisno od svoje konkurentnosti na tržištu rada. To je slučaj s bivšim ovisnicima o drogama i drugih tvari, s bivšim zatvorenicima, s ljudima koji su marginalizirani zbog svoje seksualne orijentacije i drugih marginaliziranih skupina definiranih u Europskoj strategiji mladih. Postoji i prijedlog uključivanja socijalnih inovacija u zakon kao način ublažavanja problema nezaposlenosti među mladima, osobito kada je u pitanju skupina kojima prijete socijalna isključenost.

VIŠE INFORMACIJA: Izvještaj o javnoj raspravi o Nacrtu Zakona o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti može se naći na adresi www.gov.me.

#2 Zagovaranje aktivne politike tržišta rada temeljene na podacima za mlade

KLJUČNE AKTIVNOSTI ZAGOVARANJA: Mreža mladih Hrvatske u suradnji i uz podršku Matice hrvatskih sindikata i Saveza samostalnih sindikata Hrvatske pripremila je dokument „**A što s dokazima: u kojoj je mjeri Hrvatska implementirala preporuke iz vanjske evaluacije mjera aktivne politike zapošljavanja?**“. Taj dokument bio je odgovor na usvajanje integrativnih mjera aktivne politike zapošljavanja pod sloganom “Od mjere do karijere”. Nove mjere su ocijenjene uzimajući u obzir preporuke dvaju evaluacija Ministarstva rada i mirovinskoga sustava koje je financirala Europska unija: 1) Eksterna evaluacija realne mjera politike tržišta rada 2010-2013 i 2) Realizacija mjera aktivne politike zapošljavanja - evaluacija iskustava sudionika, mentora i poslodavaca s osposobljavanjem na radnom mjestu bez zaposlenja. Zaključili su da su od 67 preporuka, samo 3 potpuno integrirane, 8 su djelomično integrirane i 56 preporuka nisu uopće integrirane. Neke od tih preporuka imaju izravne veze s vještinama važnim za zapošljivost, poput preporuke u vezi s mjerom “Obuka na radnom mjestu bez zapošljavanja” da je neophodno promovirati smjernice za kreiranje programa obuka: opći opis posla, popis stručnih vještina i znanja, monitoring i evaluacija napredak, definiranje plana aktivnosti i predviđenog vremenskog razdoblja. Međutim, autori Mreže mladih Hrvatske zaključili su da ove preporuke nisu prihvaćene.

VIŠE INFORMACIJA: Izvještaj o analizi može se naći na web stranici Mreže mladih Hrvatske www.mmh.hr.

#3 Zagovaranje u području poticanja zapošljavanja mladih

KLJUČNE AKTIVNOSTI ZAGOVARANJA: Kroz inicijativu **Poslovni prostor BH** Institut za razvoj mladih podržao je *Direktivu o podsticanju zapošljavanja Vlade Federacije Bosne i Hercegovine* i *Javni poziv za podnošenje zahteva za podsticaje za prvo zaposlenje i samozaposlenje*. U skladu s Direktivom, za prvu godinu rada za nezaposlene osigurane su poticaji, pod uvjetom da poslodavac zadržava zaposlenika na radnom mjestu još jednu godinu bez poticaja, s obavezom plaćanja plaća i doprinosa zaposleniku. Poticaj se plaća poslodavcu kao naknadu za doprinose za najnižu zaradu u Federaciji Bosne i Hercegovine i za porez na dohodak novozaposlenih ili samozaposlenih osoba. Institut javno zagovara tu aktivnu mjeru zapošljavanja na sastancima sa predstavnicima Ministarstva za razvoj, preduzetništvo i zanatstvo i Kancelarije Premijera Federacije Bosne i Hercegovine. Institut je sudjelovao u razvoju **Javnog poziva za izbor korisnika grantova** Ministarstva za razvoj, preduzetništvo i zanatstvo FBiH, posebno dijela koji se bavi poboljšanjem kriterija za projekte mladih, žena i novoizabranih radnih mjesta. U skladu sa rezultatima **Analize budžetskih podsticaja za ekonomiju u BiH** sa predloženim mjerama za poboljšanje procesa nagrađivanja koje je proveo Institut, u pozivu je prioritet dat poduzetnicima u veoma traženim zanimanjima i sektorima ekonomije koji obećavaju. Institut je takođe započeo dijalog sa Kancelarijom Premijera o razvoju i usvajanju **Zakona o podsticanju zapošljavanja mladih u FBiH**, koji bi postavio temelje za dugoročno zapošljavanje svih mladih budući da se Odluka o poticanju zapošljavanja, koju je usvojila Vlada FBiH krajem 2015. uglavnom odnosila na načine osiguravanja prvog radnog iskustva za ograničeni broj mladih ljudi.

VIŠE INFORMACIJA: Više informacija možete pronaći na Facebook stranici Instituta za razvoj mladih, Poslovni prostor BH.

O PROJEKTU:

U prosincu 2015. Beogradska otvorena škola i njen projektni Konzorcijum: Alfa Albona iz Hrvatske, Beyond Barriers iz Albanije, Centar za građansko obrazovanje iz Crne Gore, Centar za interkulturalni dijalog iz Makedonije i Institut za razvoj mladih KULT iz Bosne i Hercegovine, dobio je financijska sredstva od Izvršne agencije za obrazovanje, audiovizualne medije i kulturu (Education, Audiovisual and Culture Executive Agency - EACEA) da implementira projekt

Western Balkan youth WORK(s) for youth Employability! (WEBWORK) - Regional initiative for a common approach to youth employability

Cilj projekta je pridonijeti prilagodbi mladih ljudi u regiji Zapadnog Balkana na tržište rada koje se brzo mijenja, a njegova provedba započinje 15. srpnja 2016. i završava 14. srpnja 2017. godine.

Opći ciljevi projekta su u skladu s općim ciljevima programa Erasmus +, izgradnje kapaciteta komponenata u području mladih i osmišljeni su kako bi odgovorili na gore navedene ciljeve:

- Poboljšanje kvalitete rada s mladima u području zapošljavanja mladih u regiji Zapadnog Balkana;
- poticanje razvoja neformalnih programa učenja za zapošljivost mladih;
- Promicanje strateške suradnje između državnih institucija, poslovnog sektora i organizacija mladih za zapošljivost mladih.

U skladu sa time projekt je ostvario slijedeće rezultate:

- 1) Kapaciteti 36 radnika mladih podigli su se za poboljšanje zapošljivosti mladih ljudi;
- 2) Razvijeno je pet osposobljavanja za razvoj vještina i kompetencija mladih za učinkovitije zapošljavanje;
- 3) Stvorila je mrežu osoba koje rade s mladima iz regije Zapadnog Balkana na području zapošljavanja mladih;
- 4) razvijen je portfolio vještina važnih za zapošljivost mladih na regionalnoj razini;
- 5) stvorene su preporuke za zajednički rad ključnih dionika (poslovni sektor, državne institucije i organizacije mladih) na području zapošljavanja mladih; i
- 6) definirane su ključne mjera za poboljšanje zapošljivosti mladih ljudi na regiji Zapadnog Balkana.

REFERENCE

- Bath University/GHK Consulting. (2012). Research Study on the Impact of Non-Formal Education in Youth Organisations on Young People's Employability. European Youth Forum.
- Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills. Geneva: International Labour Office, Skills and Employability Department.
- Cela, A., T. Fshazi, A. Mazniku, G. Kamberi and J. Smaja. 2013. Albanian youth 2011: Between present hopes and future insecurities. Tirana: Friedrich Ebert Foundation and IDRA Research & Consulting.
- Djuric, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in Montenegro. Geneva: International Labour Office, 2016 (Work4Youth publication series ; No. 34)
- European Union (2006). Recommendation of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning. Official Journal of the European Union, L394/10. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Hill, Roger B. "Lesson 2 - What is Work Ethic?" On-line Lessons - Lesson 2. Accessed May 28, 2017. <http://workethic.coe.uga.edu/less2.html>.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis*. London: DfEE.
- Hurrelmann, K., and Weichert, M. (Eds.) (2015). Lost in democratic transition?: Political challenges and perspectives for young people in South East Europe; results of representative surveys in eight countries / Authors: Flere, S., Hurrelmann, K., Klanjšek, R., Lavrič, M., Reibold, H., and Taleski, D. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Ilišin, V., Bouillet, D., Gvozdanović, A. & Potočnik, D. (2013). Youth in a time of crisis: first IDIZ-Friedrich-Ebert-Stiftung youth survey. Zagreb: Institute for Social Research, Friedrich Ebert Stiftung.
- INSTAT. (2015). Youth in Albania Challenges in changing times.

- Latkovic, M.T., M. B. Popovska, E. Serafimovska and A. Cekic. 2013. Youth Study Macedonia 2013. Skopje: Friedrich Ebert Foundation.
- Knežević, M. & Đukanović, P. (2016). Mladi u Crnoj Gori – društveni dekor ili društveni kapital? Podgorica; Centar za građansko obrazovanje (CGO).
- Marjanovic, D. (2016). Labour market transitions of young women and men in the Republic of Serbia. Geneva: ILO, 2016 (Work4Youth publication series; No. 36).
- Marković D. & Džigurski S. (2014). The impact of non-formal learning in youth work on young people's employability. National Association of Youth Workers, Novi Sad.
- Mojsoska Blazevski, N. (2016). Labour market transitions of young women and men in the former Yugoslav Republic of Macedonia: results of the 2014 school-to-work transition survey. Geneva: ILO, 2016 (Work4Youth publication series; No. 37).
- Tomanović, S. & Stanojević, D. (2015). Young people in Serbia 2015: situation, perceptions, beliefs and aspirations. Belgrade: Friedrich Ebert Stiftung Büro Belgrade, SeConS development Initiative group.
- UK Commission for employment and skills. (2009).The Employability Challenge. London: UK Commission for Employment and Skills.
- World Bank Group. (2016). Ten Messages about Youth Employment in South East Europe. South East Europe regular economic report, no. 9 S; World Bank, Washington, DC.
- Žiga, J., Turčila, L., Osmić, A., Bašić, S., Džananović Miraščija, N., Kapidžić, D., Brkić Šmigoc J. (2015). Youth study Bosnia and Herzegovina. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Harvard University Competency Dictionary. Accessed May 28, 2017. https://apps2.campusservices.harvard.edu/cas/empldocs/cs/harvard_competency_dictionary_complete.pdf.



Beogradska otvorena škola
Masarikova 5/16
11 000 Beograd
Republika Srbija

www.bos.rs
karijera.bos.rs
facebook.com/BOSKarijera

