

Jamstvo za mlade

Programi Jamstva za mlade so mladim na voljo v roku štirih mesecev po zaključku formalnega izobraževanja ali nastanka brezposelnosti, s ciljem hitre aktivacije mladih, ki po šolanju vstopijo na trg dela, z namenom zmanjšanja brezposelnosti mladih.

Programi ponujajo:

- kakovostno zaposlitev,
- vključitev v izobraževanje,
- vajeništvo ali pripravništvo,
- delovno prakso (Evropska Komisija; MDDSZ 2017b).



DODATNO BRANJE:

[Izvedbeni načrt Jamstva za mlade 2016-2020](#)

[Jamstvo za mlade](#)

Nekateri ukrepi Jamstva za mlade

- **Posredovanje in zaposlovanje mladih**, z namenom pokrivanja potreb po zapolnitvi delovnih mest v čim krajšem času,

- **Krepitev svetovalnega dela z mladimi** pri svetovanju in usmerjanju glede poklicne poti,

- **Usposabljanje na delovnem mestu za mlade**, kjer mladi pridobivajo praktična znanja in kompetence,

- **Delovni preizkus**, kjer delodajalci spoznavajo in preizkušajo mlade ob podpori mentorjev na konkretnem delovnem mestu,

- **Trajno zaposlovanje mladih**, kjer delodajalci dobijo subvencijo, če mlade zaposlijo za nedoločen čas,

- **Neformalno izobraževanje in usposabljanje za mlade**, kjer se mladi izobražujejo in usposabljujejo za opravljanje poklicnih del, po katerih povprašujejo delodajalci,

- **Prvi izziv**, ki ponuja mladim iz Vzhodne kohezijske regije petnajstmesečno zaposlitev (MDDSZ 2017a).

Vsi aktualni ukrepi Jamstva za mlade so dostopni prek spletne strani [Junaki Zaposlovanja](#).



Aktivna politika zaposlovanja (APZ)



Ukrepi APZ so namenjeni **povečanju zaposlenosti in zmanjšanju brezposelnosti**, večji zaposljivosti oseb na trgu dela in povečanju konkurenčnosti in prožnosti delodajalcev (ZUTD, 28. člen, 1. odstavek) ter neposrednemu odpravljanju problemov na področju zaposlovanja in trga dela (ZRSZ 2015).

Mladi so, zaradi težav pri iskanju zaposlitve, **ciljna skupina** mnogih programov APZ (ZRSZ 2015).

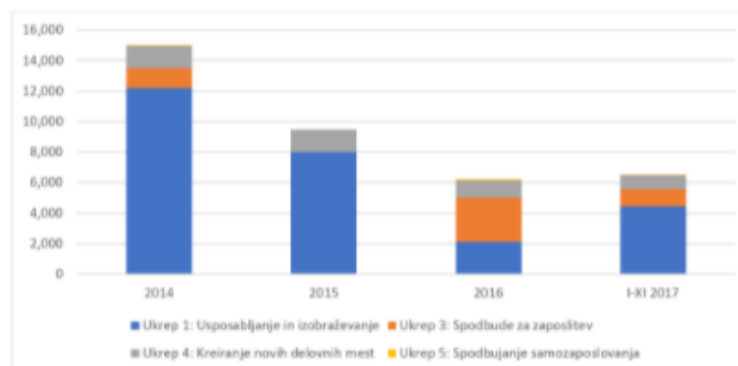
Ukrepi se izvajajo kot:

- usposabljanja in izobraževanja,
- nadomeščanje na delovnem mestu in delitev delovnega mesta,
- spodbude za zaposlovanje,
- kreiranje delovnih mest in
- spodbujanje samozaposlovanja (ZRSZ 2015).

Vključevanje brezposelnih mladih v programe APZ

Porast števila mladih v letu 2014 je posledica pričetka izvajanja ukrepov Jamstva za mlade (ZRSZ 2015) in visokega deleža brezposelnosti. Število udeležencev se z leti postopoma zmanjšuje, kar je tudi posledica zmanjševanja brezposelnosti mladih. Ker je največja ovira mladih pri iskanju zaposlitve **pomanjkanje praktičnih delovnih izkušenj**, se mladi v največji meri vključujejo v ukrepe praktičnega usposabljanja (MDDSZ 2017a).

Grafikon: Število vključitev mladih brezposelnih v programe APZ, 2014-2017



Ukrepi APZ

TRAJNO ZAPOSLOVANJE MLADIH

Trajno zaposlovanje mladih je eden izmed ukrepov APZ za obdobje 2017 - 2021, ki nudi delodajalcem subvencijo v višini 5.000€ za zaposlitev mladih brezposelnih za nedoločen čas.

DODATNO BRANJE: [Javno povabilo](#)



DODATNO BRANJE:
[Katalog ukrepov APZ](#)

USPOSABLJANJE NE DELOVNEM MESTU - MLADI

Ukrep Usposabljanje na delovnem mestu za mlade omogoča delodajalcem, da spoznajo brezposelne v konkretni delovni situaciji in jih usposobijo za predvideno delovno mesto. Usposabljanje traja 2 ali 3 mesece. Vanj se lahko vključijo mladi iskalci prve zaposlitve.

DODATNO BRANJE: [Javno povabilo](#)

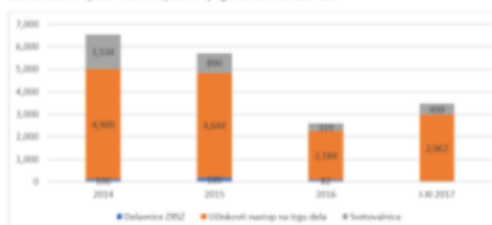
Vseživljenjska karierna orientacija (VKO)

Programi in aktivnosti VKO so namenjeni identifikaciji sposobnosti, kompetenc in interesov mladih, ki imajo ključno vlogo na področju zaposlovanja, izobraževanja, usposabljanja in vodenja kariere (ZRSZ 2015; ZRSZ 2017a).

V sklopu programov VKO so mladim zagotovljene naslednje aktivnosti:

- informiranje o trgu dela,
- samostojno vodenje kariere,
- osnovno karierno svetovanje,
- poglobljeno karierno svetovanje,
- učenje veščin vodenja,
- storitve VKO za šolajočo mladino (MJU 2016; ZRSZ 2015; ZRSZ 2017a).

Graфик: Število vključenih mladih brezposelnih v programe VKO v letih 2014-2017



Največ mladih se vključuje v programe Učinkovitega nastopa na trgu dela, manjši delež se poslužuje programa Svetovalnica najmanj pa se jih vključuje na delavnice ZRSZ. Udeležba v programih VKO pada, kar je posledica zmanjševanja brezposelnosti mladih in vključenost v ostale programe APZ.

Štipendiranje in razvoj kadrov



Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad Republike Slovenije med drugim podeljuje Zoisove štipendije, zbira in objavlja seznam kadrovskih štipendij, štipendije za deficitarne poklice in razpisuje različne štipendije za izobraževanje v tujini in podobno (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS).

DODATNO BRANJE: [Kam po kadrovsko štipendijo?](#)

Skrbi tudi za **razvoj kadrov** z vlaganjem sredstev v človeške vire s programi:

- krepitev kompetenc mladih in izboljšanje njihove praktične usposobljenosti,
- lažji prehod iz izobraževanja v delo,
- spodbuja vlaganje v zaposlene v podjetjih (Javni štipendijski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS).

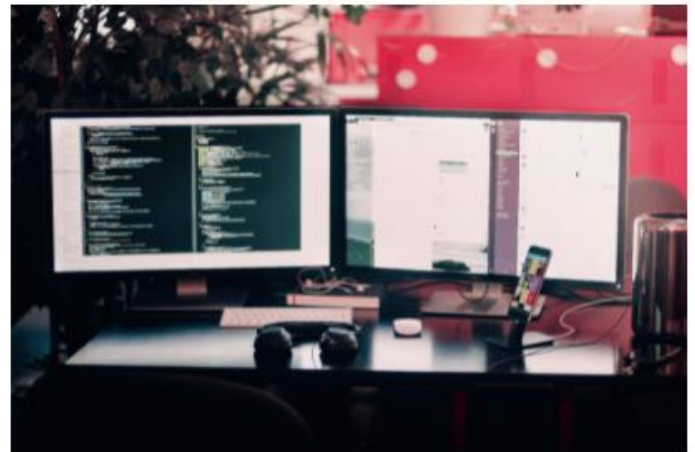
Primer dobre prakse upravljanja z mladimi zaposlenimi - Optiweb

Podjetje [Optiweb](#) se ukvarja z izdelavo in optimizacijo spletnih strani in trgovin in zaposluje mlade in sposobne ljudi, ki se hitro prilagajajo in odzivajo na spremembe (Lavtar 2016).

Zaposleno imajo osebo, ki skrbi za srečo oziroma splošno zadovoljstvo zaposlenih (ang. Chief happiness officer) (Kolarič 2017).

Osredotočajo se na osebno rast zaposlenih, najboljše pogoje in splošno zadovoljstvo vsakega zaposlenega (Petkovšek Štakul 2017).

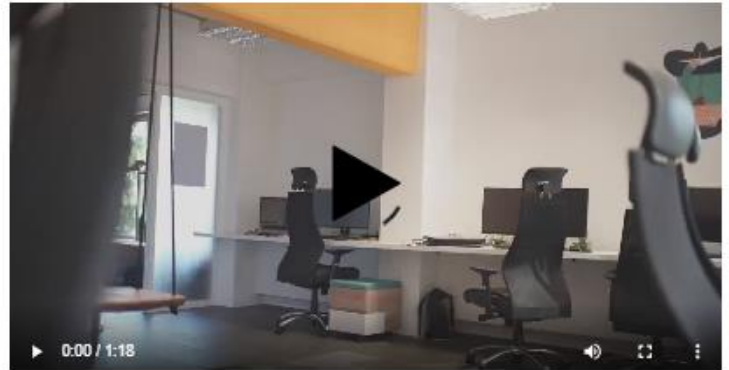
Mlade spodbujajo pri nabiranju praktičnih izkušenj. Študentom omogočajo pripravništva in študentske prakse, kar je eden izmed »najboljših načinov za pridobivanje novega kadra, saj v realnem okolju vidiš, kako oseba deluje in razmišlja« (Lavtar 2016).



Optiweb - ključ do uspeha

Ključ do uspeha?

- pripravništva in prakse za mlade,
- udobno urejeni delovni prostori, ki dajejo občutek sproščenosti in - spodbujajo produktivnost,
- transparentni, iskreni in zaupni odnosi,
- konstruktivne povratne informacije,
- pohvale,
- zaposlena oseba za srečo,
- bonitete, simbolične nagrade in majhna presenečenja,
- interna izobraževanja in izobraževanja v tujini po lastni izbiri (Lavtar 2016).



DODATNO BRANJE: [Optilajf](#)

Primer dobre prakse upravljanja z mladimi zaposlenimi - Pipistrel



Podjetje [Pipistrel](#) prav tako zaposluje pretežno mlade, ki »ne tečejo, ampak skačejo, gledajo naprej in jih ne zanima, kaj je bilo včeraj. Imajo možgane, ki delajo 300 na uro« (Boscarol v Husejnovič 2017).

Mladim je na delovnem mestu bolj kot plača pomemben izziv, da delajo tisto, kar jih veseli (Boscarol v Zupanič 2014). Ne smemo jih omejevati, tudi če razmišljajo po svoje saj je »izkušnja starejšega človeka in inovativnost mladih, najboljša kombinacija« (Boscarol v Husejnovič 2017).

Mlade, ki se na novo zaposlijo, vodijo in usposablajo, zato se zelo hitro vključijo v delo in so zanj odgovorni ter se počutijo pripadne podjetju (Husejnovič 2017).

Zadovoljni delavci proizvajajo dobre produkte, motivirani pa inovativne, zato je dobra ekipa zelo pomembna. Vse skupaj se začne in konča pri ljudeh, kar je tudi recept za uspeh (Boscarol v Zupanič 2014).

Pipistrel- ključ do uspeha

Ključ do uspeha?

- zaposleni so na prvem mestu
- izziv na delovnem mestu
- svoboda na poti do cilja
- seznanjenost z dogajanjem v podjetju
- nagrade za trud
- zaupni odnosi
- vodje oddelkov same razpolagajo z denarjem in izbirajo nove sodelavce
- direktor skrbi za motivacijo in zabavo zaposlenih ter načrte za prihodnost (Boscarol v Husejnovič 2017 in Zupanič 2014).



POSLUŠAJTE PODCAST: [Ivo Boscarol - Podjetje gradim na vrednotah in ne profitu](#)

Mentorstvo in coaching

Mladi so vsakodnevno soočeni z različnimi izzivi na svoji karierni poti in včasih potrebujejo nasvet ali usmeritev izkušenejše osebe t.i. mentorja.

Mentorstvo nudi pomoč in podporo mladim, ki omogoči učinkovitejši razvoj potencialov, pomoč pri aktivnem vstopanju na trg dela, implementaciji idej, medgeneracijsko sodelovanje, vključenost in zadovoljstvo zaposlenih (Zavod Ypsilon).

Oglejte si spletno stran: [Mentorski program](#)



Vse bolj se razvija tudi **coaching**, kjer gre za proces izboljšanja učinkovitosti posameznika na določenem področju in je za razliko od mentorstva bolj osredotočeno na »tukaj in zdaj« (Zavod Ypsilon). Gre za proces učenja, kjer ima aktivno vlogo posameznik, ki išče rešitve, coach pa ga pri tem spodbuja (Rutar Ilc in Tacer 2015).

Coaching na delovnem mestu je proces opremljanja ljudi z orodji, znanjem in priložnostmi, s katerimi okrepimo posameznika, da je bolj učinkovit pri doseganju zastavljenih ciljev (Zavod Ypsilon).

Primer dobre prakse sodelovanja s socialnimi partnerji - pripravništva

Sindikata Mladi plus je v sodelovanju z drugimi organizacijami mladinskega sektorja in socialnimi partnerji uspel doseči odpravo volonterskih (neplačanih) pripravništev (Sindikata mladi plus).

Pripravništva morajo biti nujno zagotovljena predvsem za mlade, kjer je pripravništvo pogoj za pristop k strokovnem izpitu, ta pa k zaposlitvi (Sindikata mladi plus).

Z ukinitvijo volonterskih pripravništev opozarjajo, da mora v veljavo stopiti tudi ustrezen sistem zagotavljanja plačanih pripravništev, večje število pripravniških mest, ustrezno izobraževanje ob delu in mentorstvo (Sindikata mladi plus).



Primer dobre prakse sodelovanja s socialnimi partnerji - dostojno delo

Boj sindikata Mladi plus za dostojno delo mladih, ki je najbolj vidno prek kampanje »STOP kršitvam – ZA dostojno delo« (Leban Trojar v Sindikatu Mladi plus).

Dostojno delo mladim omogoča dostojno življenje:

- varnost zaposlitve,
- redno in dostojno plačilo,
- socialna varnost,
- upoštevanje pravic delavca na delovnem mestu,
- spodbujanje socialnega dialoga. S spodbujanjem zaposlovanja za poln delovni čas in nedoločen čas (Sindikata mladi plus).



V razmislek

Kako lahko kot delodajalec pripomorem k zagotavljanju učinkovitega dialoga z mladimi?



Mladi si želijo biti bolj vključeni v socialni dialog v okviru razprav ESS, izpostavljajo na MSS. Mladi bi morali imeti ob pomembnih predlogih, ki v veliki meri zadevajo prav njih, možnost predstavitve svojih stališč. V ta namen so že pozvali k širitvi socialnega dialoga tako "da se vanj vključi tudi predstavnike mladih in starejših, z namenom posodobitve modela izvajanja socialnega dialoga v Sloveniji, ki je glede na dogajanje, izzive in potrebe, več kot potrebno" (MSS 2016).

DODATNO BRANJE:

[Kažipot do vključujočega? Boljšega? Sodobnega? socialnega dialoga](#)

[Vloga civilne družbe pri oblikovanju socialnih politik: Mladi v socialnem dialogu?](#)

[SZJ: Čas je za širitev socialnega dialoga](#)

Bibliografija



Evropska Komisija. Jamstvo za mlade. Dostopno prek:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=sl> (15. december 2017)

Husejnovič, Karmelina. 2017. Boscarol o milenijcih: To so mladi, ki ne tečejo, ampak skačejo in imajo možgane, ki delajo 300 na uro. Dostopno prek:
<http://m.24ur.com/novice/slovenija/boscarol-in-milenijci.html> (7. januar 2018)

Javni študentski, razvojni, invalidski in preživninski sklad RS. Razvoj kadrov in štipendije. Dostopno prek: <http://www.sklad-kadri.si/> (11. januar 2018)

Kolarič, Sonja. 2017. Zaposlena, da skrbi za srečo v podjetju. Delo. Dostopno prek:
<http://www.delo.si/gospodarstvo/kariera/zaposlena-da-skrbi-za-sreco-v-podjetju.html> (4. januar 2018)

Lavtar, Miha. 2016. Generacija milenijcev - drugačni časi, drugačni ljudje, drugačen način dela. Optiweb. Dostopno prek: <https://www.optiweb.com/blog/zaposlitev-generacija-milenijcev/> (4. januar 2017)

MDDSZ. 2017a. Zaposlovanje mladih. Dostopno prek:
http://www.mdsz.gov.si/fileadmin/mdsz.gov.si/pageuploads/dokumenti__pdf/zaposlovanje/Zaposlovanje_mladih.pdf (19. december 2017)

--- 2017b. Jamstvo za mlade. Dostopno prek:
http://www.mdsz.gov.si/si/delovna_podrocja/trg_dela_in_zaposlovanje/jamstvo_za_mlade/ (24. december 2017)

MJU. 2016. Vseživljenjska karierna orientacija. eVEM, Portal za podjetja in podjetnike. Dostopno prek: <http://evem.gov.si/info/dejavnosti/dejavnost/12905/prikaziDejavnost/> (24. december 2017)

MSS. 2016. Socialni partnerji zavrnili udeležbo mladih na seji ESS. Dostopno prek:
<http://mss.si/novice/socialni-partnerji-zavrnili-udelezbo-mladih-na-seji-ekonomsko-socialnega-sveta/> (3. januar 2018)

Petkovšek Štakul, Jana. 2017. Zlata nit 2016: Med malimi podjetji je finalist tudi Optiweb. Dostopno prek: <https://www.dnevnik.si/1042763067> (4. januar 2017)

Rutar Ilo, Zora in Blanka Tacer. 2015. Kako s pomočjo kolegialnega coachinga izboljšati komunikacijske veščine in klimo. V Vodenje (2): 13-32.

Sindikatu Mladi plus. O sindikatu Mladi plus. Dostopno prek: <https://www.mladiplus.si/kdo-smo/o-nas/> (2. januar 2018)

Zavod Ypsilon. Strategije prihodnosti: mentorstvo, kovčing in zavzetost zaposlenih. Dostopno prek: http://www.ursm.gov.si/fileadmin/ursm.gov.si/pageuploads/JRAD_2016-2018/Gradivo_AD/Zavod_Y/3_STRATEGIJE_PRIHODNOSTI_MENTORSTVO.pdf (5. januar 2018).

ZRSZ. 2015. Mladi in trg dela. Ljubljana: ZRSZ.

--- 2017. Letno poročilo 2016. Ljubljana: ZRSZ.

--- 2017b. Trajno zaposlovanje mladih. Dostopno prek:
https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/trajno-zaposlovanje-mladih-1 (21. februar 2018)

--- 2017c. Usposabljanje na delovnem mestu – mladi 2017/2018. Dostopno prek:
https://www.ess.gov.si/delodajalci/financne_spodbude/razpisi/usposabljanje-na-delovnem-mestu-mladi-2017-2018 (21. februar 2018)

Zupančič, Milena. 2014. Ivo Boscarol: Leteče kapsule bodo spremenile mesta. Dostopno prek: <http://www.delo.si/sobotna/ivo-boscarol-vedno-sanjam-podnevi-torej-sem-realist.html> (7. januar 2018)