

START TODAY!!

ZAMĚSTNATELNOSTÍ K ZAČLENĚNÍ

INCLUSION THROUGH EMPLOYABILITY

*přístup
k nezaměstnanosti
✓ práci s mládeží*

Tuto studii připravili Ian Goldring a Yamina
Guidoum z projectwork association pro
SALTO Inclusion Resource Center.

Stáhněte si tuto a další publikace
SALTO o práci s mládeží zdarma na
www.SALTO-YOUTH.net/inclusion/



SALTO-YOUTH
INCLUSION
RESOURCE CENTRE



Erasmus+

ZAMĚSTNATELNOSTÍ K ZAČLENĚNÍ

INCLUSION THROUGH EMPLOYABILITY

*přístup
k nezaměstnanosti
v práci s mládeží*

Český překlad vydal Dům zahraniční spolupráce za finanční podpory Evropské unie. Za obsah publikace odpovídá výlučně autorka/autor. Tato publikace nemusí nutně odrážet stanovisko Evropské komise ani Školicího a informačního centra Salto-YOUTH pro sociální začlenění či organizací s nimi spolupracujících.



SALTO-YOUTH ZNAMENÁ

..., „Support and Advanced Learning and Training Opportunities within the **Erasmus+ Youth in Action** programme (Podpora příležitostí pro pokročilé učení a školení v programu Erasmus+ Mládež v akci). Evropská komise vytvořila síť osmi školících a informačních center SALTO-YOUTH, aby podpořila realizaci evropského programu Erasmus+ Mládež v akci, který poskytuje mladým lidem cenné zkušenosti neformálního učení.

Cílem SALTO je **podporovat realizaci priorit evropského programu Erasmus+ Mládež v akci** jako je sociální začlenění, kulturní rozmanitost a účast. SALTO také podporuje spolupráci s regiony, jako jsou středomořské partnerské země, jihovýchodní Evropa nebo východní Evropa a Kavkaz, koordinuje veškerá školení a činnosti v oblasti spolupráce a informační nástroje pro národní agentury.

V těchto prioritních oblastech poskytuje SALTO-YOUTH národním agenturám a evropským pracovníkům s mládeží **materiály, podává jim informace a pořádá pro ně školení**. Většina těchto materiálů je k dispozici na stránkách www.SALTO-YOUTH.net. Jedná se například o evropský kalendář školících akcí, nástroje pro školení a práci s mládeží, databázi školitelů mládeže působících na evropské úrovni (online školitelé pro mládež neboli TOY), odkazy k internetovým zdrojům a mnoho dalšího...

SALTO-YOUTH aktivně **spolupracuje** s ostatními evropskými aktéry v práci s mládeží, jako jsou národní agentury a koordinátoři programu Mládež v akci, Rada Evropy, Evropské fórum mládeže, evropští pracovníci s mládeží, školitelé a organizátoři školení.

CENTRUM SALTO-YOUTH PRO SOCIÁLNÍ ZAČLENĚNÍ WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/

Školící a informační centrum SALTO-YOUTH pro sociální začlenění (v Belgii-Vlámsku) usiluje společně s Evropskou komisí o začlenění **mladých lidí s omezenými příležitostmi** do programu Erasmus+ Mládež v akci. Centrum SALTO pro začlenění podporuje národní agentury a pracovníky s mládeží působící na tomto poli tím, že poskytuje školení, vyvíjí metodiku práce s mládeží, šíří informace prostřednictvím bulletinu atd.

Kromě problematiky začlenění školících a informační centrum SALTO-YOUTH pro sociální začlenění realizuje **horizontální úkoly** za celou síť SALTO, např. provozuje databázi TOY (online školitelé pro mládež), spravuje internetové stránky SALTO-YOUTH.net a vytváří publikace (například brožuru Making Waves o viditelnosti, šíření a využívání výsledků projektů).

- ☛ Další informace a zdroje jsou k dispozici na webových stránkách SALTO-YOUTH v části věnované sociálnímu začlenění:
www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

OBSAH

Shrnutí	4
Úvod	8
Kdo jsou vyloučení mladí lidé?	10
O mládeži	12
O vyloučených mladých lidech	12
Trendy v přechodu mladých lidí v EU do zaměstnání	14
Zkušenost mladých lidí se zaměstnáním	16
Faktory selhání a úspěchu	18
Dopad současné hospodářské krize na zaměstnanost mladých lidí	20
Nejnovější vývoj politiky zaměstnanosti mladých lidí v EU	24
Evropská strategie zaměstnanosti	26
Mládež v pohybu a strategie Evropa 2020	26
Nové dovednosti pro nová pracovní místa	27
Usnesení Evropského parlamentu	28
Strategie, na níž je založen program Mládež v akci	29
Jak dostat vyloučené mladé lidi do zaměstnání: nej důležitější účinné přístupy	30
Zapojení a účast	32
Celostní/holistická koordinace a řízení	36
Neformální učení	39
Podnikání	49
Literatura	52
Příloha	58
Poděkování	60

Employment / Jobs

523 Social Services

Center Program
Apply for this position
Job 601

Fitness Center Manager is responsible for the operation of the center. Duties include development and management of policies and procedures, promotion of the facility and services. The Fitness Center Program Manager is primarily responsible for the supervision of the fitness center and staff. Responsibilities also include oversight of the center budget and assistance in the generation of new revenues for the account. Account management responsibilities include maintenance of the customer account. Candidate must have a strong technical knowledge in the area of exercise education and a good understanding of general health topics as well as worksite health promotion process. The ability to lead exercise classes is required. Health and Fitness Instructors and additional fitness related certifications (such as group fitness or strength conditioning) will have an advantage. Degree in health education or exercise physiology, sports management or a closely related field. They will have at least three years experience in the field with significant experience in a corporate fitness center. CPR certification is required.

523 Social Services

Program Assistant
Apply for this position now.
Job 6382

Program Assistant position in home setting. In this position, duties include: providing support to the Program Manager, providing direct services to clients, and providing supervision to staff. Responsibilities include: providing support to the Program Manager, providing direct services to clients, and providing supervision to staff. Duties include: providing support to the Program Manager, providing direct services to clients, and providing supervision to staff. This is a part-time (at least 15 hours per week) position, Monday through Friday with occasional evenings (approximately 8:30-2:30 pm) and benefits are included with the position. On-call duties are also available. A supportive and dynamic environment where staff success and growth is as valued as client success. Experience working with people with disabilities preferred but not necessary. If interested please send a resume with salary requirements. Position is approximately 32 hours per week and includes a competitive benefit package (health and dental insurance, paid holidays and paid time off).

523 Social Services

Home Health Aide
Apply for this position now.
Job 6737

Following a written care plan and under the supervision of a Nurse/Registered Nurse, direct services for the following topics patient care and supervision. Carried out selected programs. Function of an interdisciplinary team. Selected for this position must be available for 1 weekend shift every 2 months. Minimum diploma/GED required. Minimum Certification Registration Nursing Assistant or Home Health Aide Certification.

525 Healthcare Careers

Occupational Therapist (OT)
Apply for this position now.
Job 7435

Develop treatment plans and provide rehabilitation for people with mental, physical, emotional and developmental impairments. Patients range from children to elderly adults who require occupational therapy services. Master of Occupational Therapy degree is required. Must pass a national supervised practice in a variety of settings. States occupational wages are \$58,000. Home health care primary and secondary.

523 Social Services

Systems Level 2 Support
Apply for this position now.
Job 6101

Support Level 2 Support is responsible for customer and technical support of franchisees with

523 Social Services

Call Center
Apply for this position now.
Job 6587

Currently looking for Customer Service Representatives with sales expertise. Our client, a large marketing company, is hiring up to 20 candidates to support a new customer. The duties will include calling service customers to offer new promotions and services. No Cold calls! We currently have several openings on 2nd shift paying \$10.00/hour \$11/hour for candidates bilingual in Spanish. These are Contract-to-hire positions. Located in the North East area. hired, employees are eligible for commission and many benefits. Employees receive a sign on bonus of \$500.00 based on top sales. For top sales there is the potential to \$25/hour. Must have 6 months sales experience. Great customer service. Must have Good communication skills. Minimum of 5 years of family related communication.

523 Social Services

Central Intake Supervisor
Apply for this position now.
Job 6374

Home for Children has a full time position for a social service professional committed to helping youth and families in our programs. The supervisor will provide leadership and supervision to the staff in the Central Intake Office, ensuring a therapeutic environment that meets community, regulatory and policy requirements. The position will also serve as the link between Central Intake and other entities within Children's Home for Children's Charities and the community. Qualified candidates will possess a Bachelor's degree in Social Services or a related field with a minimum of 5 years of family related communication.

525 Healthcare Careers

DENTAL COORDINATOR
Apply for this position now.

Multi-functional role. Responsibilities include: scheduling, patient education, insurance verification, and office management. Must have a minimum of 2 years experience in a dental office. Bachelor's degree preferred. Competitive salary and benefits.

523 Social Services

Systems Level 2 Support
Apply for this position now.
Job 6101

Support Level 2 Support is responsible for customer and technical support of franchisees with

523 Social Services

Systems Level 2 Support
Apply for this position now.
Job 6101

Support Level 2 Support is responsible for customer and technical support of franchisees with

523 Social Services

Systems Level 2 Support
Apply for this position now.
Job 6101

Support Level 2 Support is responsible for customer and technical support of franchisees with

525 Healthcare Careers

DENTAL COORDINATOR
Apply for this position now.

Multi-functional role. Responsibilities include: scheduling, patient education, insurance verification, and office management. Must have a minimum of 2 years experience in a dental office. Bachelor's degree preferred. Competitive salary and benefits.

STRUČNÉ SHRNUTÍ

Práce s mládeží se v současnosti musí na mnoha frontách vypořádat s výzvami, jejichž náročnost roste. Vzhledem k tomu, že vyloučení ohrožuje širší spektrum mladých lidí, profily cílových skupin politiky začleňování jsou stále různorodější. Stejně tak roste počet okamžiků v životě mladých lidí, v nichž vyvstává riziko vyloučení, neboť samotný proces přechodu k samostatnému pracovnímu životu se prodlužuje. Pracovníci s mladými lidmi a tvůrci politiky se tak musí vypořádat s rostoucím rozsahem a zvyšující se složitostí problému.

Zkušenost mladých lidí se zaměstnáním se v posledních deseti letech v Evropě vyznačuje nejistotou, mizením příležitostí získat kvalitní zaměstnání, prodlužující se dobou kyvadlového pohybu mezi krátkodobou prací, nezaměstnaností a odbornou přípravou nebo vzděláváním a rozšiřováním řad „NEET“ (mladých lidí, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy) neboli mladých lidí se statutem nula, kteří nemají žádnou práci, nevzdělávají se a nemají žádné větší osobní plány do budoucna.

Současná hospodářská krize zhoršila nezaměstnanost mladých lidí, zvláště těch, kteří nemají kvalifikaci nebo jsou vyloučení. Paradoxem krize je, že odkryla již existující problémy – vyostřila je do krajnosti, až začaly být nepřehlédnutelné.

Pro pracovníky s mládeží toto vše znamená, že budou muset na jednu stranu působit na trhu práce, na němž je méně pracovních míst, ovšem míra tohoto úbytku pochopitelně není všude stejná.

Na druhou stranu je stále pravděpodobnější, že se budou muset zabývat strukturální dlouhodobou nezaměstnaností a špatnou kvalitou zaměstnání se všemi doprovodnými důsledky zjizvení a sociálním dopadem.

Proto se stalo strategicky nezbytným posílit ty, kdo se snaží zvýšit zaměstnatelnost mladých lidí, zejména těch vyloučených a s nízkou kvalifikací.

Předkládaná studie tudíž doporučuje, aby jakékoliv úsilí v tomto směru vzalo v potaz čtyři obecné zásady, které badatelé, pracovníci s mládeží a tvůrci politiky identifikovali jako klíčové faktory úspěchu:

- Zapojení a účast vyloučených nebo ohrožených mladých lidí na rozpoznání jejich vlastních potřeb a na návrhu, realizaci a hodnocení všech opatření a programů, pro něž jsou cílovou skupinou. Má-li být této účasti dosaženo, je třeba zvážit řadu věcí, nicméně je jasné, že navrhovaná opatření musí dávat mladým lidem smysl a musí být důvěryhodná, měla by být pro ně přitažlivá a je třeba odstranit veškeré překážky, které jim brání v přístupu k nim.
- Je třeba uplatňovat celostní koordinaci a řízení: opatření, služby a diagnostika se musí spojit a jednotliví aktéři spolu musí hovořit, a to nejen o celkové koordinaci, ale také o konkrétních mladých lidech, a proto je třeba tyto věci provádět na místní úrovni. Musí se uplatňovat interdisciplinární a dlouhodobý přístup.
- Aby byli mladí lidé úspěšně vybaveni dovednostmi, jež zvýší jejich zaměstnatelnost, bude nezbytné používat neformální učení. Mezi takové dovednosti patří různé pracovní, sociální a behaviorální schopnosti. Obecně je lze označit jako „obecné dovednosti“ – přístupy založené na neformálním učení jsou pro výuku těchto dovedností nejúčinnější. U neformálních přístupů je důležité zvládnout dvě věci: správně identifikovat, na jaké klíčové kompetence a v jakém pořadí se zaměřit, a zajistit uznání a přijetí neformálně získaných kvalifikací při výběru zaměstnanců.
- Mezi mladými lidmi je třeba podporovat podnikání, neboť jsou tvůrci a inovátory podnikání nedaleké budoucnosti. Programy a struktury pracující s mladými lidmi toho mohou hodně udělat pro rozvoj zájmu o podnikání a podnikatelských postojů a mohou mladým lidem poskytnout zkušenosti a dovednosti, jež jim usnadní cestu. Avšak má-li být rozvoj podnikání opravdu vážným cílem, je třeba uznat a řešit širší problémy týkající se obecného podnikatelského prostředí, zakládání podniků a překážek ke vstupu do podnikání.

Je rovněž důležité zohlednit doporučení nejnovějších výzkumů o dopadu krize na mladé lidi, zejména důraz, který OECD klade na:

- minimalizaci škod: je třeba se zaměřit na to, aby mladí lidé, kteří se trhu práce nejméně vzdělali, s ním neztratili kontakt – bude-li to nutné, tak tím, že se budou v době nezaměstnanosti účastnit odborné přípravy nebo dostanou pracovní místa na dobu určitou ve veřejném sektoru;
- vzdělávání v podnicích, spojení práce a školy, odbornou přípravu;
- to, aby se stalo prioritou předcházení předčasnému ukončení školní docházky.

Opatření na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí musí zohlednit taktéž současný důraz Evropské komise:

- na vyšší a lepší vzdělání ve výhledu do roku 2020 a rozvoj dovedností, jež se uplatní na pracovních místech v růstových odvětvích a na tzv. „inteligentních pracovních místech“ (smart jobs);
- na obecné dovednosti a neformální učení;
- na programy záruk pracovních míst nebo odborné přípravy;
- na mobilitu;
- na to, že při navrhování účinných opatření na zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí je třeba vycházet z přístupů, které prokázaly svoji funkčnost, z pochopení současné strukturální situace na trhu práce a strukturálních příčin vyloučení z něj a z důkladného chápání logiky, jež je základem současných politických rámců.

ÚVOD

Tato zpráva předkládá klíčová zjištění ze studia nejnovější literatury a výzkumů o nezaměstnanosti mladých lidí a sociálního vyloučení a přehled některých úspěšných přístupů k řešení nezaměstnanosti vyloučených mladých lidí.

Klade si za cíl pomoci pracovníkům s mladými lidmi, kteří se snaží vymýšlet a provádět opatření, jež vyloučeným mladým lidem nebo mladým lidem ohroženým vyloučením usnadní přístup k zaměstnání a pomohou jim zlepšit vztah k trhu práce. Pochopitelné situace v členských státech se liší na národní i místní úrovni, a zpráva se proto nesnaží nabídnout hotová řešení, jak zvýšit zaměstnatelnost vyloučených mladých lidí, ale předkládá pracovníkům s mládeží spíše důležité body, které musí při práci s mladými lidmi zvážit. Zpráva je určena především zainteresovaným subjektům a partnerům sítě SALTO a národním agenturám programu Mládež v akci a má jim pomoci účinněji vést mladé lidi s omezenými příležitostmi k získání pracovního místa.

Čerpá ze zpráv a publikací z výzkumných seminářů a z příspěvků celé řady odborníků a tvůrců politiky pracujících s vyloučenými mladými lidmi. Základní referenční skupina těchto odborníků se sešla u kulatého stolu, jež pořádalo Školici a informační centrum SALTO pro sociální začlenění v Bruselu 19. října 2010, aby diskutovala o úspěšných přístupech ke zlepšení zaměstnatelnosti mladých lidí. Uvedeného kulatého stolu se zúčastnily tyto organizace a instituce:

- Školici a informační centrum SALTO pro sociální začlenění, *Belgie*
www.salto-youth.net/inclusion/
- Sdružení ProjectWorks, *Belgie*
<http://projectworks.wordpress.com/>
- Program Erasmus+Mládež v akci, *Evropská komise*
<http://ec.europa.eu/youth/>
- Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast (EACEA), *Evropská komise*
<http://eacea.ec.europa.eu/>
- Středisko pro výzkum mládeže na Varšavské univerzitě, *Polsko*
www.obm.isns.uw.edu.pl/forum/
- Evropský sociální fond, *Švédsko*
www.esf.se
- Nizozemský institut pro mládež, *Nizozemí*
www.nji.nl
- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (Národní sdružení pro praktické semináře), *Finsko*
www.tpy.fi

- Cubic-Cultur und Bildung im Context, *Rakousko*
www.cubic-online.eu
- Nadace Benfica, *Portugalsko*
<http://fundacao.slbenfica.pt/>
- Community Links, *Londýn; Spojené království*
www.community-links.org
- JINT vzw (Mezinárodní agentura pro koordinaci práce s mládeží), *Belgie*
www.jint.be

Na začátku zpráva objasňuje několik klíčových termínů týkajících se vyloučení mladých lidí. Třetí kapitola popisuje trendy posledních let v nezaměstnanosti mladých v Evropské unii a ve čtvrté kapitole následuje nástin dopadu hospodářské krize na zaměstnanost mladých. Pátá kapitola přináší přehled nejdůležitějšího vývoje v oblasti politiky EU zaměřené na mládež. V kapitole šesté následuje výběr doporučených přístupů, které se osvědčily v úsilí přivést vyloučené mladé lidi na trh práce.

V žádném případě nesmíme zapomínat na to, že pracujeme v situaci vážné a (v době psaní této zprávy) stále pokračující **hospodářské krize**, jež dramaticky zvýšila nezaměstnanost mladých v Evropě a pravděpodobně bude mít dlouhodobé následky, jež zatím nelze adekvátně vyhodnotit. O potřebě pracovních míst pro mladé lidi mluvíme v době, kdy je prostě pracovních míst méně a úsporná opatření ve většině evropských zemí přinášejí omezení možností programů a zdrojů pro dotčené mladé lidi.

I když studie vypracovaná z pověření Evropské komise a Rady Evropy¹ zjistila, že „v evropských zemích sice existuje velké množství rozmanitých zkušeností z práce s mladými lidmi... ale údaje, jež jsou k dispozici, jsou rozptýlené a neuspokojivé“ – doufáme, že předkládaná zpráva přispěje ke komplexnějšímu vědění o práci s mladými lidmi.

¹ „The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe (2007)“, vypracováno Ústavem pro sociální práci a sociální pedagogiku (Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik) ve Frankfurtu, v Německu.

Tutors

TUTORS NEEDED



N
n,
s,
&
ox
ax:
22

KDO JSOU

vyloučení mladí lidé?



O mládeži

V této zprávě doporučujeme mládí pracovně definovat stejně jako v pracovním dokumentu doplňujícím sdělení Evropské komise „Strategie EU pro mládež – Investování do mládeže a posílení jejího postavení“², tedy jako „**přechod z dětské závislosti k samostatnosti dospělého člověka**“. Tato definice nevychází z věku, a proto neomezuje rozsah intervencí. Jedná se o pružnou funkcionalistickou definici, jež (na rozdíl od abstraktních a tudíž méně užitečných definic přehlížejících skutečné různorodé okolnosti) umožňuje, aby faktické zásahy zohlednily proměnlivé okolnosti, jež jsou relevantní pro to které místo nebo tu kterou skupinu mladých lidí.

O vyloučených mladých lidech

Jednotlivé programy mohou mladé lidi, jimž jsou určeny, třídít na základě věkové skupiny, ekonomické situace, přistěhovalectví nebo kulturní příslušnosti, úrovně vzdělání, zkušeností se vzděláváním (např. na ty, kteří ukončili předčasně školní docházku, kteří se vracejí do školy, kteří mají určité vzdělávací potíže), rodičovského stavu (tzn. zohlednit dynamiku těhotenství mladistvých dívek nebo potřeby mladých rodičů), pohlaví, jazyka (tj. jaký je jejich mateřský jazyk) nebo podle toho, se kterou institucí jsou spojeni nebo která je vysílá (např. škola, zdravotní nebo sociální služby, zařízení ústavní péče nebo policie).

Identifikace rozdílných potřeb je klíčem k vhodnému **přízpůsobení** akcí, avšak nálepkování mladých lidí může být **stigmatizující** a škodlivé. Třídění mladých lidí na základě určitých charakteristik totiž s sebou nese jistá nebezpečí: předem učiněné závěry, „škatulkování“ a vnímání mladého člověka jako problému. Typologizace mladých lidí na základě předem stanovených obecně použitelných hledisek navíc může sloužit k opomíjení skutečných specifik, jež jsou důležitá pro situaci daného mladého člověka. Bez zohlednění jejich rozmanitých potřeb nemohou být akce na podporu mládeže účinné.

Jednou možností, jež se profesionálům pracujícím s mládeží nabízí, je přijmout – tak jako my v této zprávě – definici vyloučené mládeže, se kterou pracuje strategie začlenění programu Mládež v akci, tedy „*mladí lidé s omezenými příležitostmi*“, protože taková definice zahrnuje širokou škálu situací a překážek, jež mohou „bránit mladým lidem v praktickém přístupu k formálnímu a neformálnímu vzdělávání, k mezistátní mobilitě a v zapojení do života společnosti, v aktivním občanství, v posílení jejich úlohy ve společnosti a v začlenění do společnosti jako celku“³.

² „Strategie EU pro mládež – investování do mládeže a posílení jejího postavení“
ZPRÁVA EU O MLÁDEŽI, SEC(2009) 549 v konečném znění.

V praxi je obvykle účinnější a přínosnější přizpůsobit podporu mladým lidem **překážkám**, které musí překonávat, tj. těm, které sami popisují. To znamená, že by se měli podílet na identifikaci svých potřeb. Je tudíž třeba, aby profesionálové pracující v této oblasti mluvili s mladými lidmi a snažili se od nich získat - **jejich vlastní** - popis překážek, kterým čelí, a jejich potřeb.

Smyslem tohoto počínání není vyvrátit diagnózu situace, kterou může podat kvalifikovaný odborník, nýbrž ukázat, že stanovit diagnózu a formulovat řešení není možné bez **účasti** objektu - mladých lidí.

employment
classified and on

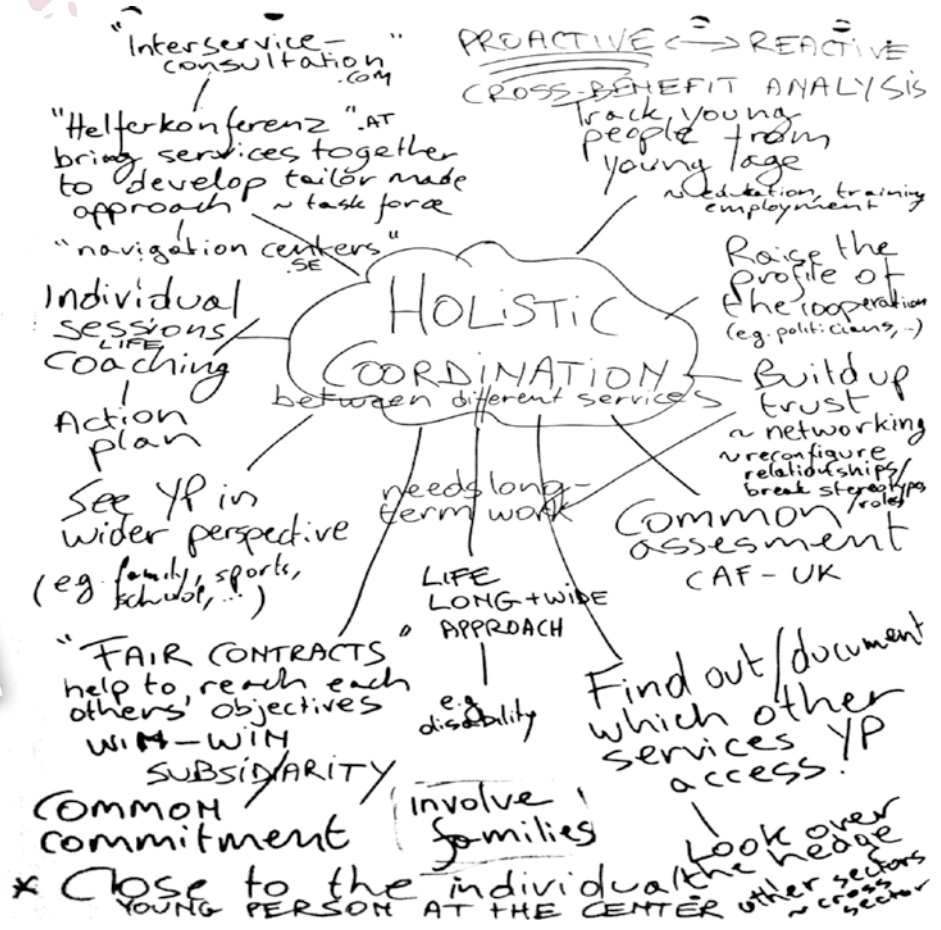
PO

21

Career Opportunities



TRENDY V PŘECHODU MLADÝCH LIDÍ V EU do zaměstnání



Zkušenost mladých lidí se zaměstnáním

Posledních deset let působí pracovníci s mládeží na trhu práce, na němž – v různém stupni v záležitosti na tom, o jakou zemí se jedná – jsou pro zkušenost mladých lidí se zaměstnáním stoupající měrou podstatné tyto znaky:

- jelikož mladí lidé déle studují nebo jednoduše nenajdou pracovní místa, jejich přechod na trh práce se uskutečňuje později. Ve srovnání s padesátými léty i několika následujícími desetiletími 20. století, kdy „značná část mladých lidí dosáhla většiny **tradičních znaků dospělosti** kolem pětadvacátého roku života“ (Iacovou a Aassve, 2007), se jejich odchod z domácnosti rodičů posunul.
- Při vstupu na trh práce se s obtížemi setkávají mladí lidé, kteří **nenáleží do tradičních cílových skupin** politiky začleňování. Problémy vedoucí k jejich znevýhodnění se objevují v různých bodech procesu přechodu. Odborníci se tudíž musí zaměřit na **širší okruh mladých lidí** a počítat s komplikovanějším vývojovým procesem přechodu k dospělé samostatnosti, neboť existuje celá řada bodů, které mohou spustit proces vyloučení.
- Z empirických výzkumů vyplývá, že na deindustrializovaných trzích práce se mladí lidé opakovaně a dlouhodobě potýkají s problémem „**nekvalitních zaměstnání**“. Studie vycházející ze zjištění projektů kvalitativního průzkumu mezi mladými dospělými, kteří vyrostli v chudých čtvrtích na severovýchodu Anglie, ale nepovažují se za vyloučené nebo neuplatnitelné na trhu práce, poukázala na tři typické rysy: za prvé, přestože tito mladí lidé měli hodně pracovních zkušeností, jednalo se o **nejistá** zaměstnání a jen málo solidních **příležitostí**. Za druhé, tito lidé zažili sérii nekvalitních zaměstnání, jež **zhoršila** jejich zkušenost s chudobou a sociálním vyloučením. Za třetí, měli jen na málo příležitostí „získat „úctyhodná“ dělnická zaměstnání, v nichž pracovali jejich **rodiče** a prarodiče“ (Shildrick, 2007). Stejnou zkušenost má až příliš mnoho mladých lidí v celé Evropské unii. V některých zemích, například v Polsku, vedlo zeštíhlení výrobního odvětví a zvýšení poptávky v odvětví služeb k „**vykuchání**“ trhu práce pro mladé lidi – celková nabídka se smrškla na zaměstnání v „odborných a vyspělých technických odvětvích“ v horní části škály a nekvalifikované práce v odvětví služeb (Musiala, 2007) v dolní části škály.
- Rostoucí počet mladých lidí zažívá tzv. „**yo-yo**“ efekt, což znamená, že se u nich střídá samostatnost a závislost, přecházejí z odborné přípravy a vzdělávání do zaměstnání a zase zpět a nedaří se jim trvale vstoupit na trh práce (Kovacheva a Pohl, 2007).

- Ačkoliv problémy (míra předčasného ukončování školní docházky, míra nezaměstnanosti, míra dlouhodobé nezaměstnanosti atd.), jež vedou k znevýhodnění v přechodu na trh práce, nejsou všude v Evropské unii stejné, průzkum provedený ve 13 členských státech identifikoval jeden obecný trend, jímž je zaměstnávání mladých za **velmi nejistých podmínek**, kdy rozmanité formy nejistých zaměstnání mohou po vstupu na trh práce prohlubovat znevýhodnění. Tato nejistá zaměstnání mají formu smluv na dobu určitou (Španělsko, Polsko, Finsko, Slovinsko), částečných pracovních úvazků (Dánsko) a nehlášené práce (Řecko, Itálie) (Kovacheva and Pohl, 2007).
- Skupinou, jež je ve většině evropských zemí zvláště ohrožena vyloučením, jsou tzv. **NEET**, často také označovaní jako mladí lidé se „**statusem nula**“. Jsou to mladí lidé, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy a nemusí být ani registrovaní na úřadech práce. Přes rozdílnost statistik a metodik měření vychází, že v EU více než **jedna třetina mladých Evropanů ve věku 15–24 let náleží do kategorie NEET**⁴. Spojené království má podle výpočtů nejvyšší podíl NEET v Evropě, je jím každý desátý šestnáctiletý, druhá je Francie s každým čtrnáctým šestnáctiletým a třetí Německo s každým dvacátým třetím šestnáctiletým. V některých částech Evropy, například v Maďarsku a Rumunsku, může být status NEET spojen s romskou národností. Například maďarská obec Nagykovács uvádí, že zhruba 70 % místních NEET jsou Romové⁵.
- Studie Rady Evropy „Disadvantage in youth transitions: constellations and policy dilemmas“⁶ (Znevýhodněné přechody mladých lidí: konstelace a politická dilemata) uvádí jako **hlavní příčiny vstupu do kategorie status nula**:
 - omezený **nárok** na dávky.
 - nízká **důvěra** v účinnost a bezúhonnost veřejné služby zaměstnanosti, zkušenost se špatným jednáním ze strany institucí
 - alternativní možnosti jako například **neformální práce**⁷.

⁴ Zpráva EU o mládeži, 2009

⁵ InteGROW Baseline Study, Urbact

⁵⁻⁷ Disadvantage in youth transitions: constellations and policy dilemmas.

Faktory selhání a úspěchu

Různé studie o zaměstnanosti mladých lidí poukazují na to, že v programech a politikách zaměstnanosti mladých lidí jsou **kontraproduktivní** tyto faktory:

- mladí lidé jsou chápáni spíše jako **objekty** politiky, nikoliv jako ti, kdo ji utvářejí, činí rozhodnutí a realizují ji ⁸.
- vyloučení mladí lidé se **nepodílejí** na utváření a zlepšování politiky začleňování ⁹
- nevěnuje se dostatečná pozornost **posílení úlohy vyloučených mladých lidí** ¹⁰
- **hromadné sdělovací prostředky** ukazují mladé lidi v negativním světle. Spojují je běžně s úpadkem morálky, hédonismem, dogami, holdováním alkoholu, sexuální promiskuitou, výtržnostmi a trestnou činností ¹¹.
- Je důležité odstranit bariéry mezi výzkumníky, tvůrci politiky a pracovníky s mládeží. Pokud mají tvůrci politiky a pracovníci s mládeží vypracovat a realizovat empiricky podloženou politiku, musí zohledňovat výsledky výzkumu. Proto by pro tvůrce politiky a pracovníky s mládeží měly být organizovány **odborné semináře věnované výzkumu a hodnocení** ¹².

Ze studií vypracovaných za účasti mladých lidí vyplynulo, že rozhodujícími faktory **úspěchu** intervencí zaměřených na **zaměstnanost** vyloučených mladých lidí jsou:

- Je důležité uznat, že přechod zranitelných mladých lidí na trh práce je dlouhodobý a komplikovaný proces. **Holistické a dlouhodobé přístupy** se proto osvědčily mnohem více než očekávání rychlých výsledků ¹³.

⁸ Youth Employment and the Future of Work - Report of a Research Seminar

http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Youth_Work/Research/YK10_Youth_employment.pdf

⁹⁻¹⁰ Social inclusion and young people: breaking down the barriers, červen 2007, Rada Evropy 2007. Výzkumný seminář.

http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf

- Klíčová je kvalita vztahu mezi mladými lidmi a pracovníky s mládeží, „pro vybudování důvěry je také rozhodující respektovat důvěrnou povahu informací, jež se pracovníci dozvědí od mladých lidí, a nestigmatizovat je“¹⁴.
- Mladí lidé musí mít důvěru v to, že programy, jež jsou jim nabízeny, jsou pro ně vhodné¹⁵.
- „Některých účinných změn týkajících se sociálně vyloučených mladých lidí dosáhly tyto marginalizované skupiny samotné tím, že se zorganizovaly, aby posílily svoji úlohu, veřejně protestovaly proti diskriminaci a vyloučení a vyvíjely přímější formy politické akce. V některých případech byla tato hnutí velmi úspěšná a dosáhla toho, že tvůrci politiky podpořily pozitivní změny.“¹⁶
- Studie *How to Avoid Cooling Out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe (2002)*¹⁷ (Jak uniknout rezignaci? Zkušenost mladých lidí v Evropě s přechodem do práce) zdůrazňuje, že je důležité, aby se při přechodu na trh práce mladí lidé vnímali jako **aktéři** tohoto kroku. Uvedená studie také poukazuje na to, jak je pro mladé lidi, kteří vypadnou z formálních systémů přechodu, důležité **neformální učení**. V neformálních prostředích, v nichž „je učení provázáno se světem jejich všedního života, s jejich životním stylem, s mladíckými zájmy atd.“, si spíše uvědomí jeho význam pro ně samotné.

¹¹⁻¹² Youth Employment and the Future of Work – Report of a Research Seminar

http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Research/Youth_Employment_Report.pdf

¹³⁻¹⁴⁻¹⁵ Social inclusion and young people: breaking down the barriers, červen 2007, Rada Evropy 2007. Výzkumný seminář. http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf

¹⁶ Social inclusion and young people

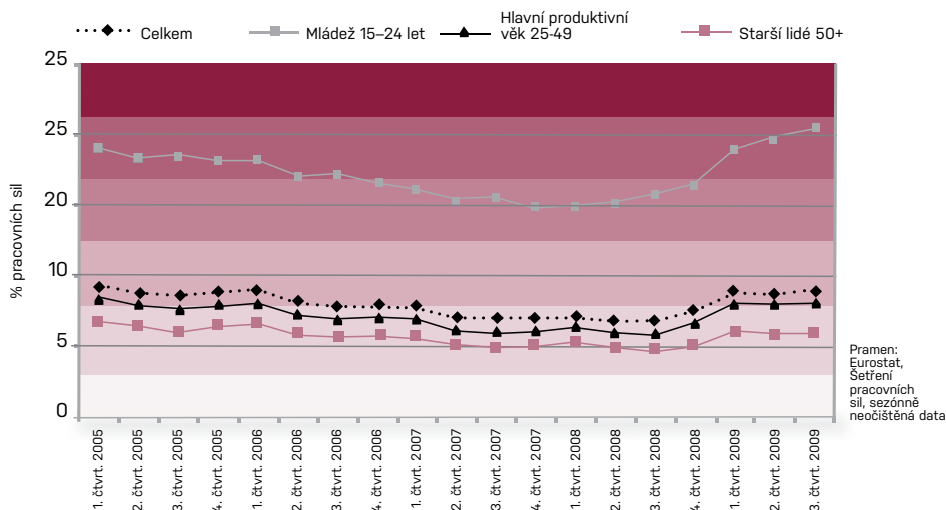
¹⁷ Du Bois-Reymonds a kolektiv (2002). How to Avoid Cooling Out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. Výzkumný projekt YOYO. – <http://www.iris-egris.de/en/publications?bib=irislit.bib&all>

Dopad současné hospodářské krize na zaměstnanost mladých lidí

Současná hospodářská krize v Evropě **dopadla nejtvrději na mladé lidi**. Mezi mladými lidmi je nejvyšší míra nezaměstnanosti (viz graf č. 1) a při propouštění jsou první na řadě. V některých částech Evropy je tento dopad enormní - ve Španělsku nezaměstnanost mladých překročila 40 % (viz příloha). Nezaměstnanost mladých lidí roste od prvního čtvrtletí roku 2008 rychleji než celková míra nezaměstnanosti a v prosinci 2009 dosáhla **21,4 %**¹⁸. Míra nezaměstnanosti mladých lidí je podstatně vyšší než celková míra nezaměstnanosti ve všech zemích EU.

Nicméně nezaměstnanost mladých byla v Evropě **vyšší než průměr OECD**¹⁹ už před tím, než se situace začala zhoršovat následkem hospodářské krize. Zhruba deset let před krizí byla nezaměstnanost mladých lidí většinou stlačena **nejistými** krátkodobými zaměstnaneckými poměry. Po nástupu krize se tato pracovní místa obvykle **nejasněji rušila**.

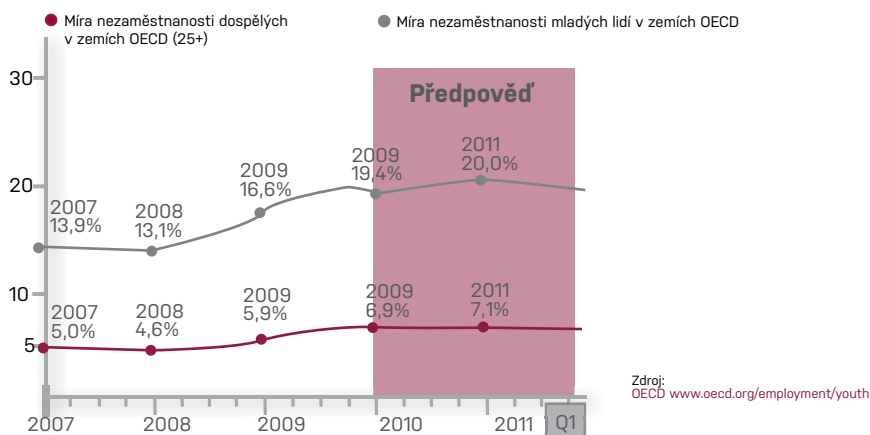
GRAF Č. 1: MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI V EU PODLE VĚKU



¹⁸ EU employment situation and social outlook, únor 2010, Monthly Monitor Evropské komise

¹⁹ Lowrey, A. Europe's New Lost Generation. Young Europeans are facing the worst job market in years - and that has some scary implications now and down the road, Foreign policy, (July 13, 2009). www.foreignpolicy.com

GRAF Č. 2: PŘEDPOVĚĎ VÝVOJE NEZAMĚSTNANOSTI



Mladým lidem s nízkou kvalifikací taktéž již před hospodářským poklesem hrozilo značné riziko, že budou nezaměstnaní nebo odkázáni na nepříliš kvalitní špatně placené zaměstnání ²⁰.

Podle studie OECD z roku 2010 ²¹ je v zemích OECD ²² téměř **15 milionů** nezaměstnaných mladých lidí, což je o čtyři miliony více než na konci roku 2007. Očekává se, že míra nezaměstnanosti mladých lidí v zemích OECD (graf č. 2) bude nadále vysoká a dosáhne 20 %. Mnoho mladých nezaměstnaných lidí pravděpodobně zažije **dlouhodobou nezaměstnanost**.

²⁰ S Froy, F. & Giguere, S. (2009), Putting in Place Jobs which Last, A Guide to Re-Building Sustainable Employment at the Local Level, program LEED OECD, OECD, <http://www.oecd.org/cfe/leed/44418145.pdf>

²¹ Scarpetta, S., Sonnet, A. and Manfredi, T. Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation? studie OECD o sociálních záležitostech, zaměstnanosti a přistěhovalectví, č. 106, OECD 2010.

²² Mezi 31 členských zemí OECD patří: Austrálie, Rakousko, Belgie, Kanada, Chile, Česká republika, Dánsko, Finsko, Francie, Německo, Řecko, Maďarsko, Island, Irsko, Itálie, Japonsko, Korea, Lucembursko, Mexiko, Nizozemí, Nový Zéland, Norsko, Polsko, Portugalsko, Slovenská republika, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Turecko, Spojené království, Spojené státy americké.

Problémem není jen bezprostřední dopad krize. Předchozí krize (obecně méně závažné než ta současná) obvykle měly letité sociální následky. Tento jev někdy ekonomové nazývají **hystereze** - označuje se jím ta vlastnost systému, kterou lze chápat jako jejich paměť. V zásadě jde o to, že závažná zkušenost - například dlouhodobá nezaměstnanost - zanechává trvalé stopy.

Tento proces se také někdy nazývá **zjizvení**: lidé, kteří projdou delším obdobím časné nezaměstnanosti, v průběhu života častěji zažívají problémy s nezaměstnaností, sociálním začleněním, deprese, zdravotní problémy atd.

Nejsou však poznamenány jen individuální životy. Problém se přenáší i na celou společnost, která se musí vyrovnat s nárůstem **sociálních problémů**, nutností poskytovat více **dávek** (žádosti o podporu v nezaměstnanosti, služby sociálního poradenství atd.) a **zhoršením pracovní síly**.

Pokles dlouhodobé konkurenceschopnosti mladých Evropanů na trhu práce přichází v této kritické situaci velmi nevhod a je podmíněn tlakem těchto faktorů:

- demografickým stárnutím společnosti, kdy jednoduše řečeno klesající počet mladých lidí bude muset být dostatečně produktivní, aby užívil stoupající počet starých lidí;
- globalizací a stálým rozšiřováním geografické konkurence;
- znalostní ekonomikou a rychlým tempem technologických změn.

OECD²³ v roce 2010 zveřejnilo studii *Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation* (Růst nezaměstnanosti mladých lidí během krize: jak zabránit jejím negativním dlouhodobým následkům na postiženou generaci), v níž doporučuje minimalizovat dlouhodobé škodlivé dopady současné krize:

- „*udržet spojení obtížně zaměstnatelných lidí s trhem práce.*“
 - V době, kdy je nedostatek pracovních příležitostí (tj. během recese), nechat ty, kdo mají největší problém nalézt zaměstnání, absolvovat odbornou přípravu, protože *„náklady ušlé příležitosti jsou v případě času stráveného na programu odborné přípravy nebo vzdělávání nižší“.*
 - Učinit součástí vzdělávání a odborné přípravy pracovní stáže.
 - Zaměstnat vyloučené mladé lidi na dobu určitou ve veřejném sektoru, aby vstoupili na trh práce a získali pracovní dovednosti, které pak mohou využít v zaměstnání v soukromém sektoru.²⁴
- Účinnějším přístupem k přechodu ze školy do zaměstnání než tradiční model, kdy je nutné nejprve dokončit školu a pak začít pracovat, je začít pracovat již během studia.
- Dát nejvyšší prioritu prevenci předčasného ukončení školní docházky.
- Mladí lidé ohrožení předčasným ukončením školní docházky a žáci se špatnými školními výsledky potřebují *„dostat druhou šanci formou odborné přípravy, aby si osvojili dovednosti, jež budou potřebovat na trhu práce“.*
- Použít finanční pobídky, například stipendia, a jejich získání podmínit tím, aby student zkombinoval práci a studium, a tak zajistit, že přechod ze školy do práce bude pro studenta snazší a student si osvojí praktické pracovní dovednosti.²⁵

²³ Ve studii roku 2010 „Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?“, Scarpetta a kolektiv

^{24–25} Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?

NEJNOVĚJŠÍ, VÝVOJ ✓ *POLITICE*

paid, to 4-

Apply Now

train with ou
crew, with t
the team
year

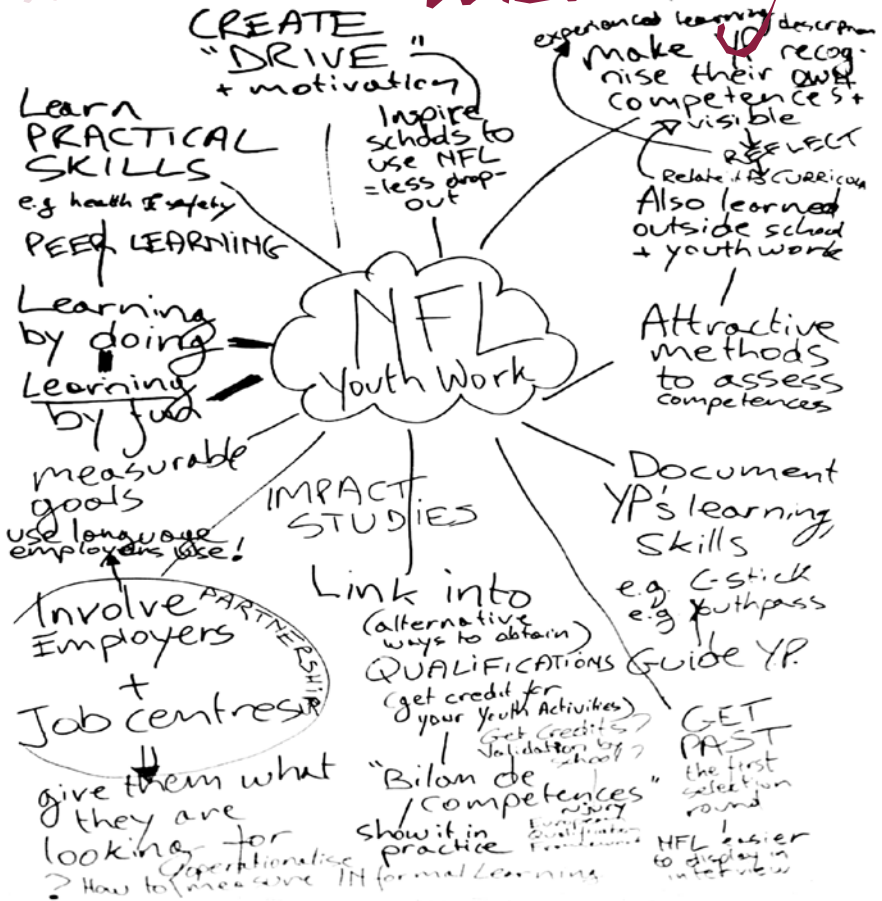
Apprenti
dental b
Machin
front e

Cons
requ
dep
P
ex
o

N
d.
o d
inly
yr +
wage
562
1.net



ZAMĚSTNANOSTI mladých



Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská strategie zaměstnanosti se v roce 2000 stala součástí Lisabonské strategie, jejímž strategickým cílem pro EU na příštích deset let bylo „stát se nejkonečnější znalostní ekonomikou na světě, schopnou udržitelného hospodářského růstu, s větším počtem pracovních míst, s lepšími pracovními místy a větší sociální soudržností“.

Rada od roku 2005 předkládá hlavní směry politik zaměstnanosti členských států. Cílem nových směrů politik zaměstnanosti na léta 2010–2014²⁶ je:

- zvyšování účasti žen a mužů na trhu práce, omezování strukturální nezaměstnanosti a prosazování kvality pracovních míst,
- rozvoj kvalifikované pracovní síly, která bude reagovat na potřeby trhu práce, a podpora celoživotního učení,
- zlepšování kvality a výsledků systémů vzdělávání a odborné přípravy na všech úrovních a zvyšování účasti na terciárním nebo srovnatelném vzdělávání,
- podpora sociálního začlenění a boj proti chudobě.

Jedním nejdůležitějších finančních nástrojů pro realizaci politik zaměstnanosti v členských státech je Evropský sociální fond, jenž slouží podpoře zaměstnanosti v EU.

Mládež v pohybu a strategie Evropa 2020

Současné politické rámce EU, jež jsou relevantní pro zaměstnanost mladých lidí, se týkají hlavně přípravy realizace iniciativ strategie Evropa 2020 „Nové dovednosti pro nová pracovní místa“ a „Inteligentní růst“.

Iniciativa Mládež v pohybu ze září 2010 je nejaktuálnější hlavní politickou iniciativou Evropské komise týkající se mladých lidí. Jedná se o jednu ze sedmi „stěžejních iniciativ“ strategie Evropa 2020, strategie EU pro zajištění růstu v následujícím desetiletí. Opatření v rámci tohoto přístupu mají tři cíle:

- zkvalitnit vzdělávání a odbornou přípravu mladých lidí, aby se zlepšily jejich vyhlídky na zaměstnání při vstupu na trh práce
- usnadnit studijní a pracovní mobilitu
- vytvořit nový rámec pro řešení nezaměstnanosti mladých lidí

²⁶ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:CS:PDF>

Program podporuje zejména:

- neformální učení
- zlepšení informovanosti o možnostech studia v zahraničí
- podnikání: na pomoc mladým podnikatelům bude k dispozici podpora z facility pro mikrofinancování – je to jediný nový nástroj financování, který se zavádí, zbytek programu má spíše charakter určitého rámce nebo přístupu.

Iniciativa Mládež v pohybu také členským státům doporučuje – do jisté míry shodně s usnesením Evropského parlamentu z června 2010 (viz níže) – zavedení „programu záruk pro mladé lidi“, aby se zajistilo, že všem mladým lidem do šesti měsíců po odchodu ze školy bude nabídnuto určité pracovní místo, pracovní praxe nebo odborná příprava.

Širší strategie Evropa 2020, jejímž jedním prvkem je iniciativa Mládež v pohybu, je v zásadě nástupcem neúspěšné Lisabonské strategie a stanovuje řadu cílů, mimo jiné:

- dosáhnout do konce tohoto desetiletí 75% zaměstnanosti;
- zvýšit podíl mladých lidí s vysokoškolským vzděláním z 31 % v roce 2008 na 40 % do roku 2020;
- snížit podíl dětí, které předčasně ukončují školní docházku, z 15 % na 10 %.

Nové dovednosti pro nová pracovní místa

V rámci nové iniciativy „**Nové dovednosti pro nová pracovní místa**“²⁷ provedla Evropská komise první vyhodnocení budoucích kvalifikačních požadavků a požadavků týkajících se pracovních míst do roku 2020. Podle tohoto vyhodnocení se na všech úrovních pracovního trhu **zvýší požadavky na kvalifikaci** a na pracovním trhu budou stále více ceněny **obecné dovednosti**.²⁸ Jsou to dovednosti jako například:

- dovednosti oblasti řešení problémů a analytické schopnosti;
- schopnost řídit sebe samého a komunikační schopnosti;
- schopnost týmové práce;
- jazykové dovednosti;
- schopnost pracovat s digitálními technologiemi.

²⁷ Nové dovednosti pro nová pracovní místa: Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací, sdělení Evropské komise, 2008. COM(2008) 0868 final.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:CS:PDF>

²⁸ Nové dovednosti pro nová pracovní místa: Předvídání a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací, Evropská komise. Prosinec 2008. <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/791&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>

NEJHORŠÍ SCÉNÁŘ

Demografický vývoj a stárnutí společnosti víceméně povedou k tomu, že v Evropě bude postupně stále méně pracujících lidí ve srovnání s rostoucím počtem závislých, nepracujících osob. Současnou hospodářskou krizí, jež je nejhorší krizí od velké deprese třicátých let 20. století, jsou co do ztráty pracovních míst a nezaměstnanosti nejhůře postiženi mladí lidé. Je známo, že kontinuální nezaměstnanost během formativních let života s sebou nese dlouhodobé následky – „zjizvení“ nebo „hysterezi“ – i po počátečním období nezaměstnanosti a nestability. Tyto následky pravděpodobně budou zahrnovat řadu zdravotních a sociálních problémů, ale také vyšší míru nezaměstnanosti těchto lidí během jejich života a jejich sníženou efektivitu co by pracovních sil. Současné makropolitické cíle strategie Evropa 2020 do značné míry závisejí právě na těchto mladých lidech, na které po letech zkušenosti s prohlubující se nejistotou zaměstnání před krizí v současnosti nejvíce doléhá její tíže.

Nejhorším scénářem je, že pokud se nepodaří účinně se vypořádat se současnou krizí – zejména s jejím dopadem na mladé lidi –, dlouhodobé vyhlídky evropských občanů a společností budou těžce ochromeny.

Usnesení Evropského parlamentu

Dne 14. června 2010 schválil Evropský parlament se silnou podporou napříč stranami usnesení o přístupu mladých lidí na trh práce²⁹, v němž požadoval řadu opatření, mimo jiné:

- **zaručit** mladým lidem přístup k pracovnímu místu, odborné přípravě nebo určité formě vzdělávání.
- vytvořit Evropskou **chartu kvalitních stáží**, a tak zajistit vzdělávací hodnotu stáží, aby stáže nebyly levnou náhradou skutečných pracovních míst, jež ve skutečnosti nikdy nebudou cestou ke kvalitnímu zaměstnání, nýbrž spíše prostředkem vykořisťování mladých pracovníků.
- zajistit mladým lidem **důstojný příjem** – např. skončit s nižší úrovní minimální mzdy pro mladé lidi, s rozdílným nárokem na sociální dávky podle věku atd.
- a – což má zvláště význam pro programy financované prostředky EU a pro jejich účastníky – usnadnit a zvýšit financování **evropských projektů** zaměřených na mladé lidi:

„(usnesení) vyzývá Komisi, aby zvýšila finanční kapacitu Evropského sociálního fondu a zajistila jeho efektivnější využívání tak, aby bylo minimálně 10 % prostředků ve fondu vyhrazeno na projekty zaměřené na mladé lidi, a aby usnadnila přístup k těmto prostředkům; naléhavě vyzývá Komisi a členské státy, aby neohrožovaly provádění malých a inovativních

²⁹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=CS>

projektů přemírou kontroly a aby přezkoumaly účinnost a přidanou hodnotu programů zaměstnanosti mladých lidí, jako je program „Mládež v akci“; vyzývá členské státy, aby zlepšily své zaměření na mladé lidi.“ (Usnesení Evropského parlamentu o podpoře přístupu mladých lidí na trh práce, posílení statusu praktikantů, stáží a odborné přípravy) ³⁰

*Strategie na wš je založen
program Mládež v akci*

Základním kamenem současné politiky EU zaměřené na mladé lidi je sdělení roku 2009 *Strategie EU pro mládež - Investování do mládeže a posílení jejího postavení. Obnovená otevřená metoda koordinace přístupu k problémům a příležitostem mládeže*. Tato nová strategie stanovuje tři obecné a vzájemně propojené cíle, které jsou spjaté s cíli **obnovené sociální agendy** ³¹ let 2008–2010:

- vytvářet více příležitostí pro mládež v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti,
- zlepšit začlenění a plnou účast všech mladých lidí ve společnosti,
- podpořit vzájemnou solidaritu mezi společnostmi a mladými lidmi.

Každý těchto cílů je spojen se dvěma nebo třemi „**oblastmi činnosti**“ – celkem je jich osm -, jež zahrnují vzdělávání, zaměstnanost, tvořivost a podnikání, zdraví a sport, účast, sociální začleňování, dobrovolnou činnost, mládež a svět.

Pro provádění uvedené strategie byly navrženy čtyři mechanismy: Jedná se o:

- **meziodvětvový přístup** - zavést na národní úrovni meziodvětvovou tvorbu politiky a spolupráci s místními a regionálními aktéry; vzájemné učení mezi členskými státy;
- **empiricky podložená tvorba politiky**;
- **mobilizace** programů a fondů EU;
- **spolupráce** s jinými orgány EU a mezinárodními organizacemi.

Tato strategie byla základem programu **Erasmus+ Mládež v akci** – hlavní iniciativy politiky zaměřené na mladé lidi do roku 2020 (<http://ec.europa.eu/youth>). Síť **SALTO Youth** také do značné míry funguje v rámci iniciativy Mládež v akci. ³²

³⁰ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=CS>

³¹ Sdělení komise ze dne 2. července 2008 - „Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století“)

³² Research And Policy Brief On ICT For Inclusion Of Youth At Risk

JAK DOSTAT VYLOUČENÉ

Employment Contract
**CONTRACT AGREEMENT FOR
EMPLOYMENT**

This Agreement is, Age & Work
called Employment

Street,

holder

(hr view.

hi.

resumes,
ng brown

re

pa



The
supati, City

WANTED



tunet

Box

b. of A

- Da

- th

c.) 17

- M

- Pr

- Pr

d.) A

C

mladé lidi do zaměstnání

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ ÚČINNÉ PŘÍSTUPY

Následující doporučení vycházejí ze studia dokumentů a ze závěrů diskuse u kulatého stolu uspořádané sítí SALTO 19. října 2010 v Bruselu (viz Úvod).

Doporučené přístupy jsme uspořádali do oddílů věnovaných čtyřem obecným tématům:

- zapojení a účast;
- holistická koordinace a řízení;
- neformální učení;
- podnikání.



Extra support + funding for special needs

Speaking to them

INTERACT

VOLUNTARY + FREE CHOICE

- incentives
- lunches
- travel

€

CREDIBILITY

CONCRETE ACTION

SURVEY CONSULTATIONS

Involve them in the solution ~ SWOT

Flexibility/ adapt to needs

- individual
- tailor made

Space for OWN initiatives

CULTURAL/SOCIAL interpreters/links

- eg Irish Roma at seminars

Zapojení a účast

Mladí lidé obvykle bývají spíše **cíli** politiky a programů a nepodílejí se aktivně na návrhu, realizaci a hodnocení opatření, jež se jich týkají. Z výzkumu vyplývá, že politika a opatření zaměřené na konkrétní cílovou skupinu jsou účinnější při zapojení cíle politiky (tj. mladých lidí) do přípravy opatření a politik, jež se jich týkají – tedy dostanou-li **aktivní roli** nebo je-li **posílena jejich úloha**³³.

Posílení úlohy se může při plánování konkrétních opatření jevit jako vágní požadavek a v praxi může mít různou podobu, například zapojení mladých lidí samotných do přípravy opatření, jež jsou pro ně určena, posílení jejich sebeúcty formou určitých politických kroků, například podporou sebeorganizace mladých lidí nebo tím, že budou vedeni k tomu, aby znali svá práva.

Je třeba, aby pracovníci s mládeží upřednostňovali zapojení mladých lidí do hledání řešení, vypracování vhodné odpovědi a zkoumání možností realizace, zvláště věnují-li se problematice vyloučení z trhu práce a společnosti. Tato zásada je sice široce přijímána, ale v praxi, jak se zdá, nebývá dostatečně uplatňována – možná pro to, že aplikace zásady zapojení na cílovou skupinu v sobě obsahuje určitý paradox. Pro pracovníky s mládeží je to však důležitá výzva.

1. JAK LZE V PRAXI DOSÁHNOUT SMYSLUPLNÉ ÚČASTI

Odborníci uvádějí, že je to možné uplatněním těchto klíčových zásad:

- **Dynamičnost.** Strukturujte akci tak, aby účastníci skutečně něco dělali a spolupracovali – tzn. nezůstaňte u formy pouhé konzultace, kdy po prezentaci následují otázky a odpovědi. U publika, které není samo předem dost angažované, hrozí, že druhý přístup skončí neúspěchem, protože reakce účastníků (otázky, připomínky či zpětná vazba) bude jen slabá nebo vůbec žádná.
- **Hmatatelná očekávání.** Účast musí vést k něčemu hmatatelnému, k výsledku, který bude jasně vidět – například má se vynaložit určitá částka a svojí účastí určí nebo ovlivní na co.

³³ European Research on Youth: Supporting young people to participate fully in society, Evropská komise, 2009.

- **Věřohodnost.** Věří vám. Vaše návrhy jsou upřímné, nesledují žádnou skrytou agendu ani nic selektivně nezamlčujete (jednáte s nimi „na rovinu“). Vaše serióznost ovlivňuje jejich serióznost.
- **Blízkost.** Pokud jim daná záležitost není blízká (fyzicky nebo emocionálně), nemá pro jejich život žádný skutečný význam, nezapojí se.
- **Posílení úlohy.** Berte je vážně. Daná aktivita je určena pro ně, proto jim umožněte podílet se na její podobě a rozhodovat o ní.
- **Emoce.** Obvykle se jedná o vyvolání kladných emocí, jako například radost, hrdost nebo pocit sounáležitosti, ale jeden z odborníků, kterého jsme se ptali při přípravě této zprávy, uvedl, že přiměl státní úředníky ke spolupráci se zainteresovanými stranami, se kterými normálně vůbec nepříjdou do styku, tím, že v nich vyvolal pocit zahanbení. Obecně je dostatečně jasně, že v dynamice motivace mají emoce nezastupitelnou úlohu.
- **Prostřednictví.** Prostředníka lze označit jako „průvodce kulturou“, „spojovatele“, „vyslance mladých“ atd. Někdy lze navázat spojení s nezúčastněnými lidmi spoluprací s osobami, jež ostatní považují za členy cílové skupiny, ať už je tato skupina jakákoliv – např. s osobami ze stejné etnické nebo náboženské skupiny, ze stejné části města, s osobami hovořícími stejným jazykem nebo se stejným přízvukem, s osobami se stejným hendikepem, s podobnou zkušeností atd.

2. CO VEDE MLADÉ LIDI K ÚČASTI V PROGRAMECH A ČINNOSTECH, JEŽ JSOU NA NĚ ZAMĚŘENY?

Mladí lidé se budou účastnit programů a činností, pokud:

- vnímají **hodnotu** toho, co je jim nabízeno;
- nabízí se jim to, co **chtějí**;
- slíbené výsledky jsou **konkrétní a věrohodné**;
- budou znát odpověď na otázku „co z toho **budu mít?**“, „co to se mnou udělá?“ – pracovníci s mládeží si proto musí položit otázku, zda jsou jejich programy a projekty přizpůsobeny potřebám dotčených mladých lidí, zda jsou jasně zaměřeny na výsledek a zda mluví tak, aby mladé lidi oslovovaly.

- vedou k získání **práce**, kterou chtějí;
- vidí v nich **příležitost**: vysvětluje program vhodně a přesvědčivě, v čem je příležitostí?
- mohou něčeho **dosáhnout**: Pocit, že něčeho dosáhnou, je obecně silnou motivací, a může tak obzvláště fungovat v případech, kdy má mladý člověk z minulosti zkušenosti, které mu tento pocit nepřinesly – například neúspěch ve škole;
- jsou pro ně **přitažlivé**;
- **cítí se při tom dobře**: účastníci potřebují zakoušet určité potěšení daného procesu – „faktor příjemnosti“ – nejen vydržet kvůli výsledku;
- je-li potenciálním účastníkům, mladým rodičům, nabídnuto řešení péče o děti;
- pokud jsou služby a prostory pro mladé lidi na **dobře položeném a přitažlivém místě**, na něž se snadno dostanou a vědí o něm. Například centra se vstupní částí z frekventované ulice řešenou podobně jako u obchodů mohou být místy, kam se kolemjdoucí mladí lidé nebudou bát vejít, aby se informovali (viz rámeček č. 1).

Rámeček č. 1



Služba Community Links' Connexions, východní Londýn, Spojené království. Řešení vstupu na způsob obchodu a viditelnost služby přímo z ulice k ní usnadňuje přístup a díky nepřehlédnutelnosti zvyšuje povědomí o její existenci.

Pro ochotu k účasti a zapojení je navíc zásadní vnímat závazek druhé strany. Pro dosažení opravdové a dlouhodobé změny bude vždy nezbytný závazek, jenž lze přijmout a vyjádřit různými způsoby.

Závazek v případě zainteresovaných subjektů:

U mladých lidí účastnících se programu je závazek důležitou věcí, ale může být důležitý také v případě zainteresovaných subjektů, jež spolupracují na realizaci programu nebo opatřeních pro mladé lidi, např. školy, centra mládeže, místní samospráva, nevládní organizace atd. Např. osoby odpovědné za programy pro mladé lidi mohou škole zajistit bezplatně speciální program výměnou za to, že škola nebo podobná instituce – centrum mládeže atd. – se zaváže k určitým věcem. Mohou to být rozmanité věci od poskytnutí místa splňujícího určité požadavky po přijetí nových norem a nových postupů (například zdokonalení postupů monitorování a hodnocení).

Závazek v případě mladých lidí:

Struktura programu se může odvíjet od **vzájemné smlouvy** s mladými lidmi, kteří se ho zúčastní: tato smlouva stanoví, co budou muset udělat, co získají, pokud to splní, a co budete muset udělat vy. Každá taková smlouva musí být jasná, lehce srozumitelná, férová a transparentní. Zažít úspěšné dokončení procesu, v němž obě strany dostojí vzájemným závazkům, a společně tak dosáhnou dohodnutého cíle, může být užitečným nástrojem pro rozvoj **sociálních kompetencí** – tj. komunikačních dovedností, spolupráce, vyjednávání a uzavírání dohod, schopnosti přijmout a projevit uznání, budování důvěryhodnosti. Na smlouvě nebo závazcích se můžete dohodnout například s **rodinou** účastníka nebo i s jinými lidmi, kteří mají určitou roli v jeho životě (např. s přáteli, zaměstnavateli nebo učiteli – podle toho, co v dané situaci přichází v úvahu).

Holistická koordinace a křzew

1. CELOSTNÍ/HOLISTICKÝ PŘÍSTUP JE PŘÍSTUP, KTERÝ JE LOKÁLNÍ, INTERDISCIPLINÁRNÍ A POČÍTÁ S NÁZORY JEDNOTLIVCŮ

Holistická koordinace a zásada zapojení mladých lidí jsou provázány, musí být realizovány **místně**, mají-li se uplatnit. Cíl (mladé lidi) je třeba zapojit do úsilí o holistické řízení, jedině tak se plně uskuteční. V opačném případě se bude jednat jen o teoretický nebo byrokratický konstrukt vzdálený **skutečným lidem**. Aby programy mohly pracovat se skutečnými osobami, musí příslušné systémy umožňovat flexibilitu a iniciativu na místní úrovni. Jedním slovem je třeba uplatňovat zásadu **subsidiarity** – že rozhodnutí se mají pokud možno přijímat na té úrovni, která je nejbližší občanům.

Holistický přístup by měl v zájmu své úspěšnosti zahrnovat také zapojení klíčových zainteresovaných subjektů z orgánů veřejné správy, soukromého sektoru a třetího sektoru (nevládní organizace, sdružení atd.). V některých případech to může znamenat zapojení **rodin** mladých lidí, na něž je daný program zacílen. Zejména tehdy, je-li důležité dosáhnout **spoluúčasti** rodičů nebo je nezbytné vybudovat **důvěru** mezi veřejností a dotčenou institucí nebo organizací.

Je třeba, aby jednotlivé služby pracující s mladými lidmi a různí odborníci s relevantními znalostmi pro tuto oblast koordinovali své činnosti a pokud možno se sešli a společně vypracovali holistický plán pro konkrétní mladé lidi. Výhodou tohoto kombinovaného přístupu je, že zohlední **různé stránky** mladého člověka a je **efektivní** – omezuje překrývání, opakování a plýtvání zdroji, protože věci není třeba dělat dvakrát (viz rámeček č. 2).

Jeho výhodou také je, že bude mít vliv na změnu ve způsobu zapojení různých služeb, protože programy zaměřené na mladé lidi se netýkají jen mladých lidí. Týkají se také **lidí kolem nich**, jde v nich o změnu názorů těch, kdo s mladými lidmi pracují – nebo nepracují. Může být například užitečné zaměřit se na **učitele**, pomoci jim a podnítit je, aby své předměty učinili přitažlivými a přístupnými. Někdy se stává, že určité organizace si nechťejí s mladými lidmi nic začínat, protože si myslí, že se jim to nevyplatí. Osvědčené postupy z praxe ukazují, že na základě zkušenosti přímého kontaktu s mladými lidmi, jenž se liší od jejich představ, mohou změnit a měnit názor.

Této změny lze dosáhnout také konkrétními opatřeními. Například společností se **vstřícným přístupem k mladým lidem** – tzn., které zaměstnávají mladé lidi a poskytují jim kvalitní odbornou přípravu – by měla být při volbě dodavatelů a poskytovatelů služeb dána přiměřená míra volnosti. Podobně organizace pracující pro dobro mladých lidí musí být **samy** z logiky věci vstřícné k zaměstnávání mladých lidí a nabízet jim vstřícné zaměstnanecké podmínky.

Rámeček č. 2

Ve Švédsku se stává stále běžnější využívání tzv. „navigačních středisek“. Mladí lidé, kteří je navštíví, v nich mohou získat interdisciplinární podporu přizpůsobenou prostřednictvím jednotného holistického plánu jejich individuálním potřebám.



Tento snímek pořídili mladí lidé v navigačním středisku ve švédském Trelleborgu.

2. MYSLETE V DELŠÍM VÝHLEDU

Je bohatě doloženo, že - jak se uvádí ve zprávě *Social Inclusion And Young People: Breaking Down The Barriers* (Sociální začlenění a mladí lidé: odstraňování překážek) -, „dlouhodobé, holisticky zaměřené iniciativy, jež zohledňují, že přechod většiny zranitelných mladých lidí, bývá složitý a dlouhý, jsou přínosnější než orientace na rychlé výsledky ³⁴“.

Při takovémto dlouhodobém a koordinovanějším přístupu - zvoleném pro to, že je prokázáno, že je účinnější -, budou muset pracovníci s mládeží budovat s mladými lidmi **stabilní a dlouhodobé vztahy**, má-li být jejich dlouhodobé úsilí úspěšné. Například švédský účastník říjnového kulatého stolu SALTO za rok 2010 (z něhož čerpá velká část této zprávy) uvedl, že ve Švédsku se praktikuje přístup založený na individualizaci, kdy danému mladému člověku je přidělena jedna osoba. Tato osoba jej pravidelně doprovází nebo ho zastupuje v různých jednáních s institucemi - s mladým člověkem se tak buduje stabilní dlouhodobý vztah.

Dlouhodobý přístup však nevylučuje **krátkodobá opatření**. Například odbornou přípravu je užitečné rozdělit do určitých modulů, aby osoba, jež z nějakého důvodu nedokončí delší program, mohla přesto obdržet nějakou formu rozpoznatelné kvalifikace - například osvědčení za každý modul.

Co je však zásadní, úsilí o zlepšení sociálního začlenění mladých lidí podporou jejich přístupu na trh práce se nesmí **zaměřit jen na to, aby mladí lidé začali pracovat, nýbrž na to, aby získali stabilní a dlouhodobé zaměstnání, jež bude trvat alespoň rok** (Iacovou, M. a kolektiv, 2007). Programy, jež mají podpořit vstup mladých dospělých do práce, by měly být, jak tvrdí Iacovou, navrhovány s ohledem na to a **hodnoceny** na základě toho, nakolik se jim daří udržet mladé lidi alespoň rok v práci.

³⁴ Rada Evropy (2007), *Social inclusion and young people: breaking down the barriers*, výzkumný seminář, Budapešť 2005.

Neformální učení

Jak jsme uvedli, je bohatě doloženo, že u intervencí zaměřených na mladé lidi hraje důležitou roli neformální učení. V neformálních prostředích, v nichž „je učení provázáno se světem jejich všedního života, s jejich životním stylem, s mladickými zájmy atd.“, si spíše uvědomí jeho význam pro ně samotné“ (Boi-Reymonds M. a kolektiv, 2002)³⁵.

1. FORMY NEFORMÁLNÍHO UČENÍ

Při neformálním přístupu se **spíše než přímou výukou předmětu** (např. jazykových dovedností) vyučuje prostřednictvím činnosti, při níž se využívá dotčená dovednost. Neformální učení může mít řadu forem, například místo přímé výuky dovedností v oblasti čtení a psaní formou školního předmětu se mohou mladí lidé zapojit do tvorby žurnalistického nebo mediálního výstupu, jenž bude skutečně publikován, pokud vyhoví stylistickým a produkčním požadavkům. Pokud v rámci takového přístupu dostanou účastníci možnost dosáhnout něčeho, co je **pro ně přitažlivé**, může to pro ně být vysoce účinná motivace ke zdokonalení potřebných dovedností (viz rámeček č. 3 a č. 4).

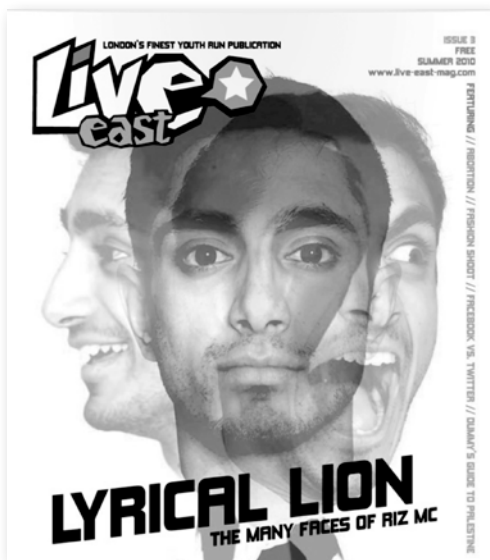
Rámeček č. 3

Nadace Benfica v Portugalsku podporuje vzdělávací programy pro vyloučené mladé lidi, v nichž se tito lidé účastní žurnalistického semináře. Pokud svůj článek napíší správně, objeví se ve významných mediálních výstupech fotbalového klubu. To zúčastněné mladé lidi velmi účinně motivuje, aby se intenzivně a s upřímným přesvědčením snažili zlepšit své jazykové dovednosti (psaní, gramatika, pravopis, stylistika).

³⁵ How to Avoid Cooling Out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. Bois-Reymonds M. a kolektiv, 2002, Výzkumný projekt YOYO.

Rámeček č. 4

Live East je časopis, který vychází ve východním Londýně a má slušnou čtenost. Celý jej vytvářejí mladí lidé ve věku 14–22 let pod vedením a editorským dohledem profesionálních pracovníků médií.



Úryvky ze svědectví přispěvatele časopisu Live East:

„V redakci LIVE to bylo ÚŽASNÝ, ZÁBAVNÝ a MILÝ. Na pracovní praxi jsem se fakt moc netěšil... Ale na konci praxe už bylo všechno jinak. Učitelé ve škole obvykle prudí a já bych se s nima asi hádal, ale v redakci LIVE jsem se cítil tak nějak svobodně.

Měl jsem tam šanci dělat, co mě baví. Časopis LIVE je časopis, který dělají mladí lidé pro mladé lidi, a to je podle mě skvělejší způsob, jak se dostat průšvihů.

Psát články mě fakt bavilo, i když jsem je musel osmkrát předělat. Došlo mi, že psaní článků není zas taková hračka... Myslím, že v redakci LIVE jsem si uvědomil, že jsem větší bedna, než jsem si myslel. Hodně jsem toho dokázal, například napsat svůj první článek, suverénně komunikovat s lidma, angličtinu jsem používal, jak jsem nejlíp uměl.

... Po zkušenosti v redakci LIVE si říkám, jestli se nestanu novinářem, grafikem, ilustrátorem nebo něčím jiným.“

<http://livefutures.blogspot.com/>

Podobně, aby se zlepšila schopnost účastníků **rozhodovat**, komunikovat ve skupině a vyjednávat, můžete je vyzvat, aby rozhodli, na co se použije určitá částka rozpočtu programu – tzn., budou se muset mezi sebou dohodnout, co se udělá s penězi (něco se za ně koupí, půjde se na večeri, pojedje se na výlet, prostě cokoliv).

Určitý program může vyžadovat **vyhodnocení** vstupní úrovně zvládnutí určité relevantní dovednosti. **Standardní vstupní test však zájemci o účast budou často vnímat jako něco nepříjemného**, a klesne tak počet těch, kdo budou ochotni se programu zúčastnit. Místo toho by se mladí lidé při vyhodnocování mohli zapojit do určité aktivity, při níž se prokáže jejich aktuální úroveň schopností a která v nich nebude evokovat nepříjemné vzpomínky na písemné testy – například do určité kreativní činnosti nebo skupinového úkolu, jenž vyžaduje spolupráci, komunikaci a zvažování variant.

2. ROZPOZNÁNÍ DOVEDNOSTÍ ZÍSKANÝCH NEFORMÁLNÍM UČENÍM

Aby mladí lidé mohli přesvědčit druhé, musí nejprve **objevit své kompetence**. Musí se naučit, jak rozpoznat dovednosti, které získali, ale nenaučili se je ve škole. Poté, co zvládnou tento proces, bude potřeba je **naučit, jak vysvětlit své dovednosti druhým**

Lze to provést mnoha způsoby, například:

- Ve Francii se hodně používá nástroj **Bilan de Compétences** (v podstatě stejný nástroj je jinde znám pod jiným názvem, například RUCC v Portugalsku, u nás jako bilanční diagnostika). Dotčená osoba za pomoci poradce shrne do dokumentu, co může nabídnout (dovednosti, zkušenosti, vlastnosti, motivace), zaplní mezery ve své kvalifikaci (zdůrazněním vhodných vlastností a dovedností získaných bez formálního potvrzení) a získá orientaci pro hledání práce a kariérní strategii. Tato *bilanční diagnostika*, sice může být v podobě, v níž se běžně používá, účinným nástrojem pro práci poradenských služeb, ale pro mladé lidi, kteří nemají vhodnou praxi, již by mohli převést do určitých kvalifikací, někdy možná bude příliš sofistikovaná.
- Program Mládež v akci ukazuje, že **hodnota certifikátu Pas mládeže (Youth Pass)** z velké části ³⁶ **tkví v procesu**, kterým mladí lidé procházejí – nutí je přemýšlet, jaké mají neformálně získané dovednosti. Pas mládeže má zvláště význam pro ty mladé lidi, kteří nemají žádné jiné osvědčení.

³⁶ „Youthpass (Pas Mládeže) je nástrojem pro účastníky projektů podpořených programem Mládež v akci, jehož pomocí mohou popsat, co během projektu dělali a co se naučili.“ – <http://www.youthpass.eu/en/youthpass/>

- Mladí lidé mohou ve spolupráci se svým poradcem probrat, co **každý den dělají**, a nalézt v tom použité kompetence – např. vedou domácnost, mají řadu povinností, vyjednávají, provádějí souběžně více věcí atd.

PŘÍKLAD NÁSTROJE C-STICK

Vynikajícím nástrojem pro objevování neformálních dovedností je nástroj **C-stick** zprovozněný v roce 2006 organizací JES³⁷ (Jeugd en Stad/Youth and City), belgickou nevládní organizací zabývající se mládeží (viz rámeček č. 5). Přístup C-Stick je zaměřený hlavně na rozpoznání a rozvoj **klíčových kompetencí**. C-Stick samotný je on-line nástroj pro tvorbu digitálního portfolia. Mladí lidé na stránkách C-Stick pracují s databází, která jim umožní analyzovat jejich kompetence, vytvořit CV prostřednictvím programu, který používají (volbou odpovědí na otázky o jejich dovednostech a praxi), a najít směr pro jejich strategii osobního rozvoje.

Zásadním problémem, který organizace JES identifikovala, je, že mladí lidé si často myslí, že neformální nebo informální učení „nemá žádnou váhu“ nebo „není to žádné opravdové učení“.

Přístup C-Stick na začátku mladé lidi vede k **objevení** a uznání hodnoty jejich vlastních dovedností, které získali neformální cestou – což je prvním nezbytným krokem k tomu, aby mohli tyto dovednosti účinně prezentovat ostatním.

SILNÉ STRÁNKY NÁSTROJE C-STICK:

- Dobrá použitelnost – navigační struktura nástroje C-Stick je jednoduchá a jeho slovník srozumitelný.
- Práce s ním je pro mladé lidi atraktivní, líbí se jim, je to „šikovná věčička“.
- Snadno se aktualizuje.
- Je propojen s administrativním systémem, jehož prostřednictvím mohou tutoři posílat uživatelům soubory a posouzení kompetencí.

SOUVISLOSTI:

Organizace JES začala spolupracovat s vlámskou veřejnou službou zaměstnanosti a prostřednictvím dotazníku a detailních konzultací zapojila společnosti ze soukromého sektoru.

³⁷ Více informací viz: <http://c-sticks.be/> or <http://www.jes.be/>

Ptala se zaměstnavatelů na klíčové kompetence, kterých si nejvíce cení, a požádala je, aby z dlouhého seznamu vybrali deset kompetencí, kterých si nejvíce cení. Zkontaktovaní zaměstnavatelé pocházeli z různých odvětví a jednalo se o malé i velké společnosti. Přesto stále volili stejné klíčové kompetence.

Na základě toho bylo určeno 16 nejdůležitějších kompetencí z hlediska zaměstnatelnosti:

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1. Spolupráce | 9. Sebereflexe |
| 2. Mluvení | 10. Získávání kontaktů |
| 3. Naslouchání | 11. Vycházení s autoritou |
| 4. Flexibilita | 12. Respektování pravidel |
| 5. Plánování a organizace | 13. Jednání se zákazníky |
| 6. Učení | 14. Iniciativnost |
| 7. Poskytování zpětné vazby | 15. Samostatnost |
| 8. Zpracování zpětné vazby | 16. Schopnost vcítění |

Dalším krokem byla užší spolupráce s menším vzorkem zaměstnavatelů. Vypytaali se jich na jejich náborové postupy – jak vybírají zaměstnance a jak probíhá pohovor. Ukázalo se, že jen minimálně využívají testování a spoléhají se hlavně na pohovory. Kromě klíčových kompetencí, které již byly uvedeny, všichni zaměstnavatelé také kladli důraz na to, že uchazeči potřebují **dovednosti pro absolvování pohovoru**.

Organizace JES rovněž úzce spolupracuje s vlámskou službou zaměstnanosti (*Flemish Employment Service*), aby zajistila, že tento nástroj bude uznávat a používat při práci s mladými lidmi. Toho však nebylo snadné dosáhnout, protože služba zaměstnanosti je velká organizace, což obnáší komplikovanější a pomalejší proces rozhodování a strategie zavádění, ale spolupráce s ní byla pro zajištění maximálního dopadu programu klíčová.

Zkušenost se spoluprací je dobrá a služba zaměstnanosti v současnosti vyvíjí nové elektronické nástroje, které budou spolupracovat s nástrojem C-Stick a stavět na něm.

NEJDŮLEŽITĚJŠÍ POUČENÍ Z PRÁCE S NÁSTROJEM C-STICK:

- Lidé, kteří pracují s mladými lidmi na zvýšení jejich zaměstnatelnosti, musí stanovit jako prioritu učení dovednostem pro **pohovory a sebe prezentaci**.
- Je třeba začít budovat mezi mladými lidmi **povědomí o hodnotě** dovedností, které získali neformálně nebo informálně.

Rámeček č. 5



3. UZNÁNÍ NEFORMÁLNÍHO UČENÍ

Jedním z hlavních problémů přístupů založených na neformálním učení je vyhodnocení výsledků tohoto učení, tzn., jak mohou být přínosy neformálního učení adekvátně měřeny a hodnoceny, aby nakonec bylo dosaženo jejich uznání?

MĚŘENÍ A HODNOCENÍ NEFORMÁLNÍHO UČENÍ:

Klíčovým krokem pro hodnocení dopadu je jasně **definovat výsledky**, kterých se procesy učení snaží dosáhnout. Obecně se uznává, že neformální přístupy jsou zvláště vhodné pro řešení problémů s chováním, jako je například šikana, nebo problému se sebedůvěrou v pohovorech. V těchto případech lze určit účinnost přístupu, pokud je cílem velmi výrazná a **viditelná změna chování** – například:

- pokud po výuce sebeovládání ustane šikanování.
- pokud uchazeč v pohovorech prokáže větší jistotu (např. méně se bude chvět, bude mít jistější hlas, větší schopnost soustředit se na otázky a prodat svoji kvalifikaci atd.).

Spolupráce s ostatními na zajištění uznání

- Se zaměstnavateli a službami zaměstnanosti

Aby programy neformálního učení měly nějaký dopad, je třeba spolupracovat se **zaměstnavateli a středisky zaměstnanosti**, a zajistit tak, aby chápali a uznávali hodnotu neformálního učení, kterým prošli mladí lidé, s nimiž se setkají.

Programy neformálního učení zaměřené na zvýšení zaměstnatelnosti musí zejména **úzce spolupracovat se zaměstnavateli**, aby se zjistilo, jaké dovednosti zaměstnavatelé praxí podobně nejvíce ocení, a **přizpůsobit tomu svůj obsah** (viz příklad „C-Stick“ výše).

- Se školami odborného vzdělávání

Účinnou a praktickou cestou k uznání neformálně získaných dovedností je partnerství s **uznávanými školami odborného vzdělávání** nebo podobnými subjekty. Certifikovaná škola může vyhodnotit dovednosti, jež mladý člověk získal neformálním nebo informálním učením a ověřit je uznávaným diplomem – tj. převést je na tradiční doklady formálního vzdělávání.

Tento přístup je praktický ze dvou důvodů:

- Není nutné měnit myšlení, zvyšovat informovanost, přesvědčovat lidi (tj. zaměstnavatele, střediska zaměstnanosti, pracovní agentury) nebo jim vysvětlovat nový druh uznávání dovedností, neboť se pracuje se **známými** podmínkami a formami potvrzování.
- Je stále běžnějším trendem, že školy odborného vzdělávání a další vzdělávací instituce nebo instituce odborné přípravy zavádějí do svých učebních programů „**obecné dovednosti**“ – jež jsou právě zvláště vhodné pro neformální učení.

Lze říci, že v současné situaci se projevuje **dvousměrný trend**: větší formalizace neformálního učení a většího zavádění neformálních přístupů do formálního učení.

4. DŮLEŽITOST BUDOVÁNÍ KONTAKTŮ PRO ZÍSKÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Pro většinu lidí, kteří najdou zaměstnání, mají klíčový význam sociální a profesní sítě (viz rámeček č. 6). Zpráva Švédské národní rady pro mládež z roku 2000 ³⁸ zjistila, že mezi dvacetiletými mladými lidmi:

- 80 % získá **zaměstnání prostřednictvím sítě kontaktů**.
- Pouze 20 % získá zaměstnání formální cestou, například prostřednictvím úřadu práce, novinových inzerátů, kariérního poradenství atd.
- Toto zjištění koreluje s výsledky dalších švédských a mezinárodních výzkumů.
- U lidí **zahraničního původu**, kteří často mají méně rozvinuté sítě kontaktů, 25 % získá zaměstnání formální cestou, především prostřednictvím úřadu práce.
- Největší nepoměr existuje mezi osobami, které získají zaměstnání prostřednictvím sítě kontaktů vybudované během **vzdělávání nebo odborné přípravy**: pouze 8 % mladých lidí zahraničního původu ve srovnání se 17 % mladých lidí švédského původu.

Co je nejdůležitější na těchto zjištěních o vzdělávání, odborné přípravě, brigádách a dalších zkušenostech se zaměstnáním pochopit, je, že vedle přímého užitku veškerého učení jsou klíčovými faktory usnadňujícími přechod mladých lidí na trh práce **kontakty a komunikační dovednosti** získané během těchto zkušeností.

³⁸ Ungdomars vägval, Young people's choices of direction, 2000, Zpráva Švédské národní rady pro mládež. 18.

Problém je, že mnoho mladých lidí dokončí vzdělávání, aniž by získalo takové kontakty. Obecně platí, že čím déle se člověk nevěnuje budování takové sítě, tím více úsilí ho to pak stojí, když s tím začne.

Budování sítě kontaktů lze podpořit:

- motivací mladých lidí, aby během studia chodili na **prázdninové brigády**;
- odbornou přípravou pojatou také jako *prostředek k rozšíření sítě kontaktů* mladých lidí
- studijními pobyty: zaměstnavatelů ve školách/na projektech a ze škol/projektů na pracovištích.

Rámeček č. 6

Ve Švédsku se stalo zlepšení sítí kontaktů mladých lidí klíčovým aspektem politik a programů zaměřených na zvýšení zaměstnatelnosti mladých lidí, zvláště těch, kteří žijí v městských čtvrtích značně izolovaných od zbytku švédské společnosti.

Teoreticky je ve Švédsku možné projít povinným, sekundárním a terciárním vzděláváním bez jakékoliv zkušenosti s trhem práce, což jednoznačně není v nejlepším zájmu mladého člověka.

V roce 2010 poskytla švédská vláda obcím 100 milionů švédských korun (cca 10,7 milionů EUR), aby vytvořili prázdninové brigády pro mladé lidi. Mnoho obcí však již organizuje prázdninové brigády pro 16–19leté. Některé obce jim dokonce zaručují práci. Vládní a obecní iniciativy se v současnosti vyhodnocují a zpráva má být k dispozici v lednu 2011).

Nedávno byl vyhodnocen projekt Work Factory (ve městech Säffle, Åmål, Årjäng, Dalsed a Bengtsfors), který využil studijní pobyty a odbornou přípravu k budování sítí kontaktů mladých lidí:

- 38 % z 322 účastníků odpovědělo, že získali nové poznatky o trhu práce
- 26 % rozšířilo svoji síť
- 63 % po účasti v projektu přestalo být nezaměstnanými a odešlo do práce nebo studovat, což lze považovat za dobrý výsledek.

5. ZÍSKÁNÍ ZÁKLADNÍHO VZDĚLÁNÍ A OBECNÝCH DOVEDNOSTÍ: ETAPOVÝ PŘÍSTUP

Mladým lidem, kteří jsou nejvíce ohrožení nezaměstnaností a vyloučením, často chybí úplně základní dovednosti a elementární vzdělání, např. **základní dovednosti čtení, psaní a počítání**, což je třeba vyřešit dříve, než se budou moci zapojit do formálnějšího učení a osvojování dovedností.

Rámeček č. 7

Obecné dovednosti jsou dovednosti, jež se uplatní v různých zaměstnáních a povoláních. Někdy se nazývají základní dovednosti, klíčové kompetence, přenositelné dovednosti a dovednosti nezbytné pro zaměstnatelnost. Mohou zahrnovat základní dovednosti jako gramotnost a matematická gramotnost, dovednosti sociální a personální a dovednosti v oblasti myšlení/práce s pojmy. V současném hospodářství se obecné dovednosti stávají zvláště důležitými, protože stále více pracovníků musí komunikovat ve svém pracovním životě s řadou různých lidí, přicházet s inovacemi, řešit problémy a zvládat nerutinní procesy. (Zdroj: OECD)

„**Obecné**“ dovednosti, jako například schopnost kooperovat ve skupině, schopnost pracovat podle určitého časového harmonogramu, jsou také nezbytné a pracovníci s mládeží se na ně musí zaměřit dříve, než se začne s jinými opatřeními (viz rámeček č. 7). Mladí lidé, kteří jsou **apatičtí**³⁹ ke svému přechodu, často nemusí mít ve svém všedním životě vytvořené struktury a zvyky, které ostatní chápou jako natolik základní, že je považují za samozřejmé. Absence takovýchto struktur je vážnou překážkou vstupu na trh práce. Lidé, kteří pracují s apatickými mladými lidmi, se proto budou muset zaměřit na to, **jaké základní a obecné dovednosti jim chybí**, a vybudovat v dotčených mladých lidech základy těchto nezbytných dovedností, na něž navážou další podpůrná opatření, tj. školení ve složitějších dovednostech: počítače, obchodní dovednosti atd.).

Rozvoj obecných a ostatních dovedností je třeba koordinovat. Při řešení rozvoje obecných dovedností daného člověka – a obecně zvyšování jeho zaměstnatelnosti – je obvykle neúčinnější takové přípravné a vzdělávací programy rozdělit do vhodných **etap**. Výukové přístupy, které počítají s určitými obecnými dovednostmi účastníků, budou **neúspěšné a kontraproduktivní**, pokud nebude nejprve dostatečně vyřešena mezera v příslušných obecných dovednostech.

³⁹ Za „apatické“ považujeme „mladé lidi, kteří se na standardizovaných cestách přechodu na trh práce necítí být aktéry svého přechodu“, citace ze zprávy How to Avoid Cooling Out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe. Bois-Reymonds M. a kolektiv, 2002, Výzkumný projekt YOYO.

Podnikání

1. PROČ PODNIKÁNÍ

Podnikání mladých se obecně věnuje v politikách a programech pro mladé lidi v Evropě více pozornosti. Je to oblast s rostoucí důležitostí, protože představuje alternativu zaměstnání – zvláště tam, kde mladí lidé mají méně možností, jak jinak získat zaměstnání. Kromě toho úspěšné podnikání je ze své podstaty (jelikož je zkušeností a životní cestou, na níž osoba vyvíjí iniciativu a rozhoduje za sebe) posilujícím faktorem. Stejně tak má stimulační účinek na hospodářství jako takové, a proto je užitek z něj obecný.

Co je zajímavé, kulatý stůl Salto z října 2010 (z něhož čerpá značná část této zprávy) ukázal, že téma podnikání je třeba více rozvinout a je mu třeba věnovat více pozornosti. Jedná se jednoznačně o oblast, jíž pracovníci s mládeží budou věnovat více času.

V kontextu práce s mládeží zaměřené na řešení problému vyloučení mladých lidí se podnikání týká zejména zakládání nebo řízení malých podniků. Jde o to dát mladým lidem více možností volby zaměstnání.

Současně vzhledem k souvislosti mikrofinancování s podnikáním v malém měřítku budou pracovníci s mládeží svědky růstu významu tohoto nástroje – viz ustanovení v nejnovějším politickém rámci Mládež v pohybu vypracovaném Komisí (viz výše kapitola IV).

2. CO MOHOU PROGRAMY ZAMĚŘENÉ NA PODNIKÁNÍ MLADÝCH LIDÍ UDĚLAT?

Programy mohou seznámit mladé lidi s podnikáním a dokonce jim dát možnost v praxi si vyzkoušet, jaké to je řídit vlastní podnik (viz rámeček č. 8). Tyto zkušenosti mohou teoreticky být poměrně účinným prostředkem k podnícení smyslu pro podnikání. Zástupce programu Mládež v akci na kulatém stole SALTO v říjnu 2010 informoval o tom, že program EU Mládež v akci zjistil, že **67 % mladých lidí po účasti v programu získalo silnější smysl pro podnikání.**

Pracovníci s mládeží nemusí být odborníky na podnikání nebo sami navrhovat podnikatelské programy, nýbrž musí pracovat v **partnerství** se specializovanými službami a samotnými podnikateli. Je potřeba, aby pracovníci s mládeží spolupracovali s podnikovým sektorem (viz výše příklad C-Stick), a tak získali přímé vědomosti a poznatky o potřebách a požadavcích podnikání,

Vytvoření přípravných programů pro podnikatele a podpůrných struktur, jako jsou například inkubátory, bude účinné pouze tehdy, pokud zaplní skutečnou identifikovanou mezeru. Jinak je pravděpodobně efektivnější spolupracovat nebo navázat partnerství se stávajícími strukturami a programy.

Rámeček č. 8



Středisko Community Links, východní Londýn, Spojené království. Prodejnu občerstvení v každém středisku provozují sami mladí lidé. Účastníci získají představu o vedení obchodu, poznají podnikání na praktické úrovni a jako možnou volbu pro sebe.

<http://www.community-links.org/>

3. OMEZENÍ PROGRAMŮ PRO PODNIKÁNÍ MLADÝCH LIDÍ

Existují důležité hranice toho, co lze od programů pro mladé lidi očekávat. Účastník kulatého stolu SALTO - z organizace JINT wzv, Mezinárodní agentury pro koordinaci práce s mládeží se sídlem v Belgii - uvedl ze zkušenosti, že mnoho mladých lidí myšlenka podnikání přitahuje, ale od zahájení vlastního podnikání je odrazuje **nadměrná administrativní zátěž**, se kterou by se potýkali.

Ačkoliv budování kultury podnikání nepochybně může být problémem, který mohou účinně řešit vhodně připravené programy, je třeba zohlednit také další **velké překážky pro zahájení podnikání** (institucionální, strukturální, kulturní atd.), aby byly stanoveny realistické cíle.

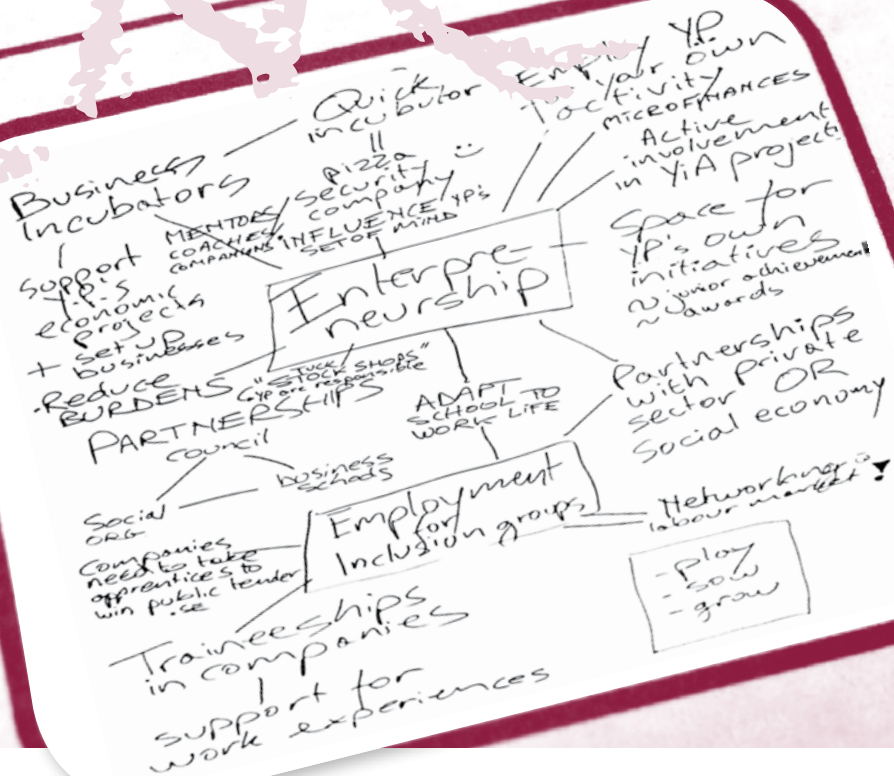
Pochopitelně v možnostech programů pro mladé lidi nejsou rozhodnutí, která ovlivní širší **klima podnikání**. Má-li být podnikání mladých lidí vážně míněným cílem, je nutné se zabývat podmínkami v celém podnikatelském prostředí - jako společenskou otázkou (tj. z hlediska dopadu na zaměstnanost, začleňování, posílení úlohy).

V této souvislosti je vhodné připomenout, že **Plán evropské hospodářské obnovy z roku 2008**⁴⁰ v zájmu podpory podnikání a snížení administrativní zátěže podniků uvádí, že Komise má tyto oficiální cíle:

- „zajistit, aby bylo možné **založit** podnik kdekoliv EU **během tří dnů** a s nulovými náklady a aby mohly být formální požadavky na nábor prvního zaměstnance vyřízeny prostřednictvím jednoho kontaktního místa“
- „zrušit pro mikropodniky požadavek předkládání **výroční zprávy**... a omezit požadavky na základní jmění evropské soukromé společnosti na **jedno euro**“.

⁴⁰ Plán evropské hospodářské obnovy, sdělení Evropské komise Radě COM(2008) 800 final, listopad 2008.

lements
or more information



LITERATURA

Blanch D., **Depending on their parents: risks of social exclusion among youth in North- Western Spain**, *v: Social Inclusion and young people: breaking down the barriers*, Rada Evropy, 2007

Bois-Reymonds M. a kolektiv, **How to Avoid Cooling Out? Experiences of young people in their transitions to work across Europe**, *Výzkumný projekt YOYO, červenec 2002*
<http://www.iris-egris.de/en/publications?bib=irislit.bib&all>

Rada Evropy, **Social inclusion and young people: breaking down the barriers**, *z výzkumného semináře, Budapešť 2005, 2007*

Program Partnerství mládeže Rady Evropy - Evropské komise, dokument **Possibilities and opportunities - Best practices for young people on the labour market from Turkey and Sweden**, *Projekt spolupráce v oblasti politiky zaměřené na mládež, Švédsko a Turecko, 2008-2010*

http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Policy/Inlaga-ENG-3.pdf

Rada Evropy, **The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe**, *zadatelé Evropská komise a Rada Evropy, vypracoval Ústav pro sociální práci a sociální vzdělávání, Frankfurt, Německo, 2007*

Evropská komise, **Měsíční monitor situace v oblasti zaměstnanosti v EU a sociální výhled**, *únor 2010*

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&newsId=703&furtherNews=yes>

Evropská komise, **Youth - Investing and Empowering**, *EU YOUTH REPORT, Evropská komise, 2009*

Evropská komise, **Nové dovednosti pro nová pracovní místa: Předvídaní a zohledňování potřeb trhu práce a potřebných kvalifikací**, *sdělení Komise, COM(2008) 0868 final, 2008*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0868:FIN:CS:PDF>

Evropská komise, **European research on youth: supporting young people to participate fully in society**, 2009

Evropská komise, **Strategie EU pro mládež – Investování do mládeže a posílení jejího postavení.**, *sdělení Komise*, 2009
http://ec.europa.eu/youth/pdf/doc1648_en.pdf

Evropská komise, **EVROPA 2020: Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění**, 2010
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=724&furtherNews=yes>

Evropská komise, **Evropské hlavní směry politiky zaměstnanosti**, 2008
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:198:0047:0054:CS:PDF>

Evropská komise, **Evropské hlavní směry politiky zaměstnanosti, 2010–2014**
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:CS:PDF>

Evropská komise, **Plán evropské hospodářské obnovy**, 2008
http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13504_en.pdf

Evropská komise, **Obnovená sociální agenda: Příležitosti, přístup a solidarita v Evropě 21. století**, *sdělení Komise*, 2008
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0412:FIN:CS:PDF>

Evropská komise, **Plán evropské hospodářské obnovy**, *sdělení Komise Radě*, COM(2008) 800 final, listopad 2008.

Evropská komise, **O evropské politice v oblasti účasti a informovanosti mládeže**, *sdělení Evropské komise Radě*, COM(2006) 417, 2006.
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0417:FIN:CS:PDF>

Evropská komise, **Podpora plnohodnotné účasti mladých lidí na vzdělávání, zaměstnanosti a ve společnosti**, *sdělení Komise*, 2007
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0498:FIN:CS:PDF>

Evropský parlament, **Usnesení o podpoře přístupu mladých lidí na trh práce, posílení statusu praktikantů, stáží a odborné přípravy**. 2010

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-0197/2010&language=CS>

Generální ředitelství pro vzdělávání a kulturu, Evropská komise, **EU Youth Report**, 2009

Eurostat, **Unemployment in the EU and the US: Impact of the crisis on unemployment has so far been less pronounced in the EU than in the US**, květen 2010

<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=STAT/10/67&format=HTML&age d=0&language=EN&guiLanguage=en>

Forsberg E. a kolektiv, **Youth Unemployment and Social Exclusion in Six Countries of the EU: Dimensions, Subjective Experiences, and Institutional responses in Six Countries of the EU**, *Národní zpráva, Švédsko*, 2002

Froy, F. a kolektiv, **Putting in Place Jobs which Last, A Guide to Re-Building Sustainable Employment at the Local Level**, *program OECD LEED*, 2009

http://www.oecd.org/document/23/0,3343,en_2649_33956792_44464727_1_1_1_1,00.html

Goldring, I., **InteGROW Baseline Study**, *program Urbact*, květen 2010

<http://urbact.eu/en/projects/active-inclusion/integrow/our-outputs/>

Guidoum, Y. a kolektiv, **Cities and the economic crisis: a survey on the impact of the economic crisis and the responses of URBACT II cities**. *program URBACT*, duben 2010

www.urbact.eu

Haché et al, **Research And Policy Brief On ICT For Inclusion Of Youth At Risk**, *Společné výzkumné středisko Evropské komise, Ústav pro studium technologií budoucnosti*

http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Policy/Research_and_policy_brief_on_ict_for_inclusion_of_youth_at_risk.pdf

Iacovou M. a Aassve A., **Youth poverty in Europe**, říjen 2007. *nadace Joseph Rowntree, Essexská univerzita*, 2007

<http://www.jrf.org.uk/publications/youth-poverty-europe>

Rada Evropy, **Disadvantage in youth transitions: constellations and policy dilemmas**. Kovacheva S. a Pohl A., kapitola 3, **Social Inclusion and Young People: Breaking Down the Barriers**, materiály z výzkumného semináře, který s ekonal od 31. října do 2. listopadu 2005 v Evropském centru mládeže v Budapešti, 2007
http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Cohesion/Research/2007_Social_inclusion_young_people.pdf

Lowrey, A., **Europe's New Lost Generation. Young Europeans are facing the worst job market in years – and that has some scary implications now and down the road**, *Foreign policy*, 13. července 2009
www.foreignpolicy.com

Musiala A. **Youth Employment – The Polish Regulations**, Univerzita Adama Mickiewicze, Poznaň, Polsko, 2007

Scarpetta, S a kolektiv, **Rising youth unemployment during the crisis: how to prevent negative long-term consequences on a generation?**, studie OECD o sociálních záležitostech, zaměstnanosti a přistěhovalectví, č. 106, 2010

Hammer T. (editor), **Youth unemployment and social exclusion in Europe: a comparative study**. *Policy Press*, July 2003

Shildrick, T, **Poor Work and Social Exclusion – The global, the local and marginalised youth transitions, presented in the seminar „Youth Employment and the Future of Work“**, výzkumný seminář financovaný Radou Evropy a Evropskou komisí, 2007
http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/documents/EKCYP/Youth_Policy/docs/Employment/Research/Youth_Employment_Report.pdf

Švédská národní rada pro mládež, **Ungdomars vägval (Volba směřování u mladých lidí)**, **Ungdomsstyrelsens utredningar 18** (zpráva Švédské národní rady pro mládež č. 18), 2000

PŘÍLOHA

ÚDAJE EUROSTATU O MÍŘE NEZAMĚSTNANOSTI MLADÝCH LIDÍ

	Mladí lidé (do 25 let) míra v %		nárůst	muži míra v %	ženy míra v %
	srpen 2009	srpen 2010	míra (v % bodech)	červen 2010	červen 2010
EU 27	20,4	19,8%	- 0.6	9,6	9,6
BE	22,3	24,2	1,9	8,3	8,9
BG	17,0	20,7	3,7	10,6	9,4
CZ	17,7	18,5	0,8	6,1	8,4
DK	11,5	12,2	0,7	8,6	5,9
DE	10,8	8,8	- 2.0	7,4	6,3
EE	28,9	¹ 37,2	8,3	22,3	15,0
IE	25,1	28,6	3,5	16,8	9,8
EL	25,8	² 32,1	6,3	9,7	15,7
ES	40,2	41,6	1,4	19,7	20,7
FR	23,6	24,4	0,8	9,6	10,3
IT	25,3	25,9	0,6	7,6	9,5
CY	15,2	³ 19,7	4,5	7,2	7,1
LV	36,1	⁴ 34,0	- 2.1	22,8	16,2
LT	33,0	⁵ 37,6	4,6	22,1	14,4
LU	16,1	16,9	0,8	4,3	5,8
HU	27,2	27,1	- 0.1	11,8	10,6
MT	14,8	11,2	- 3.6	6,3	7,0
NL	8,0	8,8	0,8	4,5	4,6
AT	10,8	8,5	- 2.3	4,6	4,2
PL	22,2	22,6	0,4	9,1	10,0
PT	20,3	20,3	0	10,0	12,1
RO	21,4	⁶ 21,4	0	7,5	6,5
SI	14,3	16,5	2,2	7,6	7,0
SK	28,2	31,6	3,4	14,1	14,8
FI	22,6	21,0	- 1.6	9,1	7,9
SE	28,4	25,2	- 3.2	8,4	7,7
UK	19,7	19,1	- 0.6	8,5	6,8

1, 2, 3, 4, 5 a 6 jsou údaje z června 2010

EU 27 zahrnuje Belgii (BE), Bulharsko (BG), Českou republiku (CZ), Dánsko (DK), Německo (DE), Estonsko (EE), Irsko (IE), Řecko (EL), Španělsko (ES), Francii (FR), Itálii (IT), Kypr (CY), Lotyšsko (LV), Litvu (LT), Lucembursko (LU), Maďarsko (HU), Maltu (MT), Nizozemí (NL), Rakousko (AT), Polsko (PL), Portugalsko (PT), Rumunsko (RO), Slovinsko (SI), Slovensko (SK), Finsko (FI), Švédsko (SE) a Spojené království (UK).

PODĚKOVÁNÍ

Autoři by chtěli zvláště poděkovat těmto lidem, mladým srdcům, každému, kdo přispěl přímými poznatky z vlastní odborné a životní zkušenosti a konstruktivními radami ke směřování zprávy:

Marjan Van De Maele, *JES, Belgie*

Tracy Smith, *Community Links, Londýn, Spojené království*

Leo Kaserer, *Cubic-Cultur und Bildung im Context, Rakousko*

Jorge Miranda, *Nadace Benfica, Portugalsko*

Susanne Zander, *Evropský sociální fond, Švédsko*

Ewa Giermanowska a Marcin Sinczuch, *Výzkumné středisko mládeže na Varšavské univerzitě, Polsko*

Mari Ahonen-Walker, *Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (Národní sdružení pro praktické semináře), Finsko*

David Wemel, *JINT vzw (Mezinárodní agentura pro koordinaci práce s mládeží), Belgie*

Peter Pieters, *Nizozemský institut pro mládež, Nizozemí*

Frode Dal Fjeldavli, *Mládež v akci, Evropská komise*

Giulia Paolini, *Výkonná agentura pro vzdělávání, kulturu a audiovizuální oblast (EACEA), Evropská komise*

Tony Geudens a Marija Kljajic, *Školící a informační centrum SALTO pro sociální začlenění, Belgie*

* myšlenkové mapy publikované v této zprávě vytvořil Tony Geudens během kulatého stolu SALTO pro sociální začlenění 19. října 2010.

POZNÁMKY

POZNÁMKY

EDIČNÍ POZNÁMKA

První vydání v lednu 2011, první dotisk v prosinci 2011 a současný dotisk v lednu 2014 vydalo Školici a informační centrum SALTO-YOUTH pro sociální začlenění www.SALTO-YOUTH.net/inclusion/ (Support & Advanced Learning and Training Opportunities within The Erasmus + Youth in Action programme) SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Brusel, Belgie, Tel.: +32 (0)2 209 07 20 Fax: +32 (0)2 209 07 49 inclusion@salto-youth.net

Koordinace: Tony Geudens a Marija Kljajic, inclusion@salto-youth.net
Myšlenkové mapy: Tony Geudens, tony@salto-youth.net, tony@geudens.com
Autoři: Ian Goldring a Yamina Guidoum, sdružení ProjectWorks, iangoldring@gmail.com
Grafická úprava: miXst, info@mixst.be
Tisk: Newgoff, Mariakerke

Reprodukování materiálů z publikace a využití pro nekomerční účely je dovoleno za podmínky uvedení zdroje www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/ a zaslání informace na inclusion@salto-youth.net.

Tato publikace je vytištěna na ekologicky šetrném papíru z kontrolovaného lesního hospodářství s certifikací FSC.

Přeloženo z anglického originálu: Inclusion Through Employability.

Překlad: PRESTO PŘEKLADATELSKÉ CENTRUM s.r.o.

© Dům zahraniční spolupráce, Praha 2014

Grafické zpracování: artLab

Vytištěno: ASTRON studio CZ, a. s.

ISBN 978-80-87335-80-2



Hospodářská krize zvýšila nezaměstnanost mladých lidí, zejména nekvalifikované a sociálně vyloučené mládeže. Mladí lidé se příliš často setkávají s „yo-yo“ efektem, střídají krátkodobě práci s nezaměstnaností, odbornou přípravou a vzděláváním.

Práce s mládeží a mládežnické projekty v mnoha případech úspěšně podpořily mladé lidi s omezenými příležitostmi zajištěním stáží a pracovních míst. Tato studie nabízí bližší pohled na klíčové faktory úspěchu iniciativ v oblasti zaměstnanosti mladých lidí:

- Zapojení a účast mladých lidí s omezenými příležitostmi na přípravě akcí a programů, které jsou na ně zaměřeny.
- Celostní koordinace a řízení, mezioborový přístup s dlouhodobou perspektivou.
- Neformální vzdělávání jako nezbytný nástroj k úspěšnému osvojení dovedností, které zvyšují zaměstnatelnost mladých lidí.
- Rozvoj podnikatelských dovedností, které umožňují realizovat vlastní podnikatelské iniciativy.

Tato iniciativa je součástí dlouhodobé strategie SALTO Inclusion, v oblasti zaměstnanosti mládeže. Tato zpráva je založena na komplexním studiu literatury a expertním kulatém stole, který spojil dohromady koordinátory projektů s tematikou zaměstnanosti mladých lidí napříč Evropou.

Stáhněte si tuto a další publikace SALTO o práci s mládeží zdarma na www.SALTO-YOUTH.net/inclusion/



Erasmus+