



Program za  
cjeloživotno  
učenje

TIBOR BORS BORBÉLY-PECZE  
JO HUTCHINSON

## Garancija za mlade i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje



EUROPEAN LIFELONG  
GUIDANCE POLICY  
NETWORK

# Garancija za mlade i cjeloživotno profesionalno usmjeravanje

ELGPN Concept Note No. 4

Tibor Bors Borbély-Pecze & Jo Hutchinson



Ovo je neovisan pregledni članak koji je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), mreža država članica koja u Programu za cjeloživotno učenje uživa financijsku potporu EU-a. Dokument je nastao na temelju rasprave unutar Mreže. Izneseni stavovi su stavovi autora, te ne predstavljaju nužno službeni stav ELGPN mreže, njenih zemalja članica, Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

Autori ovog dokumenta su dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Mađarska) & Jo Hutchinson (Ujedinjeno Kraljevstvo)

© Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN)

Koordinator za razdoblje 2013.– 2014.:

Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER), Sveučilište Jyväskylä, Finska

<http://elgpn.eu>

[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Dizajn naslovnice i grafički dizajn: Martti Minkkinen / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)

Izgleđ: Kaija Mannström / Finski institut za istraživanja u obrazovanju (FIER)

ISBN 978-953-7688-40-0 (pdf verzija)

Zagreb, 2013.

## Sadržaj

Sažetak .....	5
A) Što je cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i kako se može upotrijebiti za dostizanje ciljeva nove europske inicijative Garancije za mlade? .....	6
Europska inicijativa Garancija za mlade kao odgovor na ustrajnu visoku nezaposlenost mladih .....	6
Uloga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u okviru inicijative Garancije za mlade.....	8
Povezivanje Garancije za mlade s postojećom infrastrukturom profesionalnog usmjeravanja.....	8
Prilagođavanje profesionalnog usmjeravanja individualnim potrebama .....	9
Izazovi učinkovite integracije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja s Garancijom za mlade.....	11
B) Iskustva koja povezuju profesionalno usmjeravanje s inicijativama Garancije za mlade .....	12
C) Implikacije za Europsku komisiju i države članice ELGPN mreže .....	16
Bibliografija.....	18



## Sažetak

Visoka razina nezaposlenosti mladih, pod-zapošljavanje, rano napuštanje školovanja i socijalna/ekonomska neaktivnost mladih Europljana razvili su se u duboki i gorući problem tijekom posljednjih pet godina. Zajedno predstavljaju veliki izazov za europske socijalne vrijednosti važne za Europski socijalni model i kohezijske politike. U skladu s tim, politički vođe Europske unije su predložili novu europsku inicijativu za mlade poznatu kao Garancija za mlade (YGI). Od listopada 2013. te u prvim mjesecima 2014. godine sve zemlje članice Europske unije rade na daljnjem unaprjeđenju svojih nacionalnih Akcijskih planova za mlade. Koristeći mehanizam metode otvorene koordinacije (OMC), predstavnici Europske komisije i čelnici zemalja članica (stalni predstavnici odbora Vijeća Europske unije) pozivaju na sudjelovanje na razini EU i zemalja članica.

Ovaj pregledni članak Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN) napravljen je kako bi pružio podršku nacionalnim administrativnim službama u razvoju i pregledu odgovora na izazove koje postavlja Garancija za mlade. Članak navodi kako se uspješna i održiva implementacija Garancije može osigurati jedino putem efikasne integracije aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u nacionalne programe Garancije za mlade. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje odnosi se na skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju te upravljali osobnim, obrazovnim i profesionalnim razvojem.

Glavni cilj profesionalnog usmjeravanja je izgraditi vještine upravljanja karijerom svih građana – uključujući mlade koji su podobni za uključivanje u Garanciju

za mlade. Usluge profesionalnog usmjeravanja pomažu mladim osobama u pripremi za zapošljavanje, napretku tijekom obrazovanja i stjecanja radnog iskustva, u smanjenju ranog napuštanja školovanja, kao i pružanju praćenja i podrške nakon izlaska iz programa Garancije za mlade. Profesionalno usmjeravanje može pomoći pri izradi programa sukladno specifičnim potrebama mladih i u odgovoru na izazove s kojima se suočavaju mladi, bilo da pripadaju skupini NEET (osobe koje nisu u sustavu obrazovanja, zapošljavanja ni osposobljavanja) ili drugim rizičnim skupinama. Ono je integrativni dio nekoliko mjera za podršku mladima, poput reintegracije osoba koje su rano napustile školovanje, mjera za povećanje zapošljivosti ili mjera za uklanjanje praktičnih ili logističkih prepreka.

Članak razvrstava postojeće primjere dobre prakse koji opisuju razne načine na koje vlade zemalja članica integriraju postojeće usluge profesionalnog usmjeravanja u zahtjeve Garancije za mlade. Opisuje aktivnosti koje pružaju ključne točke za mlade osobe kako bi znale gdje i kako naći podršku, strategije usmjerene na one koji nisu uključeni u ponuđene usluge, individualizirani pristup, potporu u rasponu od pružanja mogućnosti ponovnog učenja za poboljšanje vještina, programe za potporu poduzetništva, ciljane i dobro osmišljene subvencije za plaće i zapošljavanje te programe koji promiču i podržavaju mobilnost mladih.

Bez cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, inicijativa Garancije za mlade mogla bi imati samo privremen učinak u sklanjanju mladih s ulice; uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, Garancija za mlade bi mogla postati njihova odskočna daska za bolju budućnost.

## A) Što je cjeloživotno profesionalno usmjeravanje i kako se može upotrijebiti za dostizanje ciljeva nove europske inicijative Garancije za mlade?

### Europska inicijativa Garancija za mlade kao odgovor na ustrajnu visoku nezaposlenost mladih

1. U veljači, 2013. godine, 28 zemalja članica Europske unije brojilo je 5,694 milijuna nezaposlenih mladih osoba između 15. i 24. godine života. U nekim je državama nezaposlenost mladih dosegla rekordne razmjere (npr. EL, ES, HR, IT, PL), dok je u drugima još relativno niska (npr. AT, DE, DK, NL) (Eurostat, 2013). Značajni su ekonomski i socijalni troškovi nezaposlenosti mladih osoba. U kontekstu gubitka produktivnosti i samih troškova socijalnog osiguranja, Eurofound (2012a) procjenjuje da je u 2011. godini trošak nezaposlenosti ili neaktivnosti mladih bio ekvivalent 1.2% BDP-a, tj. godišnji gubitak od 153 milijardi eura diljem Europe. Reintegracija u zaposlenost samo 10% ovih mladih osoba stvorila bi godišnji dobitak od više od 15 milijardi eura. Društveni i psihološki gubitci su jednako značajni, no njih je teško kvantificirati (Hughes & Borbély-Pecze, 2012).
2. Kao odgovor na rastući problem proporcije mladih ljudi koji nisu uključeni u obrazovanje, zapošljavanje ili osposobljavanje (NEET), u travnju 2013. je Odbor stalnih predstavnika Vijeća Europske unije (Odbor stalnih) donio Sporazum o osnivanju sheme "Garancije za mlade". Sporazum ističe sljedeća područja:
  - izgradnju partnerskih pristupa između javnih i privatnih službi za zapošljavanje, poslodavaca, socijalnih partnera i predstavnika mladih;
  - strategije usmjerene prema mladima, osobito onima najranjivijim, koje se odnose na usluge koje izlaze van okvira uobičajenih usluga te koriste izgradnju partnerstava i umrežavanje;
3. Kasnije tijekom 2013. ministri zemalja članica nadležni za socijalna pitanja i zapošljavanje zemalja dogovorili su uspostavu "Europske inicijative Garancije za mlade" (YGI) (EC, 2013.). Prema nalogu Vijeća, to znači da "Svi mladi ljudi u dobi od 25 godina koji izgube posao ili ne nađu posao nakon što završe školovanje, trebaju dobiti kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka školovanja, naukovanja ili stažiranja u roku 4 mjeseca. Države članice bi trebale provoditi programe što je prije moguće, po mogućnosti već od 2014. godine" (EPSCO, 2013.). Nalog Vijeća predlaže da nacionalne sheme Garancije za mlade sadržavaju sljedeće:
  - uspostavu partnerskih pristupa izvan javnih službi za zapošljavanje (npr. sa školama, strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem (VET), poslodavcima, socijalnim službama, itd.);
  - premošćivanje jaza između škola i službi za zapošljavanje (uključujući usluge profesionalnog usmjeravanja koje nude);
  - prilagodbu potpore (upotrebom planiranja individualnih akcija);
  - rane intervencije i aktivaciju;

- poticajne mjere aktivne politike zapošljavanja za integraciju na tržište rada;
  - mobilizaciju EU strukturalnih fondova;
  - procjenu i kontinuirano unaprjeđenje sheme (kako bi se zadržale i unaprijedile nacionalne sheme Garancije za mlade do 2020. godine).
4. Interveniranje u tržišta rada kao reakcija na nezaposlenost mladih je usko povezano s europskim socijalnim modelom društvene pravednosti. Europska komisija je ovaj model opisala u terminima vrijednosti koje uključuju demokraciju i osobna prava, slobodno kolektivno pregovaranje, tržišnu ekonomiju, jednake mogućnosti za sve, društvenu zaštitu i solidarnost. Model se temelji na uvjerenju da su "ekonomski i društveni napredak nerazdvojni: u izgradnji uspješne Europe za budućnost u obzir se uzimaju i konkurentnost i solidarnost" (CEC, 1994.). Preporuka Vijeća o Garanciji za mlade, usvojena 22. travnja 2013. godine, ističe kako "će sadašnje investiranje u ljudski kapital mladih Europljana donijeti dugoročnu dobit i doprinijeti održivom i uključivom ekonomskom rastu."
  5. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja pružaju infrastrukturu i stručnost kako bi se inicijativa Garancije za mlade usuglasila s vrijednostima Europskog socijalnog modela. Učinkovita provedba YGI trebala bi okupiti niz sudionika za potporu integraciji mladih na tržište rada. Uspjeh Garancije će se ogledati u učinkovitoj suradnji niza društvenih institucija, uključujući škole, organizacije za profesionalno usmjeravanje, javne službe za zapošljavanje (JSZ), privatne pružatelje usluga, grupe volontera i druge nevladine organizacije (NVO), kao i obitelji i same mlade. Usluge profesionalnog usmjeravanja djeluju kao poveznica među svim ovim partnerima te su sastavni dio procesa integracije mladih ljudi na tržište rada.
  6. Zemlje članice nude dokaze uspješnosti i isplativosti Garancije za mlade. Studije učinka iz Finske i Švedske pružaju čvrste dokaze (ILO, 2013.) da mladi koji se uključe u programe Garancije za mlade pronalaze posao brže od mladih iz kontrolne grupe. U Austriji je 63% mladih koji su sudjelovali u sličnim shemama Garancije u 2010. godini pronašlo posao unutar godine dana od sudjelovanja u ovom programu. ILO procjenjuje da se Garancija za mlade može implementirati za godišnji trošak od 0.5 – 1.5 % BDP, ovisno o uvjetima u zemlji i veličini populacije koja udovoljava uvjetima (ILO, 2013.).
  7. Na Konferenciji o promociji zapošljavanja mladih u Europi koja se održala u Berlinu u srpnju 2013., njemačka kancelarka Merkel je svojom završnom izjavom naglasila potrebu za "sustavnom i ekstenzivnom gradnjom struktura profesionalnog usmjeravanja, njihovom koordinacijom sa uslugama školskog savjetovanja pri obrazovnom sustavu kako bi osobe koje napuštaju školovanje bile u poziciji donijeti razumne profesionalne odluke koje u obzir uzimaju i prilike na tržištu rada. Dostupnost profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere u vrlo ranoj fazi, npr. prije nego što pojedinci napuste školovanje, uvelike može doprinijeti uspješnosti Garancije za mlade". Također je naglasila važnost „pružanja širokog spektra usluga savjetovanja o pitanjima tržišta rada poslodavcima i zaposlenicima (Savezno ministarstvo za rad i socijalni rad, 2013.).
  8. Izjava europskih ministara s konferencije u Berlinu u lipnju 2013. godine istaknula je važnost usluga profesionalnog usmjeravanja u okviru javnih službi za zapošljavanje te uske suradnje usluga profesionalnog usmjeravanja u školama i JSZ na nacionalnoj razini: "...osnovne usluge profesionalnog usmjeravanja moraju biti pristupačne i oblikovane prema sličnim standardima" (Deklaracija ministara EU, 2013:9).



## Uloga cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u okviru inicijative Garancije za mlade

9. Prema europskoj definiciji, cjeloživotno profesionalno usmjeravanje se odnosi na skup različitih aktivnosti koje pojedincima omogućuju identificirati vlastite mogućnosti, kompetencije i interese u različito doba života, kako bi donijeli odluke o obrazovanju, osposobljavanju i zapošljavanju i upravljali vlastitom profesionalnom karijerom (EC, 2004.). Ove aktivnosti započinju u školi i prate nas kroz život. Mogu se opisati na različite načine uključujući “školsko, profesionalno usmjeravanje i usmjeravanje za razvoj karijere, usmjeravanje i savjetovanje, strukovno usmjeravanje/usluge savjetovanja za razvoj karijere itd.” (EC, 2004.). Ove vrste aktivnosti su ključ pomoći mladim građanima Europe u razvoju osobnih, profesionalnih i obrazovnih ciljeva te ohrabriranju njihove aktivnosti.
10. Profesionalno usmjeravanje je rijetko jednokratna događaj u smislu razgovora koji promijeni život. Ono je prije niz aktivnosti koje ljude potiču na refleksiju vlastitih snaga, sposobnosti i vrijednosti, kako bi se potakla izgradnja pozitivnije vizije budućnosti te planirali daljnji koraci koji prema njoj vode. Takve aktivnosti profesionalnog usmjeravanja uključuju “pružanje informacija i savjeta, savjetovanje, procjenu kompetencija, mentorstvo, zastupanje, učenje vještina donošenja odluka i upravljanja karijerom” (EC, 2004.). Ove aktivnosti započinju u školi i prate nas kroz život. Razvoj vještina upravljanja karijerom zahtijeva dobro uspostavljeno stjecanje znanja za profesionalni razvoj tijekom obveznog obrazovanja. To može uključivati razvoj kurikuluma obrazovanja za razvoj karijere ili integriranje učenja o karijeri u druge školske predmete uz potporu savjetnika za profesionalno usmjeravanje izvan škole. Razvoj partnerstva u lokalnim zajednicama može pomoći u stvaranju mogućnosti mladima da steču znanja o radu (npr. sezonski rad, volonterske aktivnosti, naukovanja itd.) i to

igra ključnu ulogu u potpori pružanju dobro uspostavljenog sustava profesionalnog usmjeravanja u školama.

11. Krajnji cilj savjetovanja je izgradnja vještina upravljanja karijerom svih građana – posebno mladih koji ih onda mogu koristiti tijekom cijeloga života. Vještine upravljanja karijerom se odnose na “niz kompetencija koje pojedincima i grupama nude strukturirane načine prikupljanja, analize, sinteze i organiziranja informacija o sebi, obrazovanju i zanimanju, kao i vještine donošenja i provođenja odluka i prijelaza” (Sultana, 2009.).

## Povezivanje Garancije za mlade s postojećom infrastrukturom profesionalnog usmjeravanja

12. U nekim zemljama (npr. DK, AT, FI, DE) već postoje nacionalne Garancije za mlade građane. To obično znači da se državna administracija bori protiv prekida obrazovanja (*drop-out*) mladih u razdoblju između završetka škole i ranih godina njihove profesionalne karijere. U Danskoj su, na primjer, Centri za profesionalno usmjeravanje mladih odgovorni za svakog tinejdžera u dobi od 15 do 17 godina, te razvijaju osobni plan edukacije sa svakom mladom osobom do 25 godina ukoliko su neaktivni, bilo u učenju ili zapošljavanju. Njemačka služba za zapošljavanje (BA) je uspostavila „Team U25“, uslugu jedne početne točke (*single-entry-point*), koja nudi profesionalno usmjeravanje mladima koji su NEET i mlađi od 25 godina. Austrijska državna služba za zapošljavanje služi kao jedinstvena početna točka za sve usluge (*one-entry-point*) za NEET. Svima je zajedničko što prvi kontakt između mladih i institucija započinje inicijalnim intervjuom pri kojemu se istražuju osobne mogućnosti profesionalnog razvoja, a koji vodi ka učinkovitijoj intervenciji. Usluge profesionalnog usmjeravanja (kao npr. mentorstvo) također igraju ključnu ulogu u prevenciji prekidanja obrazovanja (*drop-out*) tijekom inter-

vencija. U konačnici, profesionalno usmjeravanje pomaže i pri praćenju nakon pruženih usluga (*follow-up*) te pružanju dodatnih usluga (*after-care*) kao što su pregovaranje s poslodavcima ili pomaganje mladim samohranim roditeljima.

13. Elementi Garancije za mlade (npr. naukovanje, osposobljavanje, stažiranje i zapošljavanje) predmet su žestokih rasprava. Svi su (izuzevši možda zapošljavanje) povezani sa strukovnim obrazovanjem i osposobljavanjem, stvarajući direktne i neposredne troškove državnim vlastima, bez osiguranja neposrednih pozitivnih rezultata. Stoga takve aktivnosti trebaju biti osmišljene kako bi podupirale mlade na različite načine koji uključuju izgradnju profila njihovih vještina i znanja o radu, ali i razvijale njihovu posvećenost kontinuiranom usavršavanju, angažiranosti na tržištu rada i poduzetničkom pristupu trenutnom i budućem zapošljavanju. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja mogu poticati te ciljeve.
14. Opis posla savjetnika za zapošljavanje opisan je u sklopu foruma PES to PES dijaloga (2011–13). Takvi bi savjetnici trebali privući pozornost mladih koji su NEET, provesti početni intervju i pomoći im u snalaženju među različitim elementima Garancije za mlade. Savjetnici za zapošljavanje i za profesionalno usmjeravanje mladih bi uvelike mogli pomoći mladima u prijelaznim razdobljima (iz škole na posao, s posla na posao ili s posla u školu). Četiri glavne zadaće savjetnika za zapošljavanje orijentirane su na:
  - posredovanje – zahtijeva komunikacijske i vještine vođenja intervjua, kao i usmjerenost na klijenta;
  - savjetovanje – zahtijeva vještine savjetovanja, evaluacije, sposobnost motiviranja i poticanja klijenata, otpor na stres, strpljenje, razumijevanje i sposobnost slušanja bez osuđivanja;
  - informiranje – zahtijeva znanje o trenutnom stanju i trendovima na tržištu rada, komunikacijske vještine i orijentaciju na klijenta;

- administrativno i drugo praćenje (*monitoring*) – zahtijeva komunikacijske vještine i suradnički odnos u savjetovanju (EC, 2012b:6).

15. Također je važno istaknuti razliku između rada savjetnika za zapošljavanje i savjetnika za razvoj karijere (EC, 2011.): potonji često rade izvan javnih službi za zapošljavanje i odgovorni su za dugoročnu socijalnu integraciju i cjeloživotni profesionalni razvoj.

### Prilagođavanje profesionalnog usmjeravanja individualnim potrebama

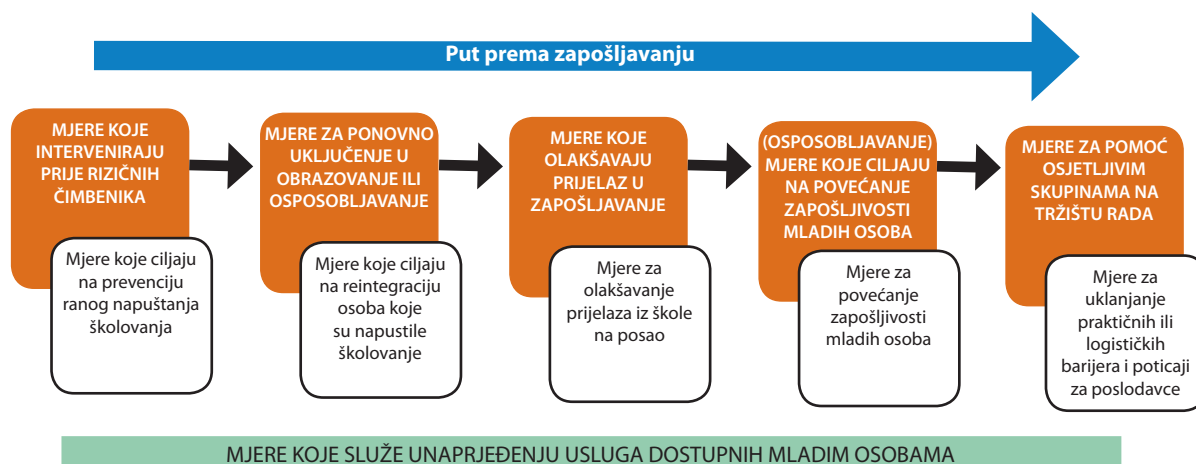
16. Učinkovito profesionalno usmjeravanje je posebno važno u prijelaznom periodu iz mladosti u odraslu dob – općenito između 15. i 24. godine života. U toj dobi mladi traže prihvaćanje od raznih institucija, uključujući svijet rada. Ključni dio ove tranzicije čini potraga za mogućnostima profesionalnog razvoja, za smislenim životom i cijenjenim životnim stilom (Super, 1980.). U procesu izbora obrazovanja, osposobljavanja i zaposlenja trebalo bi ih se poticati na razne aktivnosti povezane s njihovim sposobnostima, vještinama, stavovima i interesima. Aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja – ugrađene u programe Garancije za mlade – mogu pružiti sredstva za pomoć mladima u budućem društveno prihvaćenom djelovanju na trajnoj osnovi.
17. Vještine upravljanja karijerom su posebno važne za mlade koji se teško uključuju na tržište rada. No, upravo činjenica što su isključeni iz učenja i zapošljavanja ih čini nepristupačnima za pružanje pomoći odgovarajućih usluga. Zato je personalizirano i individualizirano usmjeravanje posebno važno za mlade na koje je Garancija za mlade i usmjerena.
18. Iskustva mladih ljudi s nezaposlenošću su različita. Mladi nisu homogena grupa i mogu se kategorizirati

rati i na temelju stavova spram tržišta rada i prema njihovim socioekonomskim obilježjima. To može uključivati:

- dob (14-16-godišnjaci, koji su samo jednom doživjeli neuspjeh na tržištu rada, će doživjeti drugačije izazove nego 24-godišnjaci, koji su više puta pretrpjeli neuspjeh);
  - različite razine obrazovanja, od niskokvalificiranih do visokoobrazovanih;
  - različite razine iskustva u struci, moguće kao odraz nedostatka mogućnosti za stjecanje radnog iskustva u određenom području;
  - nedostatne socijalne ili druge kompetencije potrebne za radno mjesto;
  - antisocijalna ponašanja (moguće s kriminalnim dosjeima);
  - snošenje odgovornosti (kao mladi roditelj ili nešto slično);
  - spol i etničku pripadnost (utječu na doživljaj učenja i tržišta rada kod mladih);
  - kućanstva s niskim prihodima;
  - zdravstvene probleme, teškoće u učenju i invalidnost;
19. S obzirom na to da se kauzalitet ne može pretpostaviti, postoji dokaz da su najčešći faktori koji utječu na vjerojatnost isključenosti s tržišta rada nisko obrazovno postignuće, neki oblici invalidnosti, imigracijska pozadina, nepovoljna obiteljska situacija, život u izoliranim područjima i kućanstvima s niskim primanjima (Eurofound, 2012a).
20. U podupiranju mladih koji iskuse težak prijelaz na tržište rada, potrebno je imati u vidu da su njihove potrebe različite, ponekad složene i – makar za pojedinca – s vremenom promjenjive. Politike bi

trebale povezati niz različitih dionika kako bi mladima približili različite vještine, sredstva i mogućnosti. Također trebaju prepoznati da se zahtjevi mladih mijenjaju. Slika 1 nudi sažetak pet različitih vrsta mjera angažiranja koje vlade mogu primijeniti kako bi pobijedile nezaposlenost i implementirale program Garancije za mlade.

21. Profesionalno usmjeravanje može uslijediti u različitim periodima života mlade osobe, preko inicijative Garancije za mlade do zapošljavanja:
- Preventivan rad dok su mladi još angažirani, kako bi se pomoglo onima koji su na putu ka nezaposlenosti i isključenju.
  - Rane intervencije kod Garancije za mlade, uključujući rani angažman s uslugama profesionalnog usmjeravanja na ulaznoj točki, prvi intervju i plan osobnog djelovanja, kako bi se osvijestilo osobne ciljeve i mogućnosti te povezalo osobne interese i vještine s mogućnostima na tržištu rada.
  - Unutar elemenata inicijative Garancije za mlade, usmjeravanje i mentorstvo za održavanje osobnog angažmana i potporu osobnih profesionalnih postignuća iz aktivnosti inicijative.
  - Olakšavanje ophođenja s elementima Garancije za mlade (npr. između stažiranja i naukovanja) s ciljem pomoći mladima u pronalasku puta koji povezuje njihove osobne interese s pozitivnim ishodima tržišta rada.
  - Konačno, kada mladi napuste Inicijativu, pomažući im s osobnim profesionalnim planovima i ciljevima kako bi ih se zadržalo na nesubvencioniranom mjestu ili podržalo u samozapošljavanju.



**Slika 1:** Putovi ka zapošljavanju (Eurofound, 2012a)

© Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound)

## Izazovi učinkovite integracije cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja s Garancijom za mlade

22. Mnogo je prepreka uspješnoj provedbi cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u potpori mladih ljudi kroz program Garancije za mlade:

- Fragmentacija nekih usluga profesionalnog usmjeravanja (npr. onih u školi, fakultetima, strukovnim školama i JSZ) može mladima otežati mijenjanje usluga u skladu s promjenom njihovih životnih okolnosti.
- Dionici trebaju znati sve o mladima iz svoga područja i njihovu trenutnu aktivnost na tržištu rada. Praćenje njihovih aktivnosti može biti problematično tamo gdje mladi nemaju inicijativu da se registriraju kod nekog od dionika osim ako ne vide direktnu korist.
- Potrebno je osigurati da poslodavci budu poznati službama za zapošljavanje i profesionalno usmjeravanje tako da mogu ponuditi točne informacije i prikladan savjet mladima, poslodavcima i onima koji pružaju mogućnosti mladima.
- Izazov savjetnika za profesionalno usmjeravanje je uskladiti osobne ambicije mladih s lokalnim mogućnostima, koje im u vrijeme ekonomske

krize mogu nuditi ograničene ili neprivlačne mogućnosti.

- Potrebno je pružiti infrastrukturu prijemljivu različitim skupinama mladih i promjenjivim individualnim potrebama. Na primjer, plan djelovanja ugovoren s mladom osobom se redovito treba revidirati u skladu s njihovim razvojem i promjenama okolnosti.
- Savjetnici za CPU u javnim službama za zapošljavanje mogu biti pod pritiskom dodjeljivanja poslova ili drugih mogućnosti kako bi smanjili brojeve i ukupan udio mladih koji spadaju u tzv. NEET skupinu (mladi koji nisu na tržištu rada, niti u sustavu obrazovanja i osposobljavanja). Ovo se često odvija u problematičnome kontekstu gdje se mlade sankcionira ne pružajući im ekonomsku ili drugu pomoć ukoliko se ne angažiraju.
- Konačno, tu je sveprisutan izazov povezan s ograničenim sredstvima, što ograničava pristup razvojnome procesu svim mladima za vrijeme školovanja ili rane odrasle dobi.

23. Budući da su bar neki od ovih izazova poznati svim državama članicama, u sljedećem dijelu nudimo primjere implementacije Garancije za mlade u nekoliko država članica i uloge profesionalnog usmjeravanja u tim shemama.

## B) Iskustva koja povezuju profesionalno usmjeravanje s inicijativama Garancije za mlade

24. Međunarodni ured rada (2013.) nedavno je izvijestio o razvoju prethodnih Garancija za mlade uvedenih u nordijske zemlje uključujući Švedsku (1984.), Norvešku (1993.), Dansku (1996.) i Finsku (1996.). Nedavno su ostale zemlje krenule sa sličnim programima zapošljavanja mladih, uključujući Austriju, Njemačku, Nizozemsku i Poljsku (ILO, 2013.). U međuvremenu ostale europske zemlje razmatraju proširenje ili daljnji razvoj postojećih struktura i sustava koji će se prilagoditi Garanciji za mlade. Dakle, već postoji praksa koja se može dijeliti mrežno i diljem zemalja.
25. ILO je u 2012. pozvao na akciju protiv globalnog nezapošljavanja mladih. U dokumentu je navedeno (ILO, 2012., p.5): “Jednostrani pristup neće biti učinkovit. Potreban je holistički pristup u kojemu će mikro- i makroekonomske politike djelovati zajedno u poticanju zapošljavanja mladih osiguravajući mogućnosti produktivnog zapošljavanja koje će iskoristiti kompetencije i talente mladih.” Za kretanje naprijed, ILO je naveo aktivnosti poput cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja “...uključujući metode traženja posla u školskom kurikulumu, jačanje savjetovanja u razvoju karijere i poboljšavanja pristupa mladima informacijama o mogućnostima razvoja karijere.”
26. Sljedeći odjeljak prikazuje neke konkretne primjere zemalja koje koriste sustav i usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja kako bi poduprle svoju implementaciju Inicijative Garancije za mlade. Kategorije mjera su preuzete iz dokumenta Komisije koji je popraćen “Prijedlogom uspostave Garancije za mlade” i koji uključuje primjere aktivnosti Garancije za mlade koje bi se mogle financirati iz ESF-a (EC, 2012a). Prikazani su podaci 17 članica Europske mreže politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja.

Mjere	Primjeri aktivnosti cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja država članica
Mladima pružiti žarišne točke (središnja mjesta izvora informacija)	<p>U Danskoj su centri za profesionalno usmjeravanje mladih odgovorni za stupanje u kontakt sa svim mladima između 15 i 17 godina koji ne slijede individualni plan obrazovanja. Centar ih je dužan kontaktirati unutar 5 dana i pružiti obrazovnu ponudu unutar 30 dana. Kada mlada osoba napušta obvezno obrazovanje kako bi ušla u strukovno ili više srednje obrazovanje, centar mora procijeniti imaju li razvijene potrebne stručne, osobne i socijalne kompetencije. Usmjeravanje se pruža mladima do 25 godina koji se ne nalaze u srednjoj školi niti su završili srednju školu nakon obveznog osnovnog obrazovanja.</p> <p>Pružatelji usluga profesionalnog usmjeravanja mlade mogu angažirati razgovorom o njihovoj budućnosti kroz niz aktivnosti koje izlaze van okvira uobičajenih usluga, radeći s mladima neposredno u školama ili centrima za mlade. U Austriji su, na primjer, uredi javne službe za zapošljavanje (AMS) prve kontaktne točke za mlade nezaposlene osobe. AMS nude usluge koje izlaze van okvira uobičajenih usluga, pri čemu prvi intervju s mladima pomaže u detaljnoj procjeni rizika i potreba, a navedene usluge pružaju savjetnici za zapošljavanje mladih.</p>

<p><b>Implementacija strategija uključivanja ciljnih skupina (outreach strategies)</b></p>	<p>U Bugarskoj i Rumunjskoj su nedavno otvoreni centri za savjetovanje o karijeri koji djeluju kao ključna mjesta za pružanje aktivnosti profesionalnog usmjeravanja mladima. U Bugarskoj od 2012. godine unutar školskog sustava djeluje 28 regionalnih centara. U Rumunjskoj je nedavno otvoreno 6 pilot centara.</p> <p>U Hrvatskoj je, u lipnju 2013. godine, uspostavljeno 8 Centara za informiranje i savjetovanje o karijeri (CISOK), izvan škola i javne službe za zapošljavanje, a u planu je otvaranje i dodatnih centara. U 2013. su, također, otvoreni Centri za mlade u Zagrebu i Splitu. Tijekom 2014. uspostaviti će se još 3 centra u glavnim područnim uredima Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje s planiranim širenjem na sve područne urede Zavoda u doglednom vremenu.</p> <p>U Grčkoj se mladima nudi vaučer koji se može zamijeniti za programe osposobljavanja ili za programe specijaliziranog profesionalnog usmjeravanja i potpore. Razvijeni su ICT alati profesionalnog usmjeravanja (EOPPEP – Ministarstvo obrazovanja i vjerskih pitanja) i grupne aktivnosti savjetovanja (OAED-PES) kako bi povećali pristup različitim grupama uslugama profesionalnog usmjeravanja i savjetovanja.</p> <p>U Francuskoj su uspostavljeni sustavi sukladno zakonu od 24. studenoga 2009., prema kojemu službe za zapošljavanje mogu prepoznati i pratiti svaku mladu osobu koja je napustila školovanje ili naukovanje, a nije registrirana u javnu službu za zapošljavanje. Organizirane su teritorijalne platforme za stupanje u kontakt s tim skupinama mladih kako bi se izradio individualni program koji će ih ispratiti natrag u školu ili na osposobljavanje. Zakon također zahtijeva brzu koordinaciju djelovanja i transparentne sustave kako bi se osiguralo pružanje pomoći svim mladim osobama starijim od 16 godina bez formalne kvalifikacije.</p> <p>U nekoliko država članica (DE, AT, HU, HR, CZ) javne službe za zapošljavanje imaju svoje kapacitete za pružanje profesionalnog usmjeravanja u školskom sustavu. Te službe su razvile suradnju sa školama i održavaju radionice profesionalnog usmjeravanja s učenicima. Ostale službe te kapacitete pribavljaju putem natječaja.</p>
<p><b>Pružanje individualiziranog profesionalnog usmjeravanja za planiranje individualnog djelovanja po pitanju zapošljavanja i obrazovanja</b></p>	<p>U Poljskoj je na snagu stupio zakon koji će omogućiti uspostavu "asistenta korisnika": stručnjaka koji će kontinuirano raditi direktno s nezaposlenom osobom kako bi joj pružio pomoć, uz obvezu pripreme individualnog plana djelovanja odmah nakon registracije u ured za zapošljavanje. Rad s mladim nezaposlenim osobama, njihova potpora u artikuliranju svojih planova za budućnost i razvoj plana djelovanja kojega će implementirati je ključan aspekt prakse profesionalnog usmjeravanja.</p> <p>U Grčkoj, nedavno razvijen interaktivan portal profesionalnog usmjeravanja za adolescente (<a href="http://www.eoppep.gr/teens">www.eoppep.gr/teens</a>) i portal cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja za odrasle pomažu u planiranju karijere mladih i ostalih ciljnih skupina.</p> <p>U Austriji AMS igra središnju ulogu u nacionalnom programu Garancije za mlade. Javna služba za zapošljavanje mora ponuditi prikladan posao ili naukovanje mladima. Tijekom prvoga kontakta služba donosi procjenu o najboljoj vrsti usluge i potpore za individualnog korisnika. Rezultat se zapisuje u ciljani sporazum. Po potrebi se konzultiraju specijalisti (interni ili vanjski stručnjaci). Profesionalno savjetovanje je vrlo važan alat u ovome kontekstu. Za mlade s nižom razinom obrazovanja između 15 i 19 godina služba ima sveobuhvatne usluge osposobljavanja i skrbi. Primarni cilj za tu skupinu mladih je pomoći im da završe obvezno obrazovanje i naukovanje u kompaniji. Dodatni programi potpore koji sadrže profesionalno usmjeravanje dostupni su mladima s različitim potrebama: vođenje mladih (<i>coaching</i>) namijenjeno je mladima kojima prijeti socijalno isključenje i onima s teškoćama u učenju i invaliditetom. Sudionici se mogu "voditi" kroz duga vremenska razdoblja, a mogu se i više puta vraćati u programe vođenja. Vođenje mladih odvija se na prijelazu iz škole na tržište rada. Namijenjen je svim mladima s posebnim potrebama uključujući one kojima prijeti isključenje, a čini ga širok spektar usluga savjetovanja i potpore kako bi se sudionicima omogućilo pristupanje prikladnim programima osposobljavanja usmjerenim osiguranju održive integracije u zapošljavanje. U posebnim slučajevima usluga vođenja mladih može trajati do 25 godine.</p> <p>U Njemačkoj je profesionalno usmjeravanje rizičnih skupina mladih na prijelazu iz škole na posao savezna inicijativa pod imenom "Obrazovni lanci i vođenje". Dizajnirana za prevenciju prekida obrazovanja i ranog napuštanja školovanja, inicijativa Saveznog ministarstva za obrazovanje i istraživanje se povezuje s postojećim programima i alatima njemačkih saveznih pokrajina. Također se povezuje s programom "Vođenje za prijelaz na posao" Saveznog ministarstva za rad i socijalna pitanja, čiji je cilj pomoć u prijelazu iz općeg u strukovno obrazovanje, kao i prevencija prekida obrazovanja u oba sustava.</p> <p>U Malti, Društvo za zapošljavanje i obuku (ETC) ima savjetnike za zapošljavanje mladih koji nude individualno profesionalno usmjeravanje svim mladim osobama registriranim tražiteljima zaposlenja. Savjetnici dodatno sudjeluju u brojnim aktivnostima koje organiziraju drugi dionici.</p>



<p><b>Ponuda mladima s nižom razinom obrazovanja i onima koji rano napuštaju školovanje puteva za povratak u obrazovanje i osposobljavanje ili programe druge prilike za obrazovanje, usklađivanje vještina i poboljšanje digitalnih kompetencija</b></p>	<p>Stručnjaci za profesionalno usmjeravanje mogu pomoći mladima u prihvaćanju mogućnosti druge prilike i smještaju u njima najprikladnije programe. Shema "Prvi posao" u Estoniji i "Prvo radno mjesto" u Latviji planiraju integrirati aktivnosti profesionalnog usmjeravanja u svoje programe koji su povezani sa shemama subvencioniranja plaća.</p> <p>Švedska nudi garanciju posla za mlade koja uključuje savjetovanje o studiju i karijeri uz vođenje tijekom aktivnosti potrage za poslom. Mladi, osim toga, mogu sudjelovati u radnom iskustvu, pozicioniranjima, obrazovanju i osposobljavanju, potporama za pokretanje posla i, po potrebi, u programima profesionalne rehabilitacije.</p> <p>U Cipru mladi između 15 i 17 godina, koji rano napuštaju školovanje, imaju mogućnost jednu godinu pohađati novu vrstu škole, "Priprema naučavanje", nakon koje mogu polagati ispite i vratiti se u redovno školovanje (srednje ili strukovne škole).</p>
<p><b>Poticanje škola i službi za zapošljavanje na promociji i pružanje kontinuiranog usmjeravanja mladih vezano uz poduzetništvo, samozapošljavanje i osiguranje veće dostupnosti usluga početnih potpora</b></p>	<p>U Mađarskoj je EU (ESF) sufinancirala program (SROP 2.3.6.) započeta u 2012. i nastavljen u 2013. godini. Program pomaže mladima između 18 i 35 godina da postanu poduzetnici. Promovira stjecanje i razvoj znanja o poduzetništvu i poduzetničkih kompetencija (financije, poslovni plan, marketing, pravni okvir) i osigurava nepovratnu pomoć mladim poduzetnicima u pokretanju posla.</p> <p>Nekoliko akcija koje promiču poduzetništvo mladih u Grčkoj uključuju: savjetovanje i financijsku potporu mladim poduzetnicima, subvenciju uspostave suradničkih tvrtki mladih i stvaranje poduzetničkih središta koja promoviraju poduzetništvo kroz školarine, osposobljavanja i seminare.</p>
<p><b>Korištenje ciljanih i dobro dizajniranih subvencija plaća i zapošljavanja za poticanje poslodavaca na pružanje prilika mladima za naučavanje ili posao, posebno za one najudaljenije od tržišta rada</b></p>	<p>U Finskoj su alocirani dodatni resursi za potporu mladim tražiteljima zaposlenja koji rade s javnom službom za zapošljavanje. Oni omogućavaju više mogućnosti savjetovanja o karijeri u uredima za zapošljavanje, uz akciju "Kartica za priliku" – kartica subvencioniranja plaće za snižavanje praga poslodavca za zapošljavanje mladih i poticanje aktivnog traženja posla. Dobro uspostavljene usluge profesionalnog usmjeravanja prije aktivnih mjera tržišta rada (MAPZ) također poboljšavaju ciljne i prilagođene aktivne mjere.</p> <p>Češka ima poseban program za mlade do 30 godina bez radnog iskustva. Počinje sa savjetovanjem i ponovnim osposobljavanjem (po potrebi) kao uvod u stažiranje popraćeno subvencioniranjem plaće. Mlada osoba nastavlja primati usluge savjetovanja od ureda za zapošljavanje uz mentorstvo poslodavca na radnom mjestu. Cilj je što dulje zadržati mladu osobu na radnom mjestu.</p> <p>Grčka organizacija radne snage (OAED) Ministarstva rada, u sklopu mjera aktivne politike zapošljavanja i službe za zapošljavanje, pruža širok spektar programa subvencioniranja poslodavcima koji nude radna mjesta ili mogućnosti stjecanja radnog iskustva nezaposlenima, uključujući mlade između 16 i 24 godine. Program nudi 10 000 poslova na puno radno vrijeme, za razdoblje od pet mjeseci, registriranim nezaposlenim osobama različitih ciljnih skupina.</p> <p>Kao privremenu mjeru od lipnja 2013. godine, Slovenija je uvela interventnu mjeru kako bi mladim osobama mlađim od 30 godina nudila trajne ponude zapošljavanja, dok su poslodavci izuzeti od plaćanja doprinosa u razdoblju od 24 mjeseca.</p> <p>Francuska od rujna 2013. godine pilotira implementaciju Garancije za mlade u 10 općina. Program je usmjeren na skupinu NEET između 18 i 25 godina. Njihovu će situaciju procjenjivati lokalni uredi za zapošljavanje mladih (<i>Pole L'Emploi</i>), koji mladima mogu ponuditi 483 eura mjesečno u zamjenu za specifičnu obvezu. Svakoj će se mladoj osobi potpora pružiti godinu dana dok se ne uključe u stručno osposobljavanje ili zapošljavanje.</p>
<p><b>Promoviranje zapošljavanja/mobilnosti osvještavanjem mladih o postojećim mogućnostima u raznim područjima</b></p>	<p>Profesionalno usmjeravanje ima ulogu podizanja svijesti o postojećim mogućnostima na drugim lokacijama i u drugim zemljama i potpore novo-pridošlima u potrazi za prilikom. U Njemačkoj, na primjer, služba za zapošljavanje ima razne besplatne usluge dostupne diljem zemlje, a uključuju ispis materijala i on-line medije te grupno i individualno profesionalno usmjeravanje. Kao i za sve građane, javna služba za zapošljavanje je mjesto za prvi kontakt za novopridošle mlade iz različitih zemalja. Služba nudi mnoge usluge pružajući im potporu u traženju posla i integraciji.</p>

<p><b>Povećanje mehanizama potpore mladima koji prekidaju sudjelovanje u shemi aktivacije i više ne traže pomoć</b></p>	<p>Mladi do kojih je teško doprijeti predstavljaju izazov mjerama aktivacije tržišta rada. U Norveškoj je prepoznat ovaj problem, kao i činjenica da takve skupine mladih mogu biti nepouzdana ili nemotivirane za dolazak na intervju ili sastanak, osim ako se ne uloži dodatan napor kako bi ih se pridobilo na suradnju. Ulaganje dodatnih napora se kombinira s programima usmjerenima na mlade koji su nedavno postali nezaposleni (unutar mjesec dana) kako bi se s njima definirali planovi djelovanja u traženju posla. Pristup je blizak individualnom radu nakon kojega slijede prikladne mjere tržišta rada kao što je stručna praksa, osposobljavanje i subvencioniranje plaća, koji su uobičajeni "najprije rad" pristupi za mlade tražitelje zaposlenja u Norveškoj. To se pokazalo posebno učinkovitim za mlade skupine mladih. Sheme i praćenje (<i>follow-up</i>) se temelje na postupcima uske suradnje između službe za zapošljavanje (NAV) i škola te na obvezujućim sporazumima usmjerenima na upotrebu mjera zapošljavanja. Takvi multidisciplinarni napori se pokazuju sve učinkovitijima.</p> <p>U Njemačkoj je usvojen model prevencije. Savezna agencija za zapošljavanje (BA) svim mladim osobama nudi profesionalno usmjeravanje vezano uz odabir obrazovnog programa i/ili zanimanja, te usmjeravanje i uključivanje u osposobljavanje. Suraduju s vježbeničkim tvrtkama kojima se može dati novčana pomoć za financiranje osoba u radnom iskustvu pod određenim uvjetima. Kompanije također mogu primati potporu za neučinkovite naučnike ukoliko postoji opasnost da neće završiti stručno osposobljavanje.</p>
<p><b>Praćenje i evaluacija svih akcija i programa koji doprinose Garanciji za mlade kako bi se mogle razviti daljnje utemeljene politike i intervencije</b></p>	<p>Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja pružaju uporište mladima kojima prijeti isključenje s tržišta rada. Službe za profesionalno usmjeravanje stvaraju sveobuhvatne podatke o pojedincima i njihovim lokalnim tržištima rada. To je iznimno važna informacija koja kreatorima politika i rukovoditeljima ukazuje na učinkovitost usluga.</p> <p>U Finskoj postoje jasna očekivanja od raznih partnera u nadležnosti Ministarstva obrazovanja, kulture i općina, i Uprave rada. Očekivanja se zatim oblikuju u jasne ciljeve koje je potrebno ostvariti, primjerice, jedan od ciljeva predstavlja najveći dopušten broj mladih osoba nezaposlenih dulje od tri mjeseca. Oko ovih ciljeva su razvijeni sustavi potpore i praćenja aktivnosti. Oni se nadopunjavaju evaluacijskim ispitivanjem, uključujući podatke istraživanja koji nude objašnjenja opservacija.</p>
<p><b>Promocija aktivnosti uzajamnog učenja na nacionalnoj, regionalnoj i lokalnoj razini među svim dionicima</b></p>	<p>Svaka zemlja ima svoju organizacijsku infrastrukturu i sustave te razvija svoje načine korištenja cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u potpori implementacije Garancije za mlade. Usluge profesionalnog usmjeravanja se obogaćuju praksom uzajamnog učenja: mreže kao što su ELGPN mogu pomoći u olakšavanju te razmjene informacija i ideja. Mreža je već postavila web stranicu za studije slučaja zemalja o profesionalnom usmjeravanju. Dostupni su i sažeci o fleksibilnosti i profesionalnom usmjeravanju, kao i pružanju usluga unapređenja vještina upravljanja karijerom.</p>
<p><b>Jačanje kapaciteta svih dionika i relevantnih službi za zapošljavanje uključenih u dizajniranje, implementaciju i evaluaciju shema Garancije za mlade</b></p>	<p>Garancija za mlade će biti učinkovita jedino ukoliko joj se svi dionici posvete i aktivno sudjeluju u njezinoj realizaciji kroz međusobnu suradnju. Svaki dionik će morati reflektirati svoju praksu i njeno unapređenje. Usluge profesionalnog usmjeravanja se već reflektiraju u tome pogledu.</p> <p>U Nizozemskoj se, na primjer, uvelike ulaže u stimuliranje profesionalnog usmjeravanja u obrazovanju, s posebnom usmjerenošću na profesionalizaciju učitelja strukovnih škola u pogledu profesionalnog usmjeravanja. U Njemačkoj je također kvaliteta profesionalnog usmjeravanja osigurana kroz nacionalno uvođenje koncepta profesionalnog usmjeravanja 2009. godine.</p> <p>U Rumunjskoj su od 2005. godine uspostavljena 42 Centra za resurse i obrazovnu potporu (CJRAE) kao institucije koje koordiniraju ovaj tip aktivnosti na županijskoj razini.</p> <p>U Austriji i Njemačkoj su javne službe za zapošljavanje označene jednim ulaznim točkama pristupa Garanciji za mlade. Njemačka služba za zapošljavanje je integrirala ciljeve europske Garancije za mlade u strategiju službe za zapošljavanje i njeguje suradničku kulturu sa svim dionicima.</p>



## C) Implikacije za Europsku komisiju i države članice ELGPN mreže

27. Berlinska deklaracija EU ministara rada i izaslanika za zapošljavanje, socijalna pitanja i uključivanje (3 lipanj 2013.) je opisala potrebu jače integracijske politike u Europi i istaknula tri ključna potporna Garancije za mlade. Opisuje tri akcije:
- poboljšati kvalifikacije, kompetencije i iskustvo
  - olakšati ulaz na tržište rada, poduprijeti mlade u pristupu zapošljavanju i pružiti prikladno savjetovanje i usmjeravanje
  - podržati javno poticano zapošljavanje (p 3).
- Deklaracija također naglašava ulogu programa podrške pri zapošljavanju europske mladeži (p.6) i povezivanja komponenata programa Garancije za mlade povezanih sa školama i radnim mjestom (p.8): oba pitanja zahtijevaju kvalitetne usluge profesionalnog usmjeravanja u svim elementima nacionalnih Inicijativa Garancije za mlade.
28. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje (CPU) se može promatrati kao poveznica različitih elemenata programa Garancije za mlade, nudeći mladima širok spektar iskustava za istraživanje vlastitih interesa, vještina i stavova te razvoj karijere.
29. U nekim zemljama već postoje nacionalni programi Garancije za mlade, dok će druge zemlje svoje nacionalne sustave razviti u skoroj budućnosti. Vrlo je važno povezati nove inicijative Garancije za mlade s postojećim uslugama namijenjenim podršci mladih unutar javnih službi za zapošljavanje te obrazovnim i socijalnim uslugama. One uključuju usluge i aktivnosti profesionalnog usmjeravanja. To će omogućiti bolju učinkovitost zemljama korištenjem postojećih kompetencija i resursa i osigurati da usluge postanu poznate i održive mladima i njihovim obiteljima i pružateljima osposobljavanja i poslodavcima.
30. Usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja također pružaju važan strateški sustav ranog upozorenja vladama i vodećim poslodavcima. One rade na povezivanju ponude i potražnje za rad u lokalnim područjima. Mogu identificirati slabe točke tržišta rada i nuditi rješenja koja se mogu integrirati s ciljevima Garancije za mlade te razviti pristupe koji će djelovati kao preventivne mjere.
31. Cjeloživotno profesionalno usmjeravanje je vrijedna komponenta programa Garancije za mlade. Može ostvariti kratkoročne zadatke (npr. podučiti kako pronaći posao), ali i dugoročne ciljeve (npr. naučiti koristiti vještine upravljanja karijerom). CPU pomaže u postizanju osobnih profesionalnih aspiracija (kao privatno dobro), ali ispunjava i društvene ciljeve uključujući integraciju na tržište rada (kao javno dobro). Profesionalno usmjeravanje je dakle temelj osobnog učenja ili programa radne mobilnosti.
32. Različiti se alati mobilnosti za poticanje kvalitete učenja i geografske mobilnosti unutar EU, kao što su EQAVET, ECTS, EURES i EUROPASS, mogu mobilizirati u svrhu Garancije za mlade kroz razvoj aktivnosti CPU unutar nacionalnih programa. Profesionalno usmjeravanje može prenijeti pozitivne ishode ovih alata na jezik mladih ljudi.
33. ELGPN mreža bi trebala ohrabriti sve zemlje članice da osvijeste temeljnu ulogu cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja u potpori uspjehu i održivosti Garancije za mlade putem:
- potvrđivanja uloge profesionalnog usmjeravanja u svim nacionalnim politikama vezanim uz Garanciju za mlade;

- zahtijevanja da profesionalno usmjeravanje bude dio svih relevantnih usluga povezanih s Garancijom za mlade;
  - razvoja državnih/regionalnih horizontalnih politika CPU koje će povezivati različite sektorske elemente inicijative Garancije za mlade iz perspektive mlade osobe kao krajnjeg korisnika.
34. ELPGN mreža treba pružiti dokaz daljnjem razvoju zaključka Međunarodne organizacije rada (ILO) u kojemu je navedeno da mladi uključeni u programe Garancije za mlade brže dolaze do posla i zadržavaju ga. Bolje rečeno, potrebni su dokazi u kojoj mjeri mladi uključeni u programe Garancije za mlade koji uključuju profesionalno usmjeravanje brže nalaze posao i duže ostaju zaposleni nego oni koji to nisu.
35. Europski priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja (2012.) je dostupan na nekoliko europskih jezika<sup>1</sup>. Sadrži korake u razvoju usluga i sustava CPU na nacionalnoj razini. Dijelovi Priručnika
- povezuju CPU s pristupom svima (uključujući one koji su NEET) te ispituju koordinaciju i kooperaciju između sektora i institucija (npr. škola, JSZ, poslodavaca itd.). Ovo se znanje može primijeniti u planiranju i razvoju nacionalnih programa Garancije za mlade. Nacionalne inicijative Garancije za mlade moraju biti okvir mladim Europljanima za učenje vještina upravljanja karijerom kroz različite elemente programa kako bi se mogli profesionalno razvijati.
36. Potrebna je dodatna smjernica ili preporuka koja će usmjeravanje unutar Garancije za mlade jače implementirati u razvoju politika triju paketa za zapošljavanje, obrazovanje i socijalno uključivanje u državama članicama.
37. ***Bez cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja, inicijativa Garancije za mlade mogla bi imati samo privremen učinak u sklanjanju mladih s ulice; uz cjeloživotno profesionalno usmjeravanje, Garancija za mlade bi mogla postati njihova odskočna daska za bolju budućnost.***

<sup>1</sup> Priručnik sa smjernicama za oblikovanje politika cjeloživotnog profesionalnog usmjerenja na hrvatskom jeziku nalazi se na internetskoj stranici Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje, na poveznici <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10360>

## Bibliografija

- AMS (2011). Low youth unemployment resulting from company-based vocational training and PES focus on apprenticeship training. Youth Guarantee host country paper, PES to PES Dialogue Forum, Vienna, 22–23 March 2011.
- AMS (2013). PES approaches to low-skilled adults and young people: work first or train first? PES to PES Dialogue Forum, Vilnius, June.
- Commission of the European Communities (1994). *European Social Policy: A Way Forward*. White paper. Com (94) final, 27.7.94. [http://aei.pitt.edu/1118/1/social\\_policy\\_white\\_paper\\_COM\\_94\\_333\\_A.pdf](http://aei.pitt.edu/1118/1/social_policy_white_paper_COM_94_333_A.pdf)
- Commission of the European Communities (2009). *An EU Strategy for Youth – Investing and Empowering: A Renewed Open Method of Coordination to Address Youth Challenges and Opportunities*. Communication to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Brussels, 27.4.09. COM(2009) 200 final.
- Commission of the European Communities (2012a). *Towards a Job-Rich Recovery*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 18.4.12. COM(2012) 173 final.
- Commission of the European Communities (2012b). *Rethinking Education: Investing in Skills for Better Socio-Economic Outcomes*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strasbourg, 20.11.12. COM(2012) 669 final.
- Commission of the European Communities (2013). *Towards Social Investment for Growth and Cohesion – Including Implementing the European Social Fund 2014–2020*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. COM(2013) 83 final.
- Council of the European Union (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices in the Field of Guidance throughout Life in Europe*. Resolution 8448/04. EDUC 89 SOC 179, May.
- Council of the European Union (2009). *Resolution of 27 November 2009 on a Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010–2018)*.
- Council of the European Union (2012). *Moving Youth into Employment*. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. SWD (2012) 406 final.
- Council of the European Union & Commission of the European Communities (2012). *Joint Report of the Council and the Commission on the Implementation of the Renewed Framework for European Cooperation in the Youth Field (2010–18)*. 2012/C 394/03.
- Council of the European Union (2013). Agreement on Council recommendation on youth guarantee schemes, Brussels, 17 April 2013 8548/13 (OR. en) PRESSE 151.
- European Commission (2011). *European Public Employment Services and Lifelong Guidance*. PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Authors: Borbély-Pecze, T.B. & Watts, A.G.).
- European Commission (2012a). *Council Recommendation on Establishing a Youth Guarantee*. SWD (2012) 409 final. Brussels, 5.12.12 COM(2012) 729 final.
- European Commission (2012b). *Job Profiles and Training for Employment Counsellors*. Analytical Paper, PES to PES Dialogue Forum, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels. (Author: Sienkiewicz, Ł.)
- European Commission (2013). Declaration of the EU Ministers of Labour and the Commissioner for Employment, Social Affairs and Inclusion agreed at the Conference on Youth Employment. *Actions to Foster Youth Employment in the Member States*. Berlin, 3 July. ([https://docs.google.com/document/d/1QJwOiCWTi4LOQH5r\\_J-NRAO4jWezMJkYty1a1hLwF8/edit-\\_ftn2](https://docs.google.com/document/d/1QJwOiCWTi4LOQH5r_J-NRAO4jWezMJkYty1a1hLwF8/edit-_ftn2)).
- Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) (2013). *Communication on Youth Guarantee*. 28 February.
- Eurofound (2012a). *NEETs – Young People Not in Employment, Education or Training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2012b). *Evaluation of the Effectiveness of Policy Measures Implemented by Member States to Increase the Employability and to Promote a Higher Employment Participation of Young People in Europe*. Dublin: Eurofound.
- Eurostat (2013). *February 2013 Euro-Indicators*, 2 April.
- Federal Ministry of Labour, Social Affairs and Consumer Protection (2012). *Labour Market Policy in Austria*. Vienna.
- Hughes, D. & Borbély-Pecze T.B. (2012). *Youth Unemployment: A Crisis in Our Midst*. ELGPN Concept Note No.2. Jyväskylä, Finland: ELGPN.
- International Labour Organization (2012). *The Youth Employment Crisis: A Call for Action*. Resolution and Conclusions of the 101<sup>st</sup> Session of the International Labour Conference, Geneva.
- International Labour Organization (2013). *Youth Guarantees: a Response to the Youth Employment Crisis?* Employment Policy Brief. Geneva: ILO.
- Spielhofer, T., Benton, T., Evans, K., Featherstone, G., Golden, S., Nelson, J. & Smith, P. (2009). *Increasing Participation: Understanding Young People Who Do Not Participate in Education or Training at 16 and 17*. DCSF Research Report 072. London: Department for Children, Schools and Families.
- Sultana, R.G. (2009). Work Package 1: Career management skills for target groups: policy issues for Europe. Reflection Note, Peer Learning Event held in Prague, 5–7 October.
- Sultana, R.G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review. *Journal of Education and Work*, 5(2), 225–248.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282–298.



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

**INICIJATIVA GARANCIJE ZA MLADE** predstavlja mjeru europskih politika osmišljenu kako bi podržala sve mlade ljude u održavanju zaposlenosti. Ona predstavlja garanciju da svi mladi ljudi u dobi do 25 godina, koji izgube posao ili ne nađu posao nakon što završe školovanje, dobiju kvalitetnu ponudu zaposlenja, nastavka školovanja, naukovanja ili stažiranja u roku 4 mjeseca. Garancija bi trebala biti usvojena na razini Europske unije od 2014. godine. Neke zemlje su već upoznate s Garancijom za mlade te su usluge cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja ugradile u svoje mjere politika. Ovaj pregledni članak pruža argumente za izgradnju podrške putem usluga profesionalnog usmjeravanja za razvoj karijere unutar mjera politike svake zemlje i opisuje kako to neke zemlje već čine.

Ovo je neovisan pregledni članak koji je pripremila Europska mreža politika cjeloživotnog profesionalnog usmjeravanja (ELGPN), mreža država članica koja u Programu za cjeloživotno učenje uživa financijsku potporu EU-a. Dokument je nastao na temelju rasprave unutar Mreže. Izneseni stavovi su stavovi autora, te ne predstavljaju nužno službeni stav ELGPN mreže, njenih zemalja članica, Europske komisije ili bilo koje osobe koja djeluje u ime Komisije.

Autori ovog dokumenta su dr. Tibor Bors Borbély-Pecze (Mađarska) & Jo Hutchinson (Ujedinjeno Kraljevstvo).

