

# ŠTUDIJA O VPLIVU NEFORMALNEGA IZOBRAŽEVANJA V MLADINSKIH ORGANIZACIJAH NA ZAPOSLJIVOST MLADIH

POVZETEK

Manuel Souto-Otero (Univerza v Bathu)  
Daniela Ulicna (ICF-GHK)  
Loraine Schaepekens (ICF-GHK)  
Viktoria Bogнар (ICF-GHK)



## Uredniška skupina

Glavni urednik – Giuseppe Porcaro

Avtorji – Manuel Souto-Otero (University of Bath),

Daniela Ulicna (ICF-GHK), Loraine Schaepekens (ICF-GHK)

Viktorija Bognar (ICF-GHK)

Uredniki – Laura López-Bech & David Garrahy

Grafično oblikovanje – Mojca Marič

Prevod – Nataša Ružnić

# Študija o vplivu neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah na zaposljivost mladih

Naročil Evropski mladinski forum:



Avtorja Univerza v Bathu in GHK Consulting:



S podporo Evropske komisije in Evropske fundacije za mladino Sveta Evrope:



ISSN: 2032.9938



Evropski mladinski forum 2012

Povzetek

<sup>1</sup> Neformalno izobraževanje lahko razumemo kot organiziran izobraževalni proces, ki poteka vzporedno s formalnimi sistemi izobraževanja ter usposabljanja in po navadi ne vodi do pridobitve potrdila o opravljenem izobraževanju. Posamezniki se vključijo prostovoljno, posameznik pa se po navadi zaveda, da se uči.

<sup>2</sup> Zaposljivost se v kontekstu te študije razume kot relativna priložnost za pridobitev in ohranitev različnih zaposlitev. Odvisna je od izpolnjevanja zahtev za posamezno delo in od tega, kako nekdo izstopa glede na druge v hierarhiji iskalcev zaposlitve.

## POVZETEK

### OZADJE PROJEKTA

Januarja 2011 je Evropski mladinski forum naročil Univerzi v Bathu in podjetju GHK Consulting, da izvedejo študijo o vplivu neformalnega izobraževanja<sup>1</sup> v mladinskih organizacijah na zaposljivost<sup>2</sup> mladih preko razvoja mehkih veščin. Mladinske organizacije so glavni izvajalci neformalnega izobraževanja. Vrednost te vrste izobraževanja v mladinskih organizacijah ni usmerjena samo in primarno v krepitev zaposljivosti. Pravzaprav bi lahko rekli, da ima neformalno izobraževanje vrednost samo po sebi v mladinskem sektorju. Na splošno pa vpliv neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah na zaposljivost preko razvoja mehkih veščin (ki so bistvene za zaposljivost) ni dobro razumljen in ga je treba dodatno raziskovati. Razpoložljive raziskave na tem področju so bolj nezanesljive ali vezane na posamičen primer, vključno z veliko dragocenega dela glede organizacijskih dobrih praks.

Prejšnja raziskava je bila uporabna na različnih področjih, vendar ni zagotavljala celovitega pregleda prispevka mladinskega sektorja k zaposljivosti mladih. Nova študija tako prispeva k ustvarjanju boljših izsledkov na tem področju in oceni prispevek mladinskih organizacij kot ponudnikov izobraževanja, ki je pogosto prezrt. To študijo tako lahko umestimo v širše razprave o priznavanju neformalnega izobraževanja in neformalnega učenja, ki so bili v središču razprav o vseživljenjskem učenju (učenje od zibelke do groba, ki se odvija v različnih kontekstih: formalnem, neformalnem, priložnostnem) v zadnjem desetletju.

### Cilj projekta in raziskovalna vprašanja

Cilj te študije je bil oceniti ali znanja in veščine, pridobljeni v okviru neformalnih izobraževalnih aktivnosti v mladinskih organizacijah, prispevajo k zaposljivosti mladih. Z namenom izpolnitve tega cilja je bilo v raziskavi zastavljenih 5 vprašanj:

- RQ1 Katere mehke veščine in znanja in na kakšnem nivoju so zahtevani na trgu dela?
- RQ2 Katere mehke veščine in znanja in na kakšnem nivoju se razvijajo preko neformalnih izobraževalnih dejavnosti v mladinskih organizacijah?
- RQ3 Do kolikšne mere se mladi zavedajo teh veščin in znanj in kako slednje predstaviti delodajalcem?
- RQ4 Do kakšne mere in pod kakšnimi pogoji delodajalci sprejemajo veščine in znanja, pridobljena v okviru neformalnih izobraževalnih dejavnosti v mladinskih organizacijah?
- RQ5 Na kakšne druge načine udeležba v mladinskih organizacijah poveča zaposljivost?

Ta raziskovalna vprašanja ugotavljajo, da zato da bi veščine in znanja, pridobljena v mladinskih organizacijah, prispevala k zaposljivosti mladih, morajo biti te veščine ustvarjene, za le-te pa mora obstajati povpraševanje na trgu dela. Mladi se morajo zavedati teh veščin in vedeti kako jih predstaviti, da bi jih lahko uspešno uporabili v procesu zaposlovanja, delodajalci pa morajo sprejeti njihovo legitimnost. Peto vprašanje presega razvoj veščin, da bi se pregledala vloga vključenosti v mladinske organizacije pri ustvarjanju družbenega kapitala za mlade in širjenje njihovih kariernih teženj.

## Metodologija

Da bi odgovorili na zgornja raziskovalna vprašanja, so se podatki zbirali preko:

- pregleda literature;
- analize velikih sekundarnih podatkovnih baz, kot je posebne izdaje Eurobarometer 75,2 o prostovoljnem delu in različnih anket delodajalcev;
- raziskave, ki je vključevala 245 mladinskih organizacij iz več kot 40 evropskih držav;
- anketiranja 1301 mladega;
- delavnice zainteresiranih strani (z delodajalci, službami za usmerjanje in mladinskimi organizacijami); in
- poglobljenih telefonskih pogovorov z delodajalci (vsi anketiranci so imeli direktno izkušnjo z zaposlovanjem, bodisi kot direktorji ali kadroviki ali kot vodstveni delavci v podjetjih za zaposlovanje s sedežem v različnih državah po Evropi).

V zvezi s pridobivanjem primarnih podatkov je treba povedati, da je raziskava ponudila kvantitativne podatke za večino raziskovalnih vprašanj, medtem ko je bil cilj delavnice in poglobljenega telefonskega pogovora pridobitev kvalitativnih podatkov zlasti za vprašanja RQ1 in RQ4.

## Vzorci raziskave

Anketiranci organizacij, vključenih v raziskavo, so bili iz več kot 40 evropskih držav. Španija, Litva, Belgija, Irska, Italija in Velika Britanija so države, ki so bile najbolj zastopane v odgovorih, na splošno pa so bili anketiranci dobro razpršeni po državah.

Organizacije so se opredelile kot "mednarodne nevladne mladinske organizacije" (28 %), "članice organizacij članice Evropskega mladinskega foruma" (21 %), "nacionalne nevladne organizacije" (20 %), "nacionalni mladinski sveti (10 %) ali "druge vrste organizacij" (22 %). Prav tako so se pogosto opredelile kot "izobraževalne organizacije" (53 %), "organizacije, ki temeljijo na skupnosti" (32 %), "organizacije za izmenjavo" (27 %) in/ali kulturne/umetniške organizacije (20 %) –možnih je bilo več odgovorov.

Anketirane organizacije v glavnem skrbijo za mlajše starostne skupine, zlasti tiste med 15. in 25. let starosti. Poročale so, da skrbijo za različne skupine, in sicer v smislu predhodne izobrazbe, od osnovnega do visokega šolstva.

Glede anketiranja mladih je največ (44 %) anketirancev bilo starih med 20 in 24 let, sledili so posamezniki stari 25-29 let (27 %). 13 % jih je bilo starih 30 ali več, 16 % pa je bilo mlajših od 20 let. S to raziskavo smo dosegli široko geografsko pokritost, saj so na vprašanja odgovarjali posamezniki iz več kot 50 držav. Največji delež anketirancev so predstavljali Italijani (17 %), sledili so jim Srbi (10 %), Romuni (7 %), Španci (5 %) in Nemci (5 %).

Več kot 40 % vseh anketirancev je sodelovalo pri dejavnostih mladinskih organizacij 5 let ali več; 28 % od 3 do 5 let, 16 % eno ali dve leti, 14 % pa leto ali manj. Pogostost udeležbe v mladinskih aktivnostih je pri 30 % anketirancev ocenjena na trikrat ali večkrat na teden, medtem ko se je 35 % anketirancev udeležilo omenjenih aktivnosti le enkrat ali dvakrat tedensko. Preostalih 35 % anketirancev je poročalo, da so bili udeleženi v mladinskih organizacijah manj kot enkrat tedensko.

## Ugotovitve

To poročilo predstavlja ugotovitve iz pregleda razpoložljivih virov, obsežne sekundarne analize podatkov, dveh namensko narejenih velikih raziskav (mladih in mladinskih organizacijah po Evropi), delavnic, na katerih so bile prisotne zainteresirane strani in enajstih poglobljenih intervjujev z delodajalci o vplivu neformalnega izobraževanja na zaposljivost mladih. Na podlagi ugotovitev lahko oblikujemo zaključke in priporočila.

**Obstaja ujemanje med znanjem in veščinami, po katerih povprašujejo delodajalci in tistimi, razvitimi v mladinskih organizacijah.**

Ta študija je pokazala, da obstaja ujemanje med znanjem in veščinami, po katerih povprašujejo delodajalci, in tistimi, izoblikovanimi v mladinskem sektorju, med katerimi je 5 od 6 najbolj

s strani delodajalcev prav tistih, ki so se v veliki meri razvile v mladinskih organizacijah – z izjemo numeričnih spretnosti.

Mehke veščine, po katerih delodajalci najpogosteje povprašujejo, so: komunikacijske veščine, organizacijske/načrtovalne veščine, sposobnost sprejemanja odločitev, veščine timskega dela, zaupanje/samostojnost in računanje. Te mehke veščine obravnavamo kot ključni element za uspešno izvedbo dela. Prav tako so nekatere osebnostne lastnosti pomembni sestavni deli teh veščin in znanj, ki prispevajo k njihovem razvoju. Na primer, osebni pogon, občutek iniciative in proaktivnosti so lastnosti, povezane z zaupanjem/samostojnostjo in podjetništvom.

Manj podatkov pa obstaja v zvezi s splošno stopnjo, do katere so zgoraj navedene veščine zahtevane, saj se to spreminja glede na delovno mesto, pri čemer pa so stopnje razumljene različno glede na poklicna področja. Kljub temu pa napovedi potreb po strokovni usposobljenosti kažejo, da se bo v prihodnje raven zahtevanih spretnosti v poklicih povišala v primerjavi s trenutnim povpraševanjem.

#### **Višje ravni znanja in veščin se razvijajo pri mladih, ki so bolj vključeni v mladinske organizacije.**

Tisti mladi, ki poročajo o višji stopnji vključenosti v aktivnosti mladinskih organizacij (v smislu pogostosti in trajanja) prav tako poročajo o višji ravni razvitosti veščin. To velja za vse veščine, o katerih so se v okviru študije zbirali podatki.

Prav tako tisti, ki so sodelovali pri aktivnostih v okviru neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah izven svoje matične države, četudi za krajše obdobje, poročajo o višjih stopnjah razvoja znanja in spretnosti. Zanimivo je, da je to držalo za vse veščine, o katerih so se v okviru študije zbirali podatki, vendar pa je bila stopnja razvoja veščin posebej močna v povezavi s tujimi jeziki, medkulturnim komuniciranjem in veščinami vodenja.

**Mladi z višjo stopnjo izobrazbe** poročajo o večjem razvoju veščin med njihovo udeležbo v mladinskih organizacijah (dosežek pri veščinah je

za 15 % višji pri tistih z višjo izobrazbo v primerjavi s tistimi s srednješolsko izobrazbo). Izboljšave, o katerih poročajo na nižjih ravneh formalnega izobraževanja, pa so še vedno pomembne. Za tiste, ki nimajo veščin, je bila stopnja izboljšanja zaradi udeleževanja v mladinskih organizacijah nižja od 2 na lestvici do 5.

Poleg tega organizacije, ki imajo **organiziran izobraževalni in ocenjevalni načrt** za razvoj veščin, poročajo o višji stopnji izboljšanja veščin med svojimi mladimi udeleženci.

#### **Mladi se zavedajo mehkih veščin, ki jih razvijajo**

Rezultati raziskave kažejo, da se mladi zavedajo dejstva, da so razvili veščine in znanja preko svojega udeleževanja v mladinskih organizacijah, kar so povedali, ko so bili neposredno vprašani o tej temi. V mladinskih organizacijah že obstajajo strategije za spodbujanje ozaveščanja mladih o pomenu znanj in veščin, ki jih razvijajo preko svojih aktivnosti. Velika večina organizacij je poročala, da so mladi izboljšali svoje veščine vsaj v nekaterih primerih oziroma včasih (najpogosteje preko povratne informacije), manj kot tretjina organizacij pa je poročala, da to zgodilo vedno. Okoli 40 % organizacij trdi, da je osveščanje udeležencev glede veščin in znanja, ki ga razvijajo z udeleževanjem v mladinskih organizacijah, bistveni cilj njihovega dela. Vendar pa je pri veliko organizacijah zagotavljanje take osveščenosti odvisno od posebne skupine mladih ali dejavnosti, v katerih mladi sodelujejo.

#### **Delodajalci pozitivno gledajo na izkušnjo mladih v mladinskih organizacijah**

Delodajalci menijo, da je udeleževanje v mladinskih organizacijah pozitivna izkušnja, glede na to, da obstajajo implicitne teorije, ki določene izkušnje povezujejo s sklopi določenih veščin. Dejstvo je, da na vključenost v mladinski sektor lahko gledamo, kot da ima sklop specialističnih veščin. Poleg tega sodelovanje z mladinskimi organizacijami delodajalcem omogoča pridobitev informacij glede stopnje kandidatove motivacije in potencialne ustreznosti za organizacijo. Mladi prav tako menijo, da jim udeležba v mladinskem sektorju pomaga dobiti delo.

Pomembnost, ki jo delodajalci posvečajo izkušnjam v mladinskih organizacijah, je odvisna od njihovega odnosa do izobrazbe in izkušenj mladega posameznika ter od zahtev za zasedbo prostega delovnega mesta. Tako je npr. delodajalčevo sprejemanje teh veščin v postopku zaposlitve odvisno od kandidatove stopnje udejstvovanja na trgu dela – kar je bolj pomembno za ljudi, ki imajo manj delovnih izkušenj. Prav tako je odvisno od določenih pogojev, kot so npr. število izkušenj, vrsta izkušenj (ali so imeli vodilni položaj) in način, kako so le-te predstavljene (ne le na podlagi priznavanja/potrjevanja izkušenj, kar je bila glavna skrb politike na tem področju, temveč tudi na podlagi vzpostavitve povezave z določenimi novimi delovnimi mesti, kot je bilo že povedano).

#### **Mladi morajo biti bolj samozavestni pri predstavljanju veščin in znanj, ki so jih razvili v mladinskih organizacijah**

Kljub tem ugotovitvam delodajalci menijo, da mladi v prošnjah za zaposlitev ne navedejo dovolj podatkov glede veščin in znanja, ki so ga osvojili z udejstvovanjem v mladinskih organizacijah. Delodajalci, ki so bili vprašani, poročajo, da pogosto šele med intervjujem za zaposlitev izvedo pomembne elemente udeležbe pri mladinski organizaciji. Delodajalci menijo, da je temu tako, ker mladi pogosto menijo, da delodajalci ne bodo vrednotili njihovega udejstvovanja v mladinskih organizacijah.

#### **Mladinske organizacije bi se morale delodajalcem bolj "vidno pokazati"**

Delodajalci so prav tako poročali, da niso dovolj obveščeni o tem, kaj se dogaja v mladinskem sektorju in priznali, da bi to lahko ogrozilo priznavanje izkušenj v mladinskih organizacijah v postopku zaposlovanja. Mladinske organizacije se pogosto ne predstavijo dovolj vidno delodajalcem, na kar kažejo podatki, ki so bili pridobljeni v intervjujih z delodajalci in na delavnici. Prav tako mladinske organizacije pogosteje sklepajo vezi z mladimi in ne z delodajalci. Poleg tega obstajajo primeri, kjer so podatki glede udejstvovanja v mladinskih organizacijah deležni večjega nezaupanja kot podatki glede predhodne strokovne izkušnje ali akademskega dosežka.

Preko razvoja veščin: udeležba v mladinskih organizacijah ustvarja mreže in povezave za mlade. Udejstvovanje v mladinskih organizacijah pripomore k povečanju zaposljivosti preko drugih kanalov in ne preko razvoja veščin. Pomagala je velikemu delu mladih iz našega vzorca, da so razvili mreže in vezi (družbeni kapital), ki lahko pripomore pri pridobivanju podatkov o priložnostih za zaposlitev kot tudi pri zagotavljanju zaposlitve. Na splošno ti vidiki pomembno izboljšajo možnosti mladih za pridobitev dela, zlasti tistih, ki so predhodno bili omejeni v stopnji socialnega kapitala.

Podobno ima aktivnost mladih v mladinskih organizacijah močan vpliv na širjenje spektra zaposlitev, o katerih bodo mladi v prihodnosti razmišljali, pri tem pa mlade izpostavi novim poklicem. Udeležba prav tako širi nabor geografskih lokacij, v katerih bi mladi lahko pričeli delati.

#### Priporočila

Na podlagi zgornjih zaključkov so navedena naslednja priporočila:

#### **Glede spodbujanja ozaveščenosti in participacije:**

- Obstoj priložnosti za vključenost mladih različnih starosti in stopnje izobrazbe bi morale biti zagotovljene. To zahteva dodatno skupno delo mladinskega sektorja, javnih organov in drugih deležnikov glede financiranja in priznavanja.
- Mlade bi bilo potrebno osveščati glede dodatnih ugodnosti trajne vključenosti v mladinske organizacije. Mladi bi se morali zavedati, da tudi kratka obdobja vključenosti lahko pomembno vplivajo v smislu pridobivanja veščin in povečanja zaposljivosti.
- Udejstvovanje prikrajsanih mladih v mladinskih organizacijah bi moralo biti spodbujano glede na vrednost, ki jo ima pri razvijanju socialnega kapitala, ki lahko pripomore pri zagotavljanju zaposlitve in prinese dodatne ugodnosti. Sprejeti bi morali posebne ukrepe za doseg in zagotovitev ugodnega okolja za osipnike in mlade migrante.

**Glede prehoda na zaposlitev:**

- Glede na to, da delodajalci posebej cenijo vključnost mladih z malo ali nič delovnimi izkušnjami v mladinske organizacije, bi morali njihovo udeležbo podpreti, in sicer v obliki ukrepa, ki mladim pomaga pri prehodu iz izobraževanja v delo.
- Prav tako obstaja potreba po večjem vodenju in usposabljanju mladih, da bi v prošnjah za delo znali učinkoviteje predstaviti veščine in znanja, ki jih razvijajo v mladinskem sektorju, ter da bi bili sposobni bolje razumeti, kako se te veščine lahko uporabijo v delovnih okoljih oziroma pripomorejo k izvajanju specifičnih delovnih nalog. To je postopek, h kateremu lahko prispevajo službe za karierno svetovanje/svetovalci na šolah in univerzah, mladinski sektor in službe za zaposlovanje kot tudi delodajalci in mednarodne organizacije. Nudenje informacij glede glavnih nasvetov mladim bi ravno tako bilo v pomoč.
- Mlade bi bilo potrebno bolj ozaveščati o pomenu, ki ga delodajalci pripisujejo veščinam in znanju, razvitim v mladinskih organizacijah. To je zlasti pomembno pri posameznikih k nižjo izobrazbo, ki se manj zavedajo pomena za te vrste aktivnosti delodajalce in so manj usposobljeni za predstavitev le-te.

**Glede mobilnosti:**

- Glede na dodatne ugodnosti, ki jih prinaša udejstvovanje v mladinskih organizacijah izven matične države, bi morale biti priložnosti za vključevanje v mladinske organizacije v tujini še dodatno podprte in spodbujane.
- Opraviti bi bilo treba primerjavo stroškov med mobilnostjo prostovoljcev in drugo vrsto mobilnosti, ki si prizadevajo doseči podobne cilje z namenom doseganja izračunov, ki se izplačajo in lahko izboljšajo prihodnjo javno dodelitev sredstev.

**Glede večjega priznavanja:**

- Glede na politični pomen fleksibilnosti in mobilnosti, bi morala biti vloga mladinskega sektorja na teh področjih bolj priznana v političnem prostoru. Udeležba v mladinskih organizacijah močno vpliva na širjenje spektra zaposlitev in geografskih lokacij, o katerih bodo mladi razmišljali v prihodnosti, prav tako pa vpliva na razvoj novih poklicev.

- Priložnosti za interakcijo mladinskih organizacij in delodajalcev, kot tudi zasebnih in javnih agencij za zaposlovanje, bi morale biti promovirane, in sicer kot orodje za dvigovanje ozaveščenosti, morale pa bi tudi pokazati pomen in vrednost neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah. Na ta način bi se krepilo vzajemno zaupanje. Tako bi se morale npr. mladinske organizacije bolj redno udeleževati sejmov dela z namenom, da bi razvile boljše razumevanje njihovega dela med delodajalci.
- Spodbujati bi bilo potrebno razvoj ocenjevalnih in izobraževalnih načrtov s strani mladinskih organizacij, saj se njihov obstoj nanaša na višje stopnje razvoja veščin. V zvezi s tem je treba opozoriti, da se stopnja, do katere mladinske organizacije ocenjujejo v njihovih dejavnostih razvite veščine, zelo spreminja, zato bi bilo potrebno spodbuditi večjo enotnost v sektorju glede tega vidika, saj bi to prispevalo k večji ozaveščenosti glede veščin, ki jih mladi razvijajo z aktivno udeležbo v mladinskem sektorju.

**Glede orodij za priznavanje:**

- Mladinske organizacije bi si morale prizadevati za zagotavljanje potrdil/dokazov, ki izkazujejo naravo in rezultate udejstvovanja v njihovih aktivnostih neformalnega izobraževanja, prav tako pa bi mlade morale obveščati mlade o vrsti njihove vrednosti. To je primarno vezano na njihovo formativno vlogo (izboljšati ozaveščenost mladih glede veščin in znanja, ki so jih usvojili v mladinskih organizacijah in kako le-te predstaviti v postopku pridobivanja zaposlitve) in ne na vlogo dokazil o dosežku.
- Orodja za samopriznavanje, ki učeči se osebi pomagajo opredeliti ter opisati učne dosežke in tvorijo izkušnje (kot je Youthpass), bi morala biti promovirana.
- Poleg tega, in glede na pogostost uporabe življenjepisa Europass s strani posameznikov, ki so se udeležili aktivnosti, povezanih z mladimi, bo prav tako pomembno, da se zagotovi ustrezna uporaba tega orodja s strani mladih, da bo odražalo njihove izkušnje z mladinskimi organizacijami in da bi orodje olajšalo predstavitev izkušenj ter znanj, pridobljenih preko neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah.

**Glede prihodnjih raziskav:**

- Potrebno je neprestano spremljanje trenutnih in bodočih potreb po veščinah in znanjih na trgu dela z namenom, da se oceni prispevek mladinskega sektorja k zaposljivosti. V okviru takega spremljanja bi večji poudarek morali dati analizi potreb v posameznih sektorjih ter veščinam in ne zahtevam po izobrazbi.
- Nadaljnje raziskave bi lahko neposredno izmerile veščine, ki so jih mladi razvili preko neformalnega izobraževanja v mladinskih organizacijah, in sicer z merjenjem ravni veščin pred in po njihovi udeležbi v teh aktivnostih. Gre za pristop, ki ga ni bilo možno vključiti v to raziskavo zaradi časovnih omejitev ter omejitev z viri.



