

Foruma “Neformāls un atzīts” darba grupu rekomendācijas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras piedāvātajai atzīšanas sistēmai

1. Rekomendāciju izstrāde

Nacionālais forums par neformālajā izglītībā jaunatnes jomā (turpmāk- NFI) iegūto kompetenču atzīšanu un pielietojumu darba tirgū “**Neformāls un atzīts**” notika 2016. gada 9.-10. novembrī viesnīcā "Semarah Hotel Lielupe", Jūrmalā.

Nacionālā foruma mērķis bija veicināt diskusiju par nākamajiem soļiem NFI atzīšanai Latvijā. Forumā tika diskutēts, kā veicināt izpratni par jaunatnes darba lomu jauniešu kompetenču attīstīšanā un tika meklēti risinājumi, kā attīstīt starpnozaru sadarbību, lai sekmētu NFI iegūto kompetenču atpazīstamību un pielietojumu darba tirgū.

Forumā piedalījās 250 jaunatnes darbinieki (no pašvaldībām, NVO u.c.), izglītības iestāžu, pašvaldību un uzņēmumu pārstāvji, kā arī jaunieši.

Foruma laikā tika izstrādātas rekomendācijas Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras (turpmāk – JSPA) piedāvātajai atzīšanas sistēmai.

2. NFI izstrādes pamatojums

- Eiropas Savienības ieteikums par neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanu, dalībvalstīm, kas nosaka, ka jāievieš pasākumus neformālās un ikdienējās mācīšanās atzīšanai ne vēlāk kā 2018. gadā.¹
- Eiropas Savienības Padomes secinājumi par starpnozaru politikas sadarbības pastiprināšanu, lai efektīvi risinātu sociāli ekonomiskās grūtības, ar kurām saskaras jaunieši. Dalībvalstis ir aicinātas turpināt darbu pie neformālās mācīšanās atzīšanas un validēšanas, izpētot iespējas, kā ieviest Youthpass sertifikātu ārpus programmas "Erasmus +", un attiecīgos gadījumos izmantot to kā valsts instrumentu atzīšanai.²
- Izglītības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam. 2.3 punkts nosaka Youthpass ieviešanu nacionālā līmenī.³

¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015XG0527%2801%29&from=EN>

² [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A52015XG0527\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A52015XG0527(01))

³ <http://m.likumi.lv/doc.php?id=266406>

3. Jaunatnes starptautisko programmu aģentūras piedāvātais NFI atzišanas sistēmas modelis

3.1. NFI atzišanas sistēmas nacionālā līmenī mērķi

- Celt jaunatnes darba kvalitāti Latvijā;
- Nodrošināt mācīšanās procesa strukturēšanu jaunatnes darbā, kur jaunieši uzstāda mācīšanās mērķus, tos izvērtē un definē sasniegto, lai spētu runāt par savām iegūtajām kompetencēm;
- Veicināt NFI sociālo, politisko, ekonomisko un individuālo atzišanu Latvijā.

3.2. Youthpass⁴

Sistēma Latvijā var tikt balstīta uz Youthpass modeli, kā tas tika pilotēts projekta „Level up” laikā.

Youthpass ir NFI atzišanas instruments programmas „Erasmus+” ietvaros, kas var tikt pielāgots nacionālajam līmenim.

Priekšrocības Youthpass kā instrumentam:

- tas iekļauj visus atzišanas kvalitātes aspektus un ir izmantojams kā rīks mācīšanās procesa virzīšanā un izvērtēšanā;
- tam jau ir atpazīstamība ES līmenī, kā arī tas ir veidots balstoties uz ES valstu labo praksi un ES mūžizglītības kompetenču ietvaru;
- tas prasītu mazākus finansiālos līdzekļus, jo *youthpass.eu* platforma jau pastāv.

Tomēr process jāpielāgo nacionālajām vajadzībām.

3.3. Priekšnosacījumi atzišanas sistēmas ieviešanai

- Nacionālā līmeņa dokumentos jānosaka Youthpass ieviešanas sistēma, tai skaitā organizāciju veidi un aktivitātes, par kurām var tikt piešķirts sertifikāts;
- Nacionālā līmenī ir jādefinē NFI, lai būtu skaidrs, kas tieši tiek atzīts;
- Ir jādefinē aktivitātes, par kurām var piešķirt Youthpass, lai tās atbilstu NFI definīcijai, pamatprincipiem un pazīmēm.

⁴ Vairāk informācijas <https://www.youthpass.eu/lv/youthpass/> un http://jaunatne.gov.lv/sites/default/files/web/Sveice/2014/Publikācijas/Youthpass_unfolded/youthpass_gramata.pdf

3.4. NFI

NFI ir mūžizglītības koncepta sastāvdaļa ar mērķi atbalstīt ikviena jaunieša attīstību jeb izglītošanos.⁵ NFI ietvaros mācīšanās process tiek organizēts ar pamatdomu, ka cilvēks pats var uzstādīt savus mācīšanās mērķus un izvērtēt, kuras kompetences ir apguvis. NFI balstā uz sekojošām pazīmēm un pamatprincipiem.

NFI ir četri pamatprincipi:

1. **mācīties būt** - mācīties apzināties sevi un savu vietu pasaulē, izprast iekšējo pasauli un attīstīties, spēju realizēties un veidot dzīvi saskaņā ar sevi un saviem uzskatiem.
2. **mācīties darot** - iegūt dažādas prasmes un iemaņas praktiski darbojoties un caur emocijām izdzīvojot procesu, ieraudzīt gala iznākumu – rezultātu.
3. **mācīties būt kopā ar citiem** - iegūt un attīstīt izpratni par citādo, darbojoties grupā, komandā, kā arī mācoties pieņemt apkārtējos un sadarboties ar tiem.
4. **mācīties mācīties (zināt)** - mācīties analizēt savu pieredzi, gūt jaunas zināšanas, atrast informāciju, analizēt savu pieredzi un spēt izmantot visu iepriekšminēto, nonākot jaunās dzīves situācijās.

NFI būtiskas pazīmes:

- plānots mācīšanās process un norise;
- brīvprātīga līdzdalība;
- nav formāla novērtējuma;
- nav vienas pareizas atbildes;
- aktīva līdzdalība;
- mācīšanās no pieredzes;
- mācīšanās process balstās uz dalībnieku vajadzībām, gaidām un interesēm;
- mācīšanās process ir elastīgs;
- dalībnieku un līderu/apmācītāju vidū nav izteiktas hierarhijas;
- tiek ievērots līdzsvars starp individuālo mācīšanos un mācīšanos grupā.

Jaunatnes darbā izmantotā NFI ir strukturēta, tai ir skaidrs mērķis un labi pārdomāta metodoloģija, kas palīdz sasniegt mācīšanās mērķus.

⁵ Definēts jaunatnes likuma 1. pantā

3.5. Koordinēšana un uzraudzība

Valstiski ir jānosaka koordinējošā iestāde Latvijā, kas īsteno NFI atzīšanas stratēģiju valsts līmenī, nodrošina kvalitātes kontroli, akreditē organizācijas, kas ir tiesīgas izsniegt sertifikātu, kā arī sniedz saturisko atbalstu.

3.6. Youthpass izmantošanas pamatprincipi

Youthpass var izmantot pašvaldības, to iestādes un organizācijas, kas strādā NFI jomā, kā arī tas var tikt ieviests NFI programmās. Jaunatnes darbinieks virza šo procesu, atbalstot jauniešus.

Lai iegūtu tiesības izsniegt Youthpass, tiek aizpildīts pieteikums. Tiek veikta akreditācija, pārbaudot, vai organizācija izprot visus kvalitātes aspektus.

Lai nodrošinātu kvalitāti, jaunatnes darbinieki saņem atbalstu.

3.7. Ieviešana

Atzīšanas sistēma Latvijā ir jāievieš pakāpeniski. Paralēli jāveic darbs, lai Youthpass popularizētu.

4. Ieteikumi no foruma “Neformāls un atzīts” darba grupām neformālās izglītības jaunatnes jomā atzīšanas modeļa ieviešanai

4.1. Aktivitātes, par kurām jauniešiem būtu piešķirams Youthpass:

- NFI apmācības;
- Pasākumu organizēšana;
- Projektu vadība (sagatavošana un īstenošana);
- Brīvprātīgais darbs (dalība sabiedriskās, jauniešu organizācijas un NVO, pašvaldību projektos);
- Dalība forumos un konferencēs;
- Darbība pašpārvaldēs un skolu domēs;
- Savas valsts/pašvaldības prezentēšana ārvalstīs;
- Īstenotas personīgās iniciatīvas;
- Apmaiņas projekti;
- Dalība erudīcijas konkursos;
- Prakses darbi;
- Skolēnu mācību uzņēmumu un „Junior Achievement Latvija” programmu īstenošana;
- Starptautisku viesu uzņemšana;
- Ikdienas darbs (sociālo tīklu administrēšana, kampaņas u.c.);
- Projektu (finanšu instrumentu programmu ietvaros) rakstīšana un īstenošana;
- Apmācības, ja izdomāts saturs un novadīta apmācības aktivitāte;
- Dalība NVO valdē, lēmējinstīcijās politikas veidošanā;
- Aktivitāšu realizēšana no idejas līdz rezultātu analīzei.

4.2. Aktivitātēm būtu jāatbilst sekojošiem nosacījumiem:

- Youthpass tiek izsniegts tad, kad jauniešiem to vajag. Par kompetenču sadaļas aizpildīšanu ir atbildīgs jauniešs. Tas var tikt izsniegts pēc kopīgas izvērtēšanas ar jaunatnes darbinieku. Aktivitātē pavadītajam laikam (stundu skaitam) nav galvenā vērtībā. Būtiski ir tas, cik indivīds ir iemācījies;
- Youthpass no jaunatnes darbinieka var būt līdzīgi kā rekomendācijas vēstule no darba devēja par iepriekšējo darba pieredzi;
- Youthpass tiek izsniegts par sistemātisku un regulāru, mērķtiecīgu un aktīvu darbošanos ilgākā laika posmā;
- Youthpass tiek izsniegts par brīvprātīgo darbu ilgtermiņā, bet ne par pāris pasākumiem – tiem jābūt vairākiem viena gada periodā;
- Aktivitātēm jānotiek vairākos posmos;
- Youthpass tiek izsniegts tad, kad pašam jauniešiem to vajag un ir apzināts, pārrunāts mācīšanās rezultāts - attīstītās kompetences;
- Youthpass tiek izsniegts par dalību ilgtermiņa aktivitātē pusgada/gada laikā, sniedzot sistemātisku ieguldījumu.
- Youthpass tiek izsniegts par aktivitāšu kopumu, kas pēc to satura un nolūka iedalāms vairākos posmos (piemēram, sagatavošana, īstenošana, noslēgums utt.), kur konkrētais jauniešs ticis iesaistīts no sākuma līdz beigām ar konkrētu mērķi, motivāciju un aktivitātei jābūt sabiedriska labuma.
- Youthpass tiek izsniegts jauniešiem no 13 līdz 30 gadu vecumam par aktivitātēm, kuru ilgums ir vismaz septiņas dienas un kurās jauniešs iesaistās ne tikai kā dalībnieks, bet arī kā organizators;
- Youthpass tiek izsniegts par vienu aktivitāti, ja jauniešs to ilgstoši (2 nedēļas un vairāk) to rīko, īsteno. Ja jauniešs piedalās aktivitātē tikai kā dalībnieks, Youthpass tiek izsniegts par šādu aktivitāšu kopumu;
- Kā Youthpass izsniegšanas nosacījums jānosaka sasniedzamais kompetences līmenis konkrētajam jauniešiem, nevis aktivitāšu skaits un ilgums;
- Informācijai Youthpass jābūt iekļautai gan latviešu valodā, gan svešvalodā;
- Lai nodrošinātu, ka tiek saglabāts šī brīža Youthpass „prestīžs”, ir jāizvērtē, vai tas norāda tikai apgūtu kompetenci un tās apgūšanas ilgumu, vai sadala arī apgūto apgūves „līmeņos”;
- Pēc jauniešu domām godīgs termiņš, par ko varētu saņemt Youthpass kā vērtīgu dokumentu, būtu sākot no 40 stundām līdz pat 9 mēnešiem. Svarīgākais, ka tām būtu jābūt secīgām aktivitātēm un nevis tikai vienai aktivitātei.
- **Aktivitāšu ilgums nav tik būtisks. Uzsvars jāliek uz aktivitātes sarežģītību, tai jābūt komplicētai, vairākos posmos, ar iespēju apgūt dažādas kompetences viena projekta ietvaros.**⁶

4.4. Youthpass formāts

- Youthpass tiek veidots kā digitāls profils datu bāzē (kā sociālais portāls, piemēram, LinkedIn), kur var pievienot dažādu aktivitāšu rezultātā apgūtās kompetences;
- Nepieciešama Youthpass datu bāze uzņēmējiem, kur iespējams ielogoties ar bankas kodu vai e-parakstu (var būt arī par maksu), lai var pārbaudīt un izsekot līdz tam, ko

⁶ Šeit un turpmāk dalībnieku starpā konkrētajā darba grupā visaugstāk novērtētais ieteikums izcelts **bold** rakstā.

jaunietis par sevi ir uzrakstījis un kā ir notikusi viņa attīstība. Jāspēj ieraudzīt jaunieša stiprās un vājās puses - SVID analīze. Jauniešiem informācija par sevi ir jāatjauno, piemēram, reizi 6 mēnešos, pretējā gadījumā viņa profils tiek dzēsts.

- Ir jāizsniedz tikai abas Youthpass daļas kopā – 1.daļu kopā ar otro, kurā jaunietis aizpildījis savu kompetenču izvērtējuma daļu;
- Nepieciešams noteikt viegli uztveramus kritērijus - kā kompetences veidojas, sadalīt Youthpass klasēs/līmeņos pēc iegūtās pieredzes un atbildības aktivitātēs, kurās jaunietis piedalījies, tādejādi padarot Youthpass darba devējam vienkārši uztveramu un saprotamu.

4.5. Starpnozaru sadarbība, ekonomiskā un sociālā atzīšana

4.5.1. Lai veiksmīgi ieviestu atzīšanas sistēmu ir nepieciešama sadarbība ar visiem sektoriem: publisko, privāto un pilsonisko. Īpaši svarīgi būtu veidot sadarbību starp visām ministrijām.

4.5.2. Lai nodrošinātu Youthpass ieviešanas procesu, nepieciešams to pieminēt normatīvajos aktos (tai skaitā ar darba likumdošanu saistītajos), lai darba devēji to pamana.

4.5.3. Youthpass atpazīstamības veicināšanai ieteicams īstenot informācijas kampaņu dažādos sektoros (valsts/pašvaldība, NVO, privātais) un izmantot nozaru tīklu organizācijas un asociācijas (piemēram, arodbiedrības, LDDK, LTRK, LLKC, LPS, LAD) un biznesa tīklus, kā arī dažādus kanālus (sociālie mediji, mediji). Informācijas kampaņā jāizmanto labās prakses piemērus;

4.5.4. Nepieciešams ieviest kompetenču atzīšanas mehānismu arī formālās izglītības sistēmā. Youthpass jāievieš arī vidusskolās - ļaujot jauniešiem regulāri aizpildīt Youthpass par skolā iegūtajām kompetencēm. Šo pieeju būtu jāaprobē vairākās vidusskolās.

4.5.5. Youthpass potenciāls starpnozaru kontekstā

- Youthpass varētu palielināt jauniešu konkurētspēju darba tirgū, ja viņi NFI ir ieguvuši jaunas kompetences, to apzinās un spēj formulēt;
- Youthpass ir izmantojams jaunatnes jomā, kur bez izglītības ir nepieciešama izpratne par NFI un pieredze tajā;
- Formālajā izglītībā varētu pielīdzināt NFI iegūto pieredzi, tādejādi samazinot studiju laiku;
- Youthpass varētu izmantot kā priekšrocību, iesaistoties politikā, ja Youthpass apliecina pilsoniskās un sociālās prasmes, tai skaitā izpratni par līdzdalību;
- Youthpass varētu izmantot kā pozitīvāku raksturojumu jauniešiem, kas nokļuvuši tiesībsargājošo institūciju redzeslokā;
- NFI un Youthpass varētu izmantot riska jauniešu un ieslodzīto resocializācijā, sadarbojoties ar Iekšlietu ministriju.

4.5.6. Lai veiksmīgi ieviestu atzīšanas sistēmu, jāveic popularizēšanas pasākumi.

- Youthpass popularizēšanai būtu nepieciešams veikt plašus pasākumus, izmantojot jebkurus mediju kanālus;
- Nepieciešams īsi un kodolīgi formulēt Youthpass priekšrocības no darba devēja viedokļa;
- Nepieciešams informēt/uzrunāt darba devēju apvienības (personāla vadītāju asociācijas, LDDK, LTRK, maksimāli iesaistīt pašus uzņēmumus Youthpass piešķiršanai);

- Nepieciešams piedalīties pasākumos, kur uzņēmēji satiekas ar jauniešiem, piemēram, Ēnu dienas;
- Nepieciešams apkopot gan jauniešu, gan darba devēju esošo pieredzi;
- Būtu jāveido Youthpass brends, veidojot izpratni par dokumenta nepieciešamību (piemēram, marketinga kampaņa karjeras nedēļas ietvaros);
- Nepieciešami viedokļu līderi, sarunas ar uzņēmējiem;
- Jārunā ar pašvaldībās esošo uzņēmēju asociācijām vai pašiem uzņēmējiem, lai izstāstītu par Youthpass kā tādu un tā nozīmi;
- Jāinformē uzņēmēji - informācija presē (Dienas business, Forbes), raidījumi TV (LTV1) un radio (LR1), informācijas stendi izstāžu zālēs, skolās, izglītības iestādēs.

4.6. Kompetenču atzīšanas procesā jaunatnes darbiniekiem būtu jāveic šādas funkcijas:

- Jāinformē jaunieši un jāvada procesu balstoties uz savu pieredzi;
- Jāsniedz zināšanas, jāveido attieksmes, jānodod pieredze, jākontrolē kompetenču attīstība;
- Jābūt atbalstošam, motivējošam, novērojošam, aprakstošam, analizējošam un izvērtējošam;
- Jāinformē jaunieši par kompetencēm un to izpratni (atpazīšanu), jāorganizē un jāvada mācīšanās procesu (aprakstot kompetences).

4.7. Tiesības izsniegt Youthpass

Šajā jautājumā bija trīs viedokļi un pie kopsaucēja grupa nenonāca. Viedokļi – tiesības būtu jādod:

- Organizācijai;
- Organizācijai kopā ar jaunatnes darbinieku (akreditācijas sistēmai jābūt elastīgai. Var akreditēties abi vai katrs atsevišķi);
- Jaunatnes darbiniekam, kurš ir NFI procesa vadītājs.

4.8. Akreditētiem Youthpass izsniedzējiem būtu jāatbilst šādiem kritērijiem:

- Ar attīstītām kompetencēm NFI;
- Ar regulāru pieredzi NFI pasākumos (dalība un organizēšana);
- Mērķtiecīgi jāveic darbs ar jaunatni;
- Jābūt ieguvušam pašam savu Youthpass;
- **Kompetentam, prast izskaidrot 8 kompetences ar sadzīves piemēriem;**
- **Pašam jātic, ka Youthpass ir vērtīgs un jāspēj jaunietim radīt pārliecību, ka darbs pie Youthpass ir tā vērts;**

4.9. Akreditācijas process

- Vienkāršs (bet ne „ķeksīša pēc”), saprotams, caurspīdīgs un tiešsaistē;
- Ar skaidriem kritērijiem, vadlīnijām un mērāmiem lielumiem;
- „Nē, birokrātijas džungļiem”;

- Pieteikšanās akreditācijai tiešsaistē un pēc tās, būtu vēlamas klātienēs tikšanās (plānošanas reģionos);
- Lai akreditētos, jāveic kāds praktisks uzdevums;
- Akreditācijas procesu būtu vēlams iekļaut 2 mēnešos un akreditācija varētu būt uz pieciem gadiem (*ne visi darba grupas dalībnieki šim laika rāmim piekrita*);

Izskanēja arī doma, ka akreditācija nav nepieciešama, jo Youthpass jābūt jauniešiem viegli pieejamam.

4.10 Jaunatnes darbiniekiem nepieciešamais atbalsts

- Informācijas punkts par Youthpass, informatīvais tālrunis;
- Sākotnēji pašam jaunatnes darbiniekam jāizveido savu Youthpass, lai izprastu tā nozīmi, sarežģītību utt.;
- Psiholoģisks atbalsts (komanda);
- Jāiziet apmācību kurss, kurā apgūtu noteiktu metodiku, praktiskas metodes mācīšanās apzināšanai;
- Procesam jābūt tik vienkāršam, ka to var darīt paši jaunieši, bet jaunatnes darbinieks tikai sniegtu iedvesmu;
- Nepieciešams izveidot atbalsta tīklu;
- Politiskais atbalsts vietējā un nacionālajā līmenī;
- Pašpiederze – iespēja dalīties ar savu pieredzi, lai saprastu, kur pats esi;
- Finansiāls atbalsts;
- **Apmācības par rīkiem, kas atvieglo kompetenču izvērtēšanu jauniešiem** (dalībnieku augstāk novērtētais ieteikums);
- Jābūt foršiem, kompetentiem kolēģiem, kuriem pajautāt padomu;
- Pieejams mentors, kurš var sniegt supervīzijas pašam jaunatnes darbiniekam, ja nepieciešams;
- Labās prakses piemēri;
- **Konkrētas norādes, nostādnes par Youthpass iegūšanas nosacījumiem** (dalībnieku augstāk novērtētais ieteikums);
- Erasmus+ pasākumi, kuru ietvaros tiek strādāts ar atzīšanas tēmām;
- Starptautiskas un vietēja mēroga apmācības / semināri/ pieredzes apmaiņas pasākumi utt;
- Sadarboties un informēt karjeras konsultantu par Youthpass - Karjeras konsultants jaunatnes darbinieka draugs un sabiedrotais;
- NFI iesaistīto personu savstarpējs tīkls- kontakti, pieredzes apmaiņa un dalīšanās ar labo praksi.

4.12. Youthpass izmantošana

4.12.1. Jaunieši var izmantot Youthpass:

- **Savu kompetenču izprašanai, lai vieglāk orientētos darba tirgū un veiksmīgi atrastu savu sapņu profesiju;**
- Kā sarunas tematu darba intervijā;
- Kā kompetenču apliecinājumu;
- Piesakoties darbā;
- Lai liktu saprast, ka NFI ir līdzvērtīga formālajai izglītībai, vai papildina formālajā izglītībā apgūto un ir vērtējama;

- Kā pielikumu pie CV;
- Kā pamatu sava CV izveidei;
- Savu zināšanu un prasmju novērtēšanai;
- Apmeklējot karjeras konsultantu, apkopo savas kompetences;
- Pievienojot to Linked.in kā apliecinājumu par dalību projektos;
- Lai celtu savu pašvērtējumu, apzinātos savu potenciālu, kā arī kritiski vērtētu sevi un apkārtējo vidi.

4.12.2. Darba devējs var izmantot Youthpass:

- **Darba intervijā kā pamatu konstruktīvākai sarunai;**
- Kā rekomendāciju ar oficiālu parakstu;
- Lai vieglāk izlemtu kādu pozīciju var piedāvāt topošajam darbiniekam;
- Kā elektronisku kopsavilkumu par visiem Youthpass projektiem;

4.13. Youthpass izmantošana

4.13.1. Jaunieši saskata, ka Youthpass jāņem vērā:

- Izglītības iestādēs, īpaši augstskolās. Svarīgi, lai tas tiktu ņemts vērā iestājoties augstskolā un par Youthpass tiktu saņemti papildus punkti. Studiju laikā varētu iegūt kredītpunktus par NFI aktivitāšu apmeklēšanu vai aizstāt C daļas kursu. Par piedalīšanos NFI aktivitātēs tiktu attaisnoti augstskolas kavējumi un noteikti atvieglojumi budžeta vietām;
- Izglītības iestāžu darbinieku atlasē, kur tiktu ņemts vērā tas, vai viņiem ir Youthpass, kas nodrošinātu, ka šie darbinieki māk labāk strādāt ar jauniešiem;

4.13.2. Darba devēji (Valsts un pašvaldību iestādes, uzņēmēji) saskata, ka Youthpass jāņem vērā:

- Pieņemot jauni darba - Youthpass dod papildus informāciju par darba ņēmēju, tā kompetencēm;
- Darbinieka spēju novērtēšanai - Youthpass dod iespēju uzlabot pakalpojumu kvalitāti, īpaši, saistībā ar klientu apkalpošanu vai vispār darbu ar cilvēkiem un darbu komandās;
- Lai apliecinātu papildus darba pieredzi, piemēram, kas ir iegūta veicot brīvprātīgo darbu;
- Pašvaldībā, lai piesaistītu jaunatnes darbam piemērotākus jaunatnes darbiniekus.

4.14. Youthpass procesa organizēšana jauniešu centrā/organizācijā/ iestādē, lai jaunieši būtu motivēti un ieinteresēti aktīvi iesaistīties tajā

Jaunieši atzīmē, ka Youthpass procesam būtu jābūt vērstam uz pašizaugsmi, veicinot personīgās iniciatīvas, sniedzot nozīmīgu pieredzi (personīgo un profesionālo), veicinot savstarpējo sadarbību un jauniešu atbildības līmeņa paaugstināšanos. Procesam jābūt jēgpilnam. Atslēgas vārds „Jā”.... Jā, plānot! Jā, domāt! Jā, darīt! Jā, analizēt!

4.15. Darba grupās identificētie riski:

- Papildus slogs jaunatnes darbiniekam bez papildus atalgojuma;

- Kapacitātes trūkums un personāla mainība;
- Jauniešu motivācijas trūkums;
- Jaunietis sevi izvērtē neatbilstoši (pārvērtē vai novērtē nepietiekami);
- Mazināsies iespēja strādāt par jaunatnes darbinieku bez pedagoģiskās izglītības;
- Radīta Youthpass vide un procesi, kurā formālā izglītība saredzēs konkurenci. Taču NFI un formālā izglītība viena otru papildina, un ar Youthpass palīdzību jaunieši var labāk konkurēt darba tirgū;
- Radīsies konkurence jauniešu starpā (kuram vairāk Youthpass un tml.);
- Kvantitāte pret kvalitāti;
- Viltojumi;
- Nevajadzīga birokrātija;
- Subjektīvisms;
- Youthpass vērtības krišanās;
- 8 kompetenču formāts noveco, tam nevajag būt „iekaltam akmenī”;
- Youthpass kļūs pārāk formāls un birokrātisks, kā arī otra galējība – tas kļūs nenopietns;
- Uzņēmēji un izglītības iestādes var neatzīt Youthpass;
- Jābūt jēgai no Youthpass, organizāciju akreditācija jēgu neietekmēs;
- Nav skaidrības attiecībā uz procesa ilgtspējību;
- Garš process;
- Neskaidrs rāmis;
- Nav pievienotās vērtības;
- Nav zināms, kas dokumentu izsniegs (nepieciešams drošs, pārbaudīts, uzticams izsniedzēja avots);
- Nav ticamības minētajām kvalitātēm;
- Nav atpazīstamības;
- Ja Youthpass kļūst atpazīstams, tad ir riski, ka tas zaudēs kvalitāti;
- Iespējams, dārgs reklāmas process. Jāveido Youthpass tēls, kā kvalitāšu kopuma apliecinājumu, kvalitātes zīme;
- To var sākt viltot pēc popularizēšanas;
- Ja tas kļūs pieejams, tad to neuztvers nopietni;
- Birokrātija;
- Youthpass nosaukums: latviskojums;
- Nav izpratne par dokumentu;
- Youthpass izsniegšanas process nav skaidrs: kas sniedz?, kāpēc izsniedz?;
- To uzskata par parastu papīru, nevis par ko vērtīgu;
- Galaprodukts atkarīgs no paša cilvēka. Vairāk subjektīvs nekā objektīvs viedoklis;
- Ar laiku var kļūt sarežģīts, grūti iegūstams;
- Tas var būt sertifikāts, kas neko neraksturo;
- Nav vienotas izpratnes par NFI definīciju un Youthpass procesu;
- Nav precīzi Youthpass izsniegšanas kritēriji;
- Sertifikācija var būt dārgs un sarežģīts process;
- Darba devēji un izglītības iestādes var neatzīt Youthpass kā dokumentu, jo ir konservatīvi vai dokuments neatbilst viņu standartiem, var būt neieinteresēti Youthpass atzīšanā un izmantošanā;

- Youthpass var būt neērta lietošanā (piemēram, ja nav digitālā formā, nav skaidri kritēriji);
 - Karjeras konsultanti nebūs informēti par šādu rīku, to neieteiks izmantot jauniešiem;
 - Nav skaidri atzīšanas mērķi, mērķiem ir jāizriet no vajadzībām;
 - Bažas par nelietderīgi izmantotiem finansiāliem līdzekļiem;
 - Jauniešiem nav skaidras 8 kompetences;
 - Sertifikāts var nebūt izmantojams, jo pašvērtējums var nebūt objektīvs;
 - Sertifikāts var nebūt saprotams visām iesaistītajām pusēm un nozarēm;
 - Var netikt veikts izglītojošais un informatīvais darbs;
 - Var nebūt skaidrs, kā strādāt ar šo rīku;
 - Jaunieši atzīmēja, ka jādodomā, kā ņemt vērā dažādu jauniešu mācīšanās spējas, jo, iespējams, viens jauniešs tās pašas lietas var apgūt daudz ātrāk, kā otrs jauniešs;
 - Birokratizācijas, formalizēšanas un akreditācijas dēļ var zust NFI būtība;
 - Jauniešus var biedēt oficiālais process;
 - Šaubas par darbinieku kompetenci, kuri būs iesaistīti Youthpass izsniegšanā;
 - Nav definēts vienots laika periods, par kādu izsniedz Youthpass;
 - Nacionālā līmenī dažāda izpratne par jaunatnes darbu un tā attīstību. Kā panākt, ka valstiski ir vienādā svarā gan Apē, gan Rīgā;
 - Ja nav kas apliecina norādītās kompetences, jauniešs var „sacelt gaisa pilis” un tad zūd Youthpass jēga/nozīme;
 - Darba devēji nepietiekami novērtētu Youthpass sertifikātu jaunieša darba attiecību uzsākšanā;
 - Jauniešiem ar dažādu iepriekšējo pieredzi vajadzīgs atšķirīgs laiks, lai kaut ko apgūtu. Jo ilgāku laiku viņš darbojas NFI jomā, jo ātrāk viņš uzkrāj jaunas zināšanas – nevar pielīdzināt, viens neder visiem;
 - Vērtēšana un formalizēšana mazina principu, ka tos neviens nevērtē;
 - Zudīs brīvprātības princips, jaunieši darīs visu, lai dabūtu Youthpass;
 - Reizēm jaunatnes darba un NFI iespējas dod ne tikai jauniešu centri, jauniešu iniciatīvas centri un NVO – t.i., citas institūcijas, kuras nevar akreditēt;
 - Individuālās atzīšanas trūkums. Tāpēc jāamāca jauniešus motivācijas vēstulēs un pieteikumos darbam vairāk stāstīt par to, ko apguvuši NFI;
 - Kāpēc to vispār vajag – darba iespējām, pašapliecināties, spēt definēt, ko prot;
 - Vai jauniešs tādējādi netiek virzīts nevis „izvērtēt”, bet „celt savu asti”;
- Birokrātija, papīra formātā nebūs papildināma.