

VEICINOT NODARBINĀTĪBU

Buklets par to, kā izprast jauniešu bezdarbu un izmantot programmas “Jaunatne darbībā” projektus kā instrumentu, lai nodrošinātu jauniešu ar ierobežotām iespējām piekļuvi darba tirgum.

Lejuplādē šo un citas SALTO jaunatnes darba publikācijas bezmaksas tīmekļa vietnē www.SALTO-YOUTH.net/inclusionforall

SALTO pamatzdevums ir...

..atbalsts, tālākizglītības un apmācību iespējas programmas „Jaunatne darbībā” ietvaros. Eiropas Komisija ir radījusi 8 SALTO resursu centru tīklu, lai veicinātu neformālās izglītības programmas „Jaunatne darbībā” īstenošanu, nodrošinot vērtīgu neformālās izglītības pieredzi jauniešiem.

SALTO mērķis ir **atbalstīt programmas „Jaunatne darbībā”** projektus par sekojošām prioritātēm - Eiropas pilsonība, kultūru daudzveidība, līdzdalība un jauniešu ar ierobežotām iespējām iekļaušana - tādos reģionos kā Dienvidaustrumu Eiropā, Austrumeiropā, Vidusjūras un Kaukāza reģionā. Nacionālajām aģentūrām SALTO nodrošina apmācību un sadarbības veidošanas aktivitātes, kā arī informatīvos materiālus.

SALTO piedāvā dažādus **resursus, informatīvos materiālus un apmācības** Nacionālajām aģentūrām un Eiropas jaunatnes darbiniekiem par šīm Eiropas līmeņa prioritātēm. Resursi ir pieejami www.SALTO-YOUTH.net. Meklējiet internetā Eiropas apmācību kalendāru, dažādas jaunatnes darba metodes, apmācītājus un saites uz dažādiem interneta resursiem un vēl...

SALTO-YOUTH aktīvi sadarbojas ar citiem Eiropas jaunatnes darba dalībniekiem - programmas „Jaunatne darbībā” Nacionālajām aģentūrām, Eiropas Padomi, Eiropas Jaunatnes Forumu, Eiropas jaunatnes darbiniekiem, apmācītājiem un apmācību organizētājiem.

[„SALTO RESURSU CENTRS IEKĻAUŠANAI”TĪMEKĻA VIETNE](http://WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/)
WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/

“SALTO resursu centrs iekļaušanai” (atrodas Flandrijā, Beļģijā) strādā kopā ar Eiropas Komisiju, lai iesaistītu jauniešus ar ierobežotām iespējām programmā „Jaunatne darbībā”, tādējādi veicinot sociālo kohēziju kopumā. SALTO sniedz atbalstu Nacionālajām aģentūrām un jaunatnes darbiniekiem iekļaušanas darbā, nodrošinot apmācības, jaunatnes darba metodoloģiju, informācijas izplatīšanu utt.

Papildus sociālās iekļaušanas jautājumiem, “SALTO resursu centrs iekļaušanai” īsteno arī visa SALTO resursu centru tīkla horizontālās prioritātes-jaunatnes darba apmācītāju datu bāzes uzturēšanu, SALTO mājas lapas uzturēšanu, publikāciju izstrādāšanu (piemēram, buklets „Making Waves” par redzamību un projektu rezultātu izplatīšanu un izmantošanu).

Lai atrastu vairāk informācijas un resursus, apmeklējiet tīmekļa vietni: **www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/**

SATURS

levads	4
Darbības vides iepazīšana: jauniešu bezdarbs:	8
Jauniešu bezdarba mikro un makro perspektīvas	9
Strukturālie faktori	9
Individuālie faktori	10
Bezdarbs un sociālā atstumtība	16
Jauniešu bezdarbs politikas darba kārtībā	20
Sociālā atstumtība	25
Izgītība	25
Radošums un uzņēmējdarbība	26
Jauniešu bezdarbs –kā to pārvarēt?	30
Dažas vispārīgas pieejas	31
Pozitīvā domāšana	32
Jaunu darba meklētāju iedrošināšan	34
Sociālās atstumtības apkarošana, izmantojot „daudzu problēmu” perspektīvu	48
„Jaunatne darbībā” kā instruments nodarbinātības veicināšanai	64
Jauniešu apmaiņas	66
Jauniešu iniciatīvas	70
Jauniešu demokrātijas projekti	71
Eiropas Brīvprātīgais darbs (EBD)	72
Apmācības un sadarbības tīklu veidošana	74
Nacionālie un starptautiskie jauniešu semināri	75
Jaunatnes pase	78
Aicinājums rīkoties	84
Autori un atbalstītāji	86
Tālākai lasīšanai un citi resursi	88

IEVADS

„SALTO resursu centrs iekļaušanai” misija ir veicināt **VISU jauniešu** iekļaušanu Eiropas Komisijas programmā „Jaunatne darbībā”, tādējādi veicinot sociālo kohēziju sabiedrībā kopumā.

Eiropas Komisijas iekļaušanas stratēģijā programmas “Jaunatne darbībā” ietvaros (2007-2013) uzskaitīti vairāki apstākļi, kas var kavēt jauniešu dalību starptautiskās mobilitātes pasākumos, „Jaunatne darbībā” projektos un sabiedrībā kopumā. Piemēram:

- **Sociālie apstākļi:** diskriminētie jaunieši, jaunieši ar zemām sociālajām prasmēm, jaunieši ar antisociālu uzvedību, (bijušie) likumpārkāpēji, jaunie vecāki utt.
- **Ekonomiskie šķēršļi:** jaunieši ar zemu dzīves līmeni, jaunieši ar zemiem ienākumiem, kas ir atkarīgi no valsts pabalstiem, (ilgstošie) bezdarbnieki, jaunieši-bezpajumtnieki, jaunieši ar parādiem utt.
- **Invaliditāte:** jaunieši ar garīgu, fizisku, maņu vai cita veida invaliditāti.
- **Izglītības problēmas:** jaunieši ar mācīšanās grūtībām, jaunieši, kas agri pametuši skolu, jaunieši ar zemu kvalifikāciju vai bez kvalifikācijas utt.
- **Kultūru atšķirības:** jaunieši imigranti vai imigrantu vai bēgļu ģimeņu bērni, jaunieši, kas pieder nacionālajām vai etniskajām minoritātēm, jaunieši, kuriem ir grūtības integrēties valodas un kultūras vidē utt.
- **Veselības problēmas:** jaunieši ar hroniskām veselības problēmām, nopietnām slimībām vai psihiatriskiem apstākļiem; jaunieši ar garīgās veselības problēmām utt.
- **Ģeogrāfiskie apstākļi:** jaunieši attālās vai lauku teritorijās, jaunieši, kas dzīvo uz mazām salām vai perifērijas reģionos, jaunieši no problemātiskām pilsētu daļām, jaunieši, kas dzīvo vietās ar sliktu infrastruktūru utt.

Eiropas Komisijas iekļaušanas stratēģiju meklē tīmekļa vietnē: www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/

Saskaņā ar šo stratēģiju „SALTO resursu centrs iekļaušanai” piedāvā dažādus resursus (apmācību materiālus, publikācijas, informāciju) cilvēkiem un organizācijām, kas strādā ar jauniešiem ar ierobežotām iespējām (sociālajiem darbiniekiem, Nacionālajām aģentūrām utt.), kā arī nodrošina apmācības un pieredzes apmaiņas šo cilvēku kapacitātes celšanai.

Gadu gaitā „SALTO resursu centrs iekļaušanai” ir fokusējies uz dažādām mērķa grupām, apvienojot jaunatnes darbiniekus, kas strādā ar jauniešiem ar invaliditāti, lesbietēm, gejiem, biseksuāliem, bijušajiem likumpārkāpējiem, jauniešiem no laukiem, ģeogrāfiski izolētām teritorijām, problemātiskām pilsētu daļām, etnisko minoritāšu sievietēm utt. Iegūtās zināšanas par darbu ar šīm mērķa grupām apkopotas praktiskās publikācijās, ko var atrast šajā tīmekļa vietnē: <http://www.salto-youth.net/inclusionforall/>.

Savas misijas sasniegšanai „SALTO resursu centrs iekļaušanai” ir apņēmies rīkoties, lai nodrošinātu jauniešu ar ierobežotām iespējām dalību programma „Jaunatne darbībā”.

Pastāv dažādi veidi, kā skatīties uz bezdarbu un tam pamatā esošajām teorijām, tai skaitā ekonomikas un socioloģijas teorijām, kas palīdz saprast bezdarba fenomenu sabiedrībā, kā arī sociālpsiholoģiskajām teorijām, kas, savukārt, vairāk pēta bezdarbnieku attieksmes un uzvedību, tādējādi izceļot tā saukto bezdarba individuālo perspektīvu.

„SALTO resursu centrs iekļaušanai” darba plānā bezdarba jautājumu tiek paredzēts risināt, izmantojot iespējas, ko jauniešiem-bezdarbniekiem piedāvā neformālā izglītība un programma „Jaunatne darbībā”.

„SALTO resursu centrs iekļaušanai” sadarbībā ar Portugāles Nacionālo aģentūru 2009.gada jūnijā Gimares pilsētā organizēja starptautisku apmācību kursu „Bezdarbs: man nav darba, bet es pie tā strādāju” (“Unemployment: I don't have a job but I'm working on it”).

(<http://www.salto-youth.net/tcunemployment>).

Šīs apmācības laikā jaunatnes darbinieki mācījās, kā izmantot programmu „Jaunatne darbībā” un tās projektu laikā iegūtās zināšanas un prasmes, lai uzlabotu jauniešu pieeju darba tirgum.

Apmācības ideja radās, pamatojoties uz to, ka jauniešiem ar ierobežotām iespējām (jo īpaši tiem, kuri agri pārtrauc izglītību) bieži trūkst nepieciešamās kompetences un pieredzes, lai iekļūtu vai paliktu darba tirgū. Savukārt neformālā izglītība jaunatnes projektu ietvaros (programmā „Jaunatne darbībā” un ārpus tās) jauniešiem nodrošina ļoti vērtīgu mācību pieredzi, piemēram, attīsta komunikācijas spējas un spēju strādāt komandā, veido ieradumu iesaistīties un regulāri vai vismaz kādu laiku piedalīties aktivitātēs, attīsta spēju uzņemties atbildību utt.

Turklāt šīs Eiropas jaunatnes programmas ietvaros ir radīti arī dažādi mehānismi, lai atbalstītu iegūtās mācību pieredzes atzīšanu un pārnesi uz jauno cilvēku turpmākām studijām vai darba tirgu – galvenais instruments šajā jomā ir sertifikāts „Youthpass”.

Analizējot sarežģīto bezdarba parādību, šajā kursā un šajā publikācijā atšķirībā no iepriekšējām nav izmantota „mērķgrupas pieeja”. Būtu ārkārtīgi sarežģīti skaidri definēt un raksturot mērķgrupu „nenodarbināti jaunieši”.

Bezdarbs diemžēl ietekmē jaunus cilvēkus ar dažādu pieredzi, dažādos dzīves posmos un dažādos apstākļos. Turklāt, runājot par „nenodarbinātiem jauniešiem”, mēs zināmā mērā veicinām šīs grupas stigmatizēšanu.

Lai gan mēs analizējam bezdarbu kā parādību, tas nenozīmē, ka tiek ignorēts aspekts, uz kuru norāda daudzi pētījumu rezultāti, – ka bezdarbs dažus cilvēkus ietekmē vairāk. Iespējams, tas ir saistīts ar šo cilvēku piederību etnisko minoritāšu grupām, invaliditāti vai ierobežotām izglītības iespējām. Tādēļ, jo vairāk mēs zinām par jauniešiem kā tādām – viņu situāciju, interesēm, problēmām, ar kurām tie saskaras utt. – jo labāk tas mums palīdz virzīt noteiktas politikas un jaunatnes darba metodes, lai tās būtu atbilstošas jauniešu „īstajām” vajadzībām. Šajā sakarā ļoti nozīmīgi ir jaunatnes pētījumi, un, jo īpaši, Eiropas Komisijas iniciatīva sākt izstrādāt Eiropas Ziņojumu par jauniešiem (pirmais tika publicēts 2009. gadā). Tomēr šajā publikācijā esam nolēmuši nekoncentrēties uz jauniešu bezdarba statistiku, jo tā ļoti strauji mainās, cerot, ka tā tomēr tiks ņemta vērā, gatavojot turpmākos pasākumus, lai garantētu uz pierādījumiem balstītu pieeju.

Mēs ceram, ka “jauniešu bezdarba” kā sarežģītas parādības pētīšana ļaus mums labāk saprast jauniešu bezdarbu, atrast efektīvas stratēģijas, kā cīnīties pret to un kā – kopā ar citiem līdzekļiem – izmantot programmu „Jaunatne darbībā”, lai jauniešiem ar ierobežotām iespējām uzlabotu piekļuvi darba tirgum. Jebkurā gadījumā jauniešu nodarbinātība un sociālā iekļaušana ir izcelta kā Eiropas jaunatnes stratēģijas jautājumi, un būs programmas “SALTO resursu centrs iekļaušanai” prioritārā joma arī nākamajos gados.

Šīs publikācijas nosaukums ir “Darbs darbam”. Visās šajā jomā īstenotajās aktivitātēs “SALTO resursu centrs iekļaušanai” ir izmantoti saukļi „Man nav darba, bet es pie tā strādāju”, kas radies sadarbībā ar organizāciju „Loesje International”. Šīs publikācijas nosaukums un minētais sauklis norāda uz proaktīvu un uz praksi orientētu pieeju jauniešu bezdarba izskaušanai, kādu esam centušies izmantot visās savās aktivitātēs, kā arī šajā publikācijā.

Gūstiet prieku lasot un izmantojot darbā!
(Ülly & Miguel)

Ülly un Miguel

DARBĪBAS

VIDES IEPAZĪŠANA:

jauniešu bezdarbs?

Jauniešu bezdarba makro un mikro perspektīvas

Bezdarbs ir mūsdienu sabiedrībās sastopams komplekss fenomens. Tā cēloņu analizēšana ir ļoti grūts uzdevums gan ekonomistiem, sociologiem, pedagoģijas speciālistiem, gan pētniekiem un citiem ekspertiem. Tā cēloņi ir vairāki, tie ir savstarpēji saistīti un laika gaitā ļoti ātri mainās, kā arī lielā mērā ir atkarīgi no konkrētā konteksta.

Tāpēc būtu pārspīlēti mēģināt tos visus aptvert dažās lappusēs. Taču tajā pašā laikā, pirms meklēt veidus, kā cīnīties ar jauniešu bezdarbu, ir nepieciešams, vismaz īsumā, izpētīt dažus no vissvarīgākajiem tā cēloņiem.

Šīs bezdarba cēloņu sarežģītības dēļ tie bieži tiek klasificēti divās pamatgrupās:

- strukturālie cēloņi, kas ir saistīti ar ekonomisko sistēmu un darba tirgu;
- personīgie cēloņi, kas ir saistīti ar personas prasmēm un rakstura īpašībām, kas ietekmē piekļuvi darba tirgum.

Šie ir tā saucamie bezdarba makro un mikro līmeņi, un šis ir viens no veidiem, kā to aprakstīt.

Strukturālie faktori

Jauniešu bezdarba analīze tiek veikta ar mērķi saprast, kāpēc jauniešu bezdarba līmenis ir lielāks par vidējo. Lielāks bezdarba līmenis jauniešu vidū pastāv visās valstīs un visos ekonomikas sektoros (ražošanā, pakalpojumu nozarē, lauksaimniecībā) Eiropā.

Attiecībā uz makro līmeni pētījumi (O'Higinss (*O'Higgins*), 1997 u.c.) liecina, ka jauniešu bezdarbs līdz ar izmaiņām ekonomiskajos apstākļos mainās vairāk nekā pieaugušo bezdarbs, vairāk palielinoties krīzes apstākļos un straujāk samazinoties ekonomiskā uzplaukuma laikā.

Viens veids, kā skatīties uz jauniešu bezdarbu, ir aplūkot kopējo pieprasījumu, jauniešu algas un jauniešu darbaspēka lielumu kā trīs galvenos jauniešu bezdarba noteicošos faktorus (*ibid.*).

Svārstības kopējā darbaspēka pieprasījumā jauniešus ietekmē neproporcionāli, jo bieži vien atļaut jauniešus "izmaksāt lētāk" nekā pieaugušos, jo jauniešus tik labi neaizsargā normatīvie akti nodarbinātības jomā, kā arī tāpēc, ka viņi daudz biežāk ir gatavi pamest darbu vai to mainīt, pat ekonomisko krīžu laikā. Vēl viens iemesls ir tas, ka ļoti bieži uzņēmuma pirmā reakcija uz ekonomisko krīzi ir jaunu darbinieku darbā pieņemšanas pārtraukšana, tikai vēlāk apsverot iespēju atļaut vecos darbiniekus.

Darbu meklējošu jauniešu skaits (jauniešu kopskaita vai tālākās izglītošanās iespēju trūkuma dēļ) ir nozīmīgs faktors saistībā ar jauniešu bezdarba līmeni. Šis jauniešu bezdarba faktors (jauniešu darbaspēka apjoms) kļūst arvien nozīmīgāks, ja to skata kopā ar kopējā darbaspēka pieprasījuma izmaiņām. Tas nozīmē, ka darbaspēka pieprasījuma strauja samazināšanās kopā ar lielu jauniešu darbaspēka apjomu rada ļoti augstu jauniešu bezdarba līmeni, kā tas diemžēl sastopams daudzās valstīs.

Pretēji tam, ko jauniešu bezdarba samazināšanai piedāvā dažas politikas, pētījumi¹ liecina, ka nepastāv spēcīgi argumenti par labu uzskatam, ka jauniešu bezdarba līmenis ir cieši saistīts ar jauniešu/pieaugušo relatīvo algu atšķirību. Citiem vārdiem sakot, zemāks algu līmenis

jauniešiem vienīgi tā iemesla dēļ, ka viņi ir jauni, nav nozīmīgs faktors jauniešu bezdarba samazināšanai.

Individuālie faktori

Pēc jauniešu bezdarba strukturālo cēloņu un tendenču analīzes ir nepieciešams skatīt arī mikro līmeni, kad indivīdu īpatnības ietekmē to iespējas atrast darbu. Šie ir jauniešu bezdarba tā sauktie "individuālie faktori".

Dzimums

Sieviešu vidū ir augstāks jauniešu (un pieaugušo) bezdarba līmenis. Tā ir vispārēja tendence Eiropā, lai gan tā ievērojami atšķiras dažādās valstīs.

Strādājošu sieviešu – arī jaunu sieviešu – skaits pēdējos gados ir pieaudzis, taču sieviešu darbaspēks (t.i. to sieviešu skaits, kas vēlas strādāt) arī ir pieaudzis. Tas, kopā ar augstāku aizvietojamības pakāpi starp vecākām un jaunākām sievietēm (sakarā ar to, ka sievietes lielākoties ir nodarbinātas jomās, kur nepieciešamas mazākas prasmes, nekā tajās, kur nodarbināti vīrieši), izskaidro, kāpēc sieviešu bezdarba līmenis turpina būt nozīmīgi augstāks par vidējo.

Prasmes un izglītības līmeņi

Jauniešu bezdarba citas īpatnības ir saistītas ar tā izmaiņām saistībā ar indivīdu izglītības līmeni, kas nepārprotami ir viens no specifiskajiem faktoriem, pie kuriem strādā tie, kas nodarbināti Eiropas jauniešu izglītošanas un neformālās izglītības jomās. Pastāv vispārēja tendence, ka augstāks (formālās) izglītības līmenis ir saistīts ar zemāku bezdarba līmeni: kopumā jauniešiem, kas agri pamet skolu, ir divreiz lielāks risks kļūt par bezdarbniekiem, nekā tiem, kam ir pabeigta izglītība (Eiropas Jaunatnes foruma politikas dokuments par priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu (*European Youth Forum Policy Paper on Early Education Leaving*), 2008). Papildus tam, piemēram, Nikels (*Nickell* (1996b)) savā pētījumā ir norādījis, ka Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) valstīs atšķirība bezdarba līmenī un to indivīdu algās starp tiem, kam ir zems izglītības līmenis un kam ir augstāki izglītības līmeņi, pēdējo divdesmit gadu laikā tiecas palielināties. Tas nozīmē, ka izglītība kļūst par arvien nozīmīgāku faktoru un ka to darbinieku situācija, kam nav prasmju, pēdējo divdesmit gadu laikā kļuvusi arvien sliktāka.

Šo tendenci atspoguļo Eiropas ekonomiskās attīstības modeļa attīstība: pieaugoša atkarība no tādiem produktiem un pakalpojumiem, kam piemīt kvalitātes, dizaina un tehnoloģiju pievienotā vērtība.

Tomēr, īpaši ekonomiskās krīzes laikā daudzās Eiropas valstīs tiek novērots, ka bezdarbs ievērojami ietekmē jauniešus ar dažādiem formālās izglītības līmeņiem (sk., piemēram, programmas "Jaunatne darbībā" 2008. gada februāra pārskatu „Kolēģu iesaistīšanas atbalsta grupa” (*Inclusion Colleague Support Group*)).

Daži pētījumi (piemēram, Bjambardoržs (*Byambadorj*), 2007) ir arī uzrādījuši, ka galvenais jauniešu bezdarba iemesls ir nevis izglītības trūkums, bet gan pieredzes trūkums un kvalifikāciju neatbilstība pieprasījuma darba tirgū.

Šī iemesla dēļ, ja tiek runāts par bezdarbu un iespējām strādāt pie tā samazināšanas, joprojām svarīgs faktors ir pieredze un formālās izglītības līmenis, kuru var attīstīt, izmantojot neformālo izglītību.

Dzīves vides reģionālie aspekti

Katrā Eiropas valstī saistībā ar bezdarbu pastāv reģionālās atšķirības. Piemēram, starp metropolēm un lauku reģioniem, piekrastes un iekšzemes reģioniem un/vai austrumu un rietumu, ziemeļu un dienvidu reģioniem, un/vai kontinentāliem un salu reģioniem. Aplūkosim tikai dažus piemērus – dažas plaši zināmas reģionālās atšķirības pastāv starp Itālijas dienvidiem un ziemeļiem (ļoti augsts bezdarbs dienvidos salīdzinājumā ar ziemeļiem) un starp Vācijas austrumiem un rietumiem (ļoti augsts bezdarba līmenis austrumos salīdzinājumā ar rietumiem).

Jauniešu bezdarba līmenis ir cieši saistīts ar reģionālajām atšķirībām valstīs. Vēl svarīgāk – jauniešu bezdarba reģionālās atšķirības ir vēl lielākas nekā pieaugušo bezdarba reģionālās atšķirības.

Šīs labi zināmās tendences iemesli ir atšķirīgi dažādos reģionos, taču kopumā jaunieši ar labākām prasmēm migrē uz ekonomiski attīstītākiem reģioniem un pilsētām. Mazāk attīstītie reģioni nespēj radīt pietiekoši daudz darbavietu un apmācību iespējas jauniešiem. Tas rada „apburto loku” - mazākas iespējas un ierobežotas nākotnes izredzes, kas īpaši ietekmē jauniešus.

Nav pieejami īpaši daudz pētījumu, kuru centrā būtu jauniešu bezdarba jautājums, kas skatīts atšķirību starp pilsētas un lauku teritorijām kontekstā. Tomēr, daži pētījumi ir parādījuši, ka, pat ja lauku teritoriju darba tirgu raksturo nodarbinātība jomās, kur nepieciešamas zems prasmju līmenis un kur darbs ir nepastāvīgs, šajās teritorijās salīdzinājumā ar pilsētu reģioniem ilglaicīgs bezdarbs ir sastopams retāk (sk., piemēram, Kartmels (*Cartmel*) un Furlongs (*Furlong*), Jaunatnes bezdarbs lauku teritorijās, 2000 (*Youth unemployment in rural areas, 2000*)).

Ir skaidrs arī tas, ka daudzas problēmas, kas ir saistītas ar bezdarbu un ar kurām saskaras jaunieši, ir līdzīgas gan pilsētu, gan lauku teritorijās, taču lauku teritorijās sastopamas papildu grūtības, kas saistītas ar ģeogrāfisko izolētību un ierobežoto nodarbinātības dažādību un apmācības iespēju pieejamību. Tomēr viens no apstākļiem, kuram, kā tiek uzskatīts, ir pozitīva ietekme attiecībā uz pāreju no bezdarba uz nodarbinātību lauku teritorijās, ir saistīts ar vietējiem neformālajiem tīkliem (ibid.).

Etniskā piederība un imigranta statuss

Dažādas etniskās piederības ir sastopamas visā pasaulē, arī Eiropā, un tas ir svarīgs faktors, kad skatām jauniešu bezdarba jautājumu. Pastāv vispārēja tendence, ka imigrantu vidū bezdarbs ir sastopams biežāk nekā starp vietējiem iedzīvotājiem (sk. OECD forums "Migrācija, nodarbinātība un integrācija", 2009). Vidējais bezdarba līmenis visām etniskajām minoritātēm, piemēram, Apvienotajā Karalistē, ir vairāk nekā divas reizes lielāks nekā "balto" vidū. Un tas sastopams par spīti faktam, ka etniskajām minoritātēm ir lielāka tendence iegūt izglītību².

Laforo universitātes Pētniecības un sociālo politiku centra pētījums „Bezdarbs un darba meklēšana: noteiktas grupas un to pieredze”, ko veikuši Džuls Šropšīrs (*Jules Shropshire*), Rebeka Vartone (*Rebecca Warton*) un Roberts Valkers (*Robert Walker*), parāda, ka etniskās minoritātes saskaras ar lielākām grūtībām, kad mēģina atrast un saglabāt darbu, nekā citas iedzīvotāju grupas. Etnisko minoritāšu pārstāvju vidējais bezdarba ilgums astoņu mēnešu laikā bija divreiz lielāks nekā citiem respondentiem. Problēmas, ar ko saskārās etniskās minoritātes, mēģinot iegūt darbu, iespējams, bija saistītas ar viņu nezināšanu par tiesību normām attiecībā uz reģistrēšanos kā bezdarbniekam un iespējām piedalīties aktivitātēs, kuras, pēc viņu domām, uzlabotu to darba iegūšanas izredzes.

Vēl kāds piemērs nāk no Nīderlandes. Publikācijā „Augsts bezdarbs etnisko minoritāšu vidū”³, kuru sagatavojis Sociālās un kultūras plānošanas birojs, norādīts uz augsto bezdarba līmeni turku, marokāņu, surinamiešu un imigrantu no Antiļu salām vidū, kā arī faktu, ka tas ir ievērojami pieaudzis pēdējo gadu laikā. Jauniešu imigrantu – pat otrās paaudzes – stāvoklis ir īpaši nelabvēlīgs attiecībā uz iespējām iegūt un saglabāt savu darbavietu (ibid.).

Invaliditāte

Cita darba tirgus grupa, kas saskaras ar īpašām grūtībām, ir invalīdi. Vairāki pētījumi (Regvera (*Reguera*), 1995 un Slajs (*Sly*) et al.1995) ir norādījuši, ka uz to attiecas gan zemāka dalība darba tirgū, gan augstāks bezdarba līmenis.

Atšķirībai attiecībā uz panākumiem darba tirgū starp cilvēkiem bez un ar invaliditāti ir tendence pieaugt līdz ar vecuma palielināšanos. Pastāv ļoti vispārīga tendence, ka jauniešu ar invaliditāti vidū bezdarba līmenis ir zemāks nekā vecāku invalīdu vidū. Daļēji tas var būt saistīts nevien ar invaliditātes pastiprināšanos ar laiku, bet arī ar agrīnu panākumu trūkuma darba tirgū pastāvīgo ietekmi⁴.

Iepriekš minētās izstrādnes attiecas uz dažiem no galvenajiem faktoriem, un, ir skaidrs, ka atkarībā no konteksta varētu pastāvēt arī citi aspekti, kas nosaka indivīdu darba (bezdarba) izredzes.

Jauniešu bezdarba faktori, kā tos formulējuši Portugālē, 2009. gada jūnijā notikušā SALTO apmācības kursa „Man nav darba, bet es pie tā strādāju” dalībnieki.

Kā sagatavošanos šim apmācību kursam, dalībniekiem tika lūgts veikt nelielu izpēti projektu, lai identificētu jauniešu bezdarba faktorus viņu valstīs. Līdz ar dažu vispārīgu statistikas datu

analīzi tie veica arī jauniešu bezdarbu ietekmējošo faktoru analīzi, ņemot vērā savu darba pieredzi. Tie veica „uz darbību orientētu” analīzi, mēģinot nošķirt tos faktorus, kurus tie var ietekmēt, no tiem, kurus tie nevar ietekmēt.

To faktoru skaitā, kurus, pēc viņu domām, tie nevar ietekmēt, bija, piemēram, ekonomikas sabrukums, izglītības sistēmas īpatnības, uzņēmumu cilvēkresursu politikas, globalizācijas process, tirgus noteikumi...

Viņi uzskatīja, ka var ietekmēt tādus faktorus kā prasmju attīstību, neformālās izglītības iespējas, pašnodarbinātības iespējas, atbalsta mehānismus nenodarbinātiem jauniešiem, cīņu pret vairākiem diskriminācijas veidiem utt.

Kopumā viņi uzskata, ka viņi nevar reāli ietekmēt sociāli-ekonomiskos cēloņus, taču var darīt daudz vairāk personīgajā līmenī. Tādējādi dalībnieku veiktās analīzes galvenās tendences bija ļoti līdzīgas dažādu pētījumu galvenajiem atklājumiem.

Attiecībā uz jauniešu bezdarba cēloņu makro līmeni tie pievienoja „melno tirgu” pastāvēšanu, kas īpaši ietekmē jauniešus, kā arī nesaskaņotību starp darba tirgus vajadzībām un arodapmācību.

Mikro jeb personīgajā līmenī tie norādīja specifiskākus aspektus attiecībā uz faktoriem, kas ietekmē prasmes un izglītības līmeni. Papildus (tikai) zināšanu vai (tikai) prasmju nozīmīgumam tie izcēla „kompetences” nozīmīgumu (saprrotot to kā zināšanu, prasmju un attieksmju kopumu), kas veicina pieeju darba vietām. Tie uzsvēra ne tikai to prasmju nozīmīgumu, kuras var iegūt formālās izglītības sistēmā, bet arī sociālo, uzņēmējdarbības un komunikācijas prasmju nozīmīgumu.

Dalībnieki identificēja vēl vienu piekļuves darba tirgum šķērslī - reliģisko disrimināciju. Dažos gadījumos tā var būt šķērslis, kas līdzvērtīgs etniskajai izcelsmei, taču dalībnieki uzskatīja, ka reliģija ir cits un atšķirīgs faktors, kurš arī dažos kontekstos būtu jāņem vērā.

¹ Abovds Dž. (Abowd, J.), Kramarcs F. (Kramarz, F.), Lemjo T. (Lemieux, T.) & Margolis, D. (Margolis, D.), 1996. „Minimālās algas un jaunatnes nodarbinātība Francijā un Amerikas Savienotajās Valstīs” (*“Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States”*), darbs nolasīts Nacionālā ekonomiskās izpētes biroja („National Bureau of Economic Research” jeb NBER) Konferencē par Jaunatnes Bezdarbu un nodarbinātību attīstītajās valstīs (*“Conference on Youth Unemployment and Employment in Advanced Countries”*), Vinstonā-Salemā, 12.-14. decembrī (sk 10.lpp).

² Jauniešu no 16 līdz 24 gadiem piedalīšanās līmenis izglītībā 1996. gadā bija 57% no visām etniskajām minoritātēm, taču 41% „baltajiem” (Apvienotās Karalistes Izglītības un Nodarbinātības ministrija, 1996). Zināmā mērā to, protams, var saistīt ar sliktākām darba tirgus izredzēm jauniešiem no etniskajām minoritātēm, kuri izvēlas iesaistīties darba tirgū, un šim aspektam ir tendence kļūt par britu darba tirgus raksturīgu īpašību jau vismaz kopš 1980.-tajiem gadiem (O'Higgins (O'Higgins), 1992). (13.lpp.).

³ „Augsts bezdarbs etnisko minoritāšu vidū”, Sociālās un Kultūras plānošanas birojs (Social and Cultural Planning Office), J. Dagevos (2006. gada 17. janvārī ISBN: 90-377-0266-x)
http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban_Policy/Economy_knowledge_and_employment/Urban_economy/Employment/Unemployment/unemployment-ethnic-minorities_1053.html (sk. 13.lpp.)

⁴ Sk., piemēram, Regvera (Reguera) (1995) un Slajs (Sly) et. al. (1995). (sk. 13.lpp.)

BEZDARBS

un sociālā atstumtība

Termins „sociālā atstumtība” ir kļuvis arvien nozīmīgāks, lai saprastu problēmas, ar kurām saskaras modernās sabiedrības, kā arī vienprātības trūkumu attiecībā uz šīm problēmām. Šīs publikācijas kontekstā ir interesanti aplūkot bezdarbu, ņemot vērā to, kā tas ir saistīts ar sociālo atstumtību, vai vismaz mēģināt aptvert dažus no iespējamajiem skatupunktiem uz to.

Sociālā atstumtība ir daudz plašāka parādība nekā nabadzība zema ienākumu līmeņa dēļ un tā tiek saprasta kā dinamisks, daudzdimensionāls process, kurš ietver sociālos un ekonomiskos dzīves aspektus, subjektīvo pieredzi un objektīvās situācijas, un kas ir atkarīga no pieejamajiem personīgajiem un sociālajiem resursiem (Kīzelbahs (*Kieselbach*) 2000). Kā norāda Kīzelbahs (*Kieselbach*), sociālā atstumtība ir saistīta ar nodarbinātības krīzēm, kas sevišķi ietekmē darbiniekus ar zemu kvalifikāciju, kā rezultātā arvien vairāk un vairāk cilvēki nespēj atbilst materiālās un sociālās labklājības sociālajiem standartiem (ibid.).

Kā minēts pētījumā „Jauniešu bezdarba situācija Zviedrijā” (Purvē Bjamadordžs (*Purvee Byambadorj*), kas atsaucas uz Kīzelbahu (*Kieselbach*))⁵, var minēt sešas sociālās atstumtības dimensijas (saistītas ar bezdarbu), kuras var aprakstīt kā:

- atstumtība no darba tirgus rada ārējus šķēršļus, lai iekļūtu vai atkārtoti iekļūtu darba tirgū;
- ekonomiskā atstumtība attiecas uz nabadzību un iekļauj finansiālu atkarību no labklājības valsts vai sociāli nepieņemama ienākumu veida, kā arī indivīdu nespēju finansiāli nodrošināt sevi vai savu ģimeni.
- Institucionālo atstumtību var būt saistīta ar atstumtību no izglītības sistēmas, iestādēm, kas nodarbojas ar bezdarbu un nabadzību, un valsts un privāto pakalpojumu iestādēm.
- Sociālās izolācijas radītu izolāciju var aprakstīt kā atstumtību no sociālajiem tīkliem vai sevis atstumšanu no tiem, kuras rezultātā kontaktēšanās sāk notikt tikai ar vienu specifisku cilvēku grupu, vai pat var notikt vispārīga šādai ietekmei pakļautās personas izolācija.
- Kulturālā atstumtība ir saistīta ar nespēju dzīvot atbilstoši sociāli pieņemtajām normām un vērtībām, kā rezultātā iespējams identificēties ar nestandarta normām un uzvedību.
- Teritoriālā atstumtība aprakstāma kā tādu personu teritoriāla koncentrēšanās, kurām ir ierobežotas finanšu iespējas un līdzīga sociālā un kulturālā izcelsme un kuras jūtas izolētas, jo to apdzīvotajos rajonos trūkst infrastruktūras (ibid).

Kā redzams, bezdarbs (īpaši ilglaicīgs bezdarbs) ir viens no sociālās atstumtības iemesliem. Daudziem jauniešiem bezdarbs nozīmē iespēju trūkumu, nākotnes izredžu trūkumu, ierobežotu personīgo attīstību, zemu pašapziņu, nespēju kļūt patstāvīgam...

Bezdarbs ietekmē jauniešus ar dažādu sociālo izcelsmi, dažādos to dzīves posmos un dažādos apstākļos. Šis bezdarba daudzveidības ievērošanai nevajadzētu novērst uzmanību no vispārīgajām tendencēm, mērķgrupām un faktoriem, kas apskatīti iepriekšējā sadaļā.

Bezdarbs ir sociāla problēma, ar kuru var saskarties jebkurš. Bet, kad tas ietekmē jauniešus, kas nāk no nelabvēlīgas vides, viņu situācija ir grūtāka atbalsta trūkuma dēļ. Šie jaunieši daudz vieglāk kļūst par bezdarbniekiem, un bezdarbs var kļūt par „negatīvo sniegapikas efektu”. Tad viņi saskaras ar dažāda veida problēmām, un tas notiek īsā laika periodā un/vai uzkrājas citādos veidos.

Ņemot vērā, ka šie šķēršļi, ar kuriem indivīdi saskaras, ir „savstarpēji saistīti”, viena no nodērtīgām pieejām, kā pētīt jauniešu sociālo atstumtību, ir tā sauktā „daudzu problēmu situācija”⁶. „Daudzu problēmu situācijā” bezdarbs bieži vien ir galvenais sociālās atstumtības iemesls. Ja kāds zaudē savu darbu, viņš/viņa ļoti īsā laikā var pazaudēt kompetenci un sociālos kontaktus. Šāds skatījums daļēji varētu būt pārāk vienkāršots un vispārināts, taču tā pamatā ir tas, ko mēs bieži redzam realitātē. Tas ir kā apburtais loks, no kura ir grūti izkļūt.

Sociāli atstumti jaunieši saskaras ne tikai ar pastāvīgu bezdarbu, bet var saskarties arī ar vienu vai vairākām no šeit turpmāk aprakstītajām situācijām:

- Bieža darba vides maiņa, grūtības saglabāt savu darbu;
- Hroniska psihiska vai fiziska saslimšana vai invaliditāte;
- Kavējumi, nepabeigta izglītība, profesionālās kvalifikācijas trūkums vai citas problēmas skolā;
- Atkarība no narkotikām, alkohola, no uzvedības vai attiecībām, „bīstams” dzīves stils;
- Nelabvēlīgi ģimenes apstākļi, paaudžu konflikti, ģimenes atbalsta trūkums, problemātiskas attiecības ar vecākiem utt.
- Nelabvēlīga apkaime;
- Iepriekšēja notiesātība, krimināla pagātne;
- u.c.

Īpaši sarežģīta situācija rodas tad, ja bezdarbs (un ar to saistītā nabadzība) ietekmē vienu paaudzi pēc otras – pastāv cilvēki, kuri pārmanto nabadzību no paaudzes uz paaudzi (tā sauktā paaudžu nabadzība).

Šajā gadījumā, jauniešiem bieži trūkst jebkāda pozitīva piemēra, kā ar to tikt galā vai no tās izlauzties. Nemaz nerunājot par to, ka šajā kontekstā ir svarīgi skatīt ne tikai stigmatizācijas problēmu, bet arī pašstigmatizāciju.

Jāņem vērā arī tas, ka pārāk bieži atbildība par šādām situācijām tiek uzvelta cilvēkam, kaut gan varētu apgalvot, ka lielākoties šķēršļi radušies „sistēmas” kļūdu vai trūkumu dēļ. Jo īpaši tāpēc, ka profesionālo sociālo pakalpojumu sniedzējiem ir grūti piekļūt šīm ģimenēm un sociālajai videi – taču tas nenozīmē, ka jaunatnes jomas, kas bieži ir elastīgāka un mēģina izmantot inovatīvas pieejas, ietvaros nevarētu veiksmīgi pievērsties jauniešiem no šīs vides!

Taču pirms mēs apskatām praktiskākus veidus, kā strādāt ar bezdarba problēmu, mēs apskatīsim to no vēl kāda ļoti interesanta skatpunkta, kurš, cerams, palīdzēs mums skatīt jauniešu bezdarba problēmu vēl plašākas perspektīvas ietvaros – tā ir Eiropas jaunatnes politikas dimensija.

⁵[http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4603/2/IMSSW%20degree%20report%20Byambadorj-%2after%](http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4603/2/IMSSW%20degree%20report%20Byambadorj-%2after%20)

Jauniešu bezdarbs POLITIKAS DARBA KĀRTĪBĀ

Daudzi, kas darbojas šajā jomā, iespējams teiktu, ka viņi nav ieinteresēti politikas dimensijā – nemaz nerunājot par Eiropas līmeni -, jo tas viņiem šķiet kaut kas pārāk „attālināts”, grūti sasniedzams un neattiecas uz viņu ikdienas pieredzi. Taču šis jautājums, iespējams, ir vairāk par to, cik daudz mēs zinām par notiekošo, un tas var kalpot par pirmo soli, lai mēģinātu izveidot labāku sinerģiju starp politiku un praksi.

Šīs nodaļas mērķis ir mēģināt sniegt sākotnējo ieskatu dažos no svarīgākajiem kritērijiem Eiropas jaunatnes politikas jomā pēdējo gadu laikā kā pamatu tālākām, vairāk uz praksi orientētām pieejām tam, kā šīs politiskās ambīcijas - cīņu ar jauniešu bezdarbu - pārveidot par praktiskām aktivitātēm jaunatnes jomā.

Galu galā, ja mēs skatām terminu „politika”, kā tas skaidrots vārdnīcā, mēs redzēsim, ka tā ir :
...darbības virziens vai princips, kuru pieņēmusi vai piedāvājusi valdība, partija, uzņēmums vai indivīds (Skaidrojošā vārdnīca)

Vai

...pārdomāts rīcības plāns, pēc kura vadīties lēmumu pieņemšanā un sasniegt racionālus rezultātus (Wikipedia).

Tas nepavisam tik ļoti neatšķiras no tā, kā mēs kopumā mēdzam saprast, kāpēc un kā mēs strādājam jaunatnes jomā, vai ne? Un, ja politika ir rīcības plāns, lai sasniegtu konkrētus rezultātus, kurā var darboties plašs iesaistīto personu loks, tad tas varētu būt jebkurš no mums.

Pēdējo gadu laikā sociālā un profesionālā jauniešu integrācija pakāpeniski ir ieguvusi nozīmīgumu Eiropas jaunatnes politikas nostādņu sistēmas darba kārtībā, kura tai raksturīgajā vairāk formalizētajā pieejā tika izveidota 1990-to gadu beigās, līdz ar konsultāciju uzsākšanu saistībā ar Balto grāmatu „Jauns impulss Eiropas jaunatnei”.

Cita starpā, Baltā grāmata ir izstrādāta, ņemot vērā nodarbinātības kā sociālās integrācijas līdzekļa nozīmi un jauniešu tādu nodarbinātības veidu nozīmīgumu, kas atbalsta individuālus ceļus starp mācīšanās un darba pasaulēm, ar mērķi atbalstīt integrējošu sabiedrību veidošanos. Attiecībā uz jauniešu ilgstoša bezdarba novēršanu Baltā grāmata atsaucas uz Eiropas Nodarbinātības stratēģiju, kas uzsver tādu aspektu nozīmīgumu kā individuāla konsultēšana, uzlaboti izglītības un apmācības plāni, to jauniešu skaita samazināšana, kas agri pārtrauc izglītību un apmācību, kā arī labāku norādījumu izstrādāšanu un jauno tehnoloģiju pieejamības nodrošināšanu (ibid, 20 lpp.).

Attiecībā uz Balto grāmatu kā sava veida paziņojumu par nodomu, ar kuru Eiropas Komisija apņēmas ieviest noteiktu politiku un ar to saistītas darbības, jāpiezīmē, ka tajā paustās apņemšanās Dalībvalstīs pēc tam tika ieviestas. Līdz laikam, kad tika pieņemts Eiropas Jaunatnes pakts kā daļa no Lisabonas stratēģijas (2005), jauniešu nodarbinātības un sociālās integrācijas jautājumus risināja ar „optimizācijas” procesa palīdzību (kuru tsumā varētu raksturot kā dažādu politiku koordinēšanu ar mērķi izveidot integrētu pieeju). Šis pakts vēl vairāk uzsvēra nodarbinātības un sociālās integrācijas nozīmību, kas ir viena no trim prioritārajām jomām Eiropas jaunatnes politikas veidošanā, ierosinot veikt šeit turpmāk minētos pasākumus, lai veicinātu jauniešu nodarbinātību, integrāciju un izaugsmi:

- integrējošu darba tirgu radīšana darba meklētājiem un jauniešiem, kas saskaras ar grūtībām;
- „dzīves cikla” pieejas darbam veicināšana, tajā skaitā atjaunināti pūliņi, lai jauniešiem radītu ceļus uz darba tirgu un samazinātu viņu bezdarbu;
- darba tirgus vajadzību un izglītības un apmācību sistēmu pielāgošanas saskaņotības uzlabošana kā atbilde jaunu prasmju nepieciešamības izaicinājumam;
- investīciju cilvēkresursos palielināšana.

Tie visi patiešām var izklausīties pēc lieliem ideāliem. Tomēr ir svarīgi saprast, ka, tā kā jauniešu (ne)nodarbinātība ir ļoti sarežģīts fenomens, tas noteikti prasa stingru politisko darba kārtību un saskaņotību starp dažādām politikām un pasākumiem. Tāpēc nav brīnums, ka gadu laikā un ieviešot iepriekš minētās iniciatīvas, prioritāte vienmēr ir bijusi meklēt labāku sinerģiju ar citām galvenajām Eiropas politikas jomas iniciatīvām (un ne tikai jauniešu jomas ietvaros) – te var minēt Eiropas Nodarbinātības stratēģiju, sociālās integrācijas procesu, izglītības un apmācības stratēģiju un Mūžizglītības stratēģiju.

2007. gadā Eiropas Komisija publicēja paziņojumu „Ceļā uz pilnīgu jauniešu piedalīšanos izglītībā, nodarbinātībā un sabiedrībā” (*“Towards the full participation of youth in education, employment and society”*), kurā tika izteikta ideja par jauniešu bezdarbu kā neizmanto tu resursu un kurā tika norādīta nepieciešamība pēc darbībām no Eiropas Komisijas puses, piemēram, labāka jauniešu nodarbinātības pārraudzīšana Dalībvalstīs, labās prakses piemēru

popularizēšana, kā arī valstis tika aicinātas rīkoties un cita starpā labāk izmantot nacionālās politikas un Eiropas līdzekļus, piemēram, Eiropas Sociālo fondu, Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Kohēzijas fondu u.c.

Lai arī mēs esam jau iepazinušies ar Balto grāmatu un Eiropas Jaunatnes paktu un to nozīmi tā sauktajā „optimizēšanas” procesā, mums jāskata vēl viena iniciatīva – Eiropas Savienības jaunatnes stratēģija „Jaunatne – ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus”, 2009 (EU Strategy on Youth “Youth - Investing and Empowering”, 2009) -, kas mēģina atbildēt uz jauniešu izaicinājumiem, kas identificēti „Atjaunotajā Sociālajā programmā: iespējas, piekļuve un solidaritāte 21. gadsimta Eiropā”, 2008 (*Renewed Social Agenda: Opportunities, Access and Solidarity in 21st Century Europe, 2008*).

Stratēģijas „Jaunatne - ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus” mērķis ir parādīt starpsektoru pieeju, kuras ietvaros pastāv perspektīvas īslaicīgām un ilglaicīgām darbībām galvenajās politikas jomās, kas ietekmē jauniešus Eiropā, tajā skaitā nodarbinātības un sociālās iekļaušanas jomā. Papildus tam tiek minētas arī dažas citas jomas, kuras tikušas uzskatītas par nozīmīgām saistībā ar jaunatnes bezdarbu, piemēram, izglītība un veselība, kas ir minētas arī šīs publikācijas iepriekšējās nodaļās.

Šī stratēģija ne tikai uzstāda mērķi radīt vairāk jauniešu izglītības un nodarbinātības iespēju, visiem jauniešiem uzlabojot pieejamību un veicinot visu jauniešu dalību, un sekmējot solidaritāti starp jaunatni un sabiedrību, bet arī norāda, ka „piekļuves darba tirgum veicināšana un kvalitatīvas nodarbinātības veicināšana ir bijusi Lisabonas stratēģijas izaugsmei un darbavietām, kā arī Jaunatnes pakta viena no galvenajām prioritātēm. Šī aspekta attīstību nepieciešams turpināt. Finanšu un ekonomikas krīzes iespaids uz darba tirgiem vēl vairāk padara jauniešu nodarbinātības jautājuma skatīšanu par steidzamu pasākumu gan īstermiņā, gan ilgtermiņā. Darba ņēmēju pārvietošanās brīvība, kas īpaši svarīga jauniešiem to karjeras uzsākšanas posmā, ir vienota tirgus stūrakmens.”

Cīnoties ar bezdarbu, šī stratēģija uzsver labas koordinācijas starp Dalībvalstīm un Eiropas Savienību nozīmīgumu, lai atvieglotu pāreju no skolas uz darbu vai no bezdarba uz darbu, kā arī uzsver investīciju palielināšanas un uzlabošanas nozīmīgumu, kas nodrošina darba tirgus vajadzībām atbilstošas prasmes, kuras būtu labāk saskaņotas īstermiņā, kā arī lai nodrošinātu labāku ilgtermiņa plānošanu attiecībā uz nākotnē nepieciešamajām prasmēm.

Nodarbinātības jomā, ja runājam par noteiktām aktivitātēm attiecīgajās kompetences sfērās, Dalībvalstis tiek aicinātas:

- nodrošināt, lai jauniešu nodarbinātība turpinātu būt prioritāte;
- veicināt starpvalstu profesionālās un arodapmācības iespējas jauniešiem, tajā skaitā jauniešus agrīni iepazīstinot ar darba pasauli;
- attīstīt jaunatnes darbu, kā resursu, lai atbalstītu jauniešu nodarbinātību;
- veicināt sadarbību starp nodarbinātības un jaunatnes politikas veidotājiem un veicināt jauniešu iesaistīšanos nodarbinātības politikā;

- nodrošināt, lai pieejamie Eiropas Savienības fondi, kurus var izmantot jauniešu nodarbinātības veicināšanai, īpaši Eiropas Sociālais fonds, tiktu izmantoti efektīvi;
- izstrādāt īstermiņa pasākumus atjaunošanas plānos, lai stimulētu jauniešu nodarbinātību, kā arī izstrādāt jauniešiem nepieciešamos strukturālos pasākumus;
- attīstīt karjeras padomu un konsultēšanas pakalpojumus;
- samazināt šķēršļus brīvai darbaspēka plūsmai Eiropas Savienībā;
- veicināt kvalitatīvas stažēšanās iespējas izglītības ietvaros, kā arī apmācību un/vai nodarbinātības shēmu ietvaros;
- uzlabot bērnu aprūpi, lai palīdzētu saskaņot jaunu pieaugušo profesionālo un privāto dzīvi.

Šeit turpmāk sekojošajās rindkopās mēs apskatīsim dažas citas jomas, ar kurām nodarbojas šī stratēģija – sociālo iekļaušanu, izglītību, radošumu un uzņēmējdarbību - jo tās ir ļoti cieši saistītas ar jauniešu un īpaši to jauniešu, kam ir mazākas iespējas, darba vai bezdarba izredzēm.

Sociālā atstumtība

Eiropas Savienības jaunatnes stratēģija atzīst, ka nabadzība un sociālā atstumtība ir sarežģītas parādības, kurām nepieciešama papildus spēku mobilizācija, un tās mērķis ir sagraut atstumšanas pārnesanu no paaudzes paaudzē tās jauniešu daļas vidū, kurai ir mazāk iespēju, mobilizējot iesaistītos, kuriem ir nozīme jauniešu dzīvēs – jaunatnes un sociālos darbiniekus, vecākus, skolotājus u.c. Tā ir stratēģija, kas pilnībā sakrīt ar apsvērumiem, kas sniegti šajā publikācijā, kurā aprakstīta viena no pieejām, kā sagraut tā sauktās „daudzu problēmu” situācijas.

Šī stratēģija piedāvā arī konkrētas aktivitātes Dalībvalstīm, tajā skaitā pašai Eiropas Komisijai, piemēram, optimizētu Eiropas Savienības fondu izmantošanu un eksperimentālu programmu veidošanu, lai atbalstītu sociālo integrāciju, risinātu bezpajumtniecības problēmas, mājokļu zaudēšanu un finansiālo atstumtību, veicinātu pieeju kvalitatīviem transporta pakalpojumiem, e-integrāciju, veselību, sociālos pakalpojumus, kā arī veicinātu sociālās iekļaušanas politikas, kas, cita starpā, iesaistītu arī jauniešus.

Izglītība

Izglītības jomā, kas ir ļoti cieši saistīta ar nodarbinātības un darba iespējām - tiek uzsvērts formālās un neformālās izglītības nozīmīgums un to savstarpēji papildinošā loma. Trīs galvenās darba jomas ir mūžizglītības stratēģijas veicināšana, mācību mobilitātes veicināšana un cīņa pret priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu. Cita starpā šī stratēģija ierosina:

- attīstīt neformālo izglītību kā vienu no līdzekļiem, kā risināt priekšlaicīgas mācību pārtraukšanas problēmu;
- veicināt visu jauniešu mācību mobilitāti; nodrošināt labas kvalitātes profesionālās orientācijas pakalpojumu un konsultēšanas pakalpojumu pieejamību;
- tālāk attīstīt „Europass” (īpaši tā pašnovērtēšanas funkcijas) un nodrošināt sertifikātus, piemēram, „Youthpass”.

Radošums un uzņēmējdarbība

Stratēģija norāda, ka jauniešus vajadzētu iedrošināt domāt un rīkoties inovatīvi, un tās ietvaros tiek uzskatīts, ka uzņēmējdarbības izglītība ir ekonomiskās izaugsmes un jaunu darbavietu radīšanas līdzeklis, kā arī jaunu prasmju, pilsoniskās līdzdalības, autonomijas un pašapziņas avots. Visi minētie noteikti ir svarīgi nodarbinātības izredžu faktori, taču ne tikai, jo, pirmkārt, tie ir svarīgi individuālās labklājības un pašrealizācijas faktori. Radošuma un uzņēmējdarbības sfērā identificētās darba jomas ir radošu prasmju veicināšana, kultūras izpausmes veicināšana un atbalsta sniegšana talantu attīstīšanai. Dažas no piedāvātajām specifiskajām aktivitātēm ir:

- izveidot uzņēmējdarbības uzsākšanas fondus un rosināt jauniešu uzņēmumu atzīšanu;
- paplašināt jauno tehnoloģiju pieejamību un nozīmi, kā arī turpināt veicināt jauniešu darba nozīmi jauniešu radošuma jomā un jauniešu uzņēmējdarbībā.

Papildus tam, Eiropas jaunatnes stratēģijā uzsvērtā jaunatnes darba profesionalizēšanas un atzīšanas nozīme. Saistībā ar jauniešu (bez)darba problēmu, tas, pirmkārt, nozīmē, ka nepieciešams garantēt, ka cilvēkiem, kas aktīvi strādā jaunatnes jomā, ir atbilstošas kompetences, lai strādātu ar šo ļoti nozīmīgo problēmu, kā arī nodrošināt, lai pastāvētu iespējas tālāk attīstīt šīs kompetences. Skatot plašākā kontekstā, šī stratēģija arī izsaka vārdos uzskatu, ka jaunatnes joma var sniegt nozīmīgu ieguldījumu daudznozaru pieejā cīņai ar izaicinājumiem, ar kuriem saskaras jaunieši, tajā skaitā ar bezdarbu.

Ja šīs ir politiskās ambīcijas, kuras Eiropas līmenī noteiktas jaunatnes jomai līdz 2018. gadam, tad kur jūs redzat savu un savas organizācijas lomu? Kā tas saskan ar jūsu pašu stratēģijām un rīcības plāniem?

Pēc 2010. gada grozītā Lisabonas stratēģija izaugsmei un nodarbinātībai koncentrēsies uz krīzes pārvarēšanu un Eiropas Savienības pārveidošanu par ilgtspējīgāku, zaļāku un inovatīvāku ekonomiku. Sagatavojot tam augsni, Eiropas Komisija 2008. gada beigās izstrādāja paziņojumu „Jaunas prasmes jaunām darba vietām”, un, saskaņā ar to, arvien svarīgākas kļūst t.s. sociālās prasmes, piemēram, problēmu risināšana, analītiskās, pašorganizācijas un komunikācijas prasmes, valodu prasmes, digitālās kompetences un spēja strādāt komandā. Visām tām, protams, ir liela saistība ar kompetences attīstīšanu, izmantojot neformālo izglītību jaunatnes jomā.

Prasmju attīstība un uzlabošana tiek skatīta kā augstākas nodarbinātības pamats, kā tas minēts arī Hosē Manuela Barozo (*Jose Manuel Barroso*) 2009. gada dokumentā „Politiskās pamatnostādnes nākamajai Komisijai”. Šeit cīņa ar bezdarbu un sociālās kohēzijas uzlabošana tiek identificēta kā viens no pieciem galvenajiem Eiropas izaicinājumiem šobrīd. Papildus tam, līdz ar to, ka priekšlikuma par iniciatīvu „Jaunatne kustībā” mērķis ir garantēt, ka līdz 2020. gadam visiem jauniešiem Eiropā būs iespēja pavadīt daļu no sava izglītības ceļa citā Dalībvalstī, tās mērķis ir atbalstīt apmācību ar kultūru starpniecību un starpkultūru kompetences (ibid., 32).

Lai arī šajā nodaļā uzmanība veltīta Eiropas Savienības un Eiropas Komisijas politikām, ir skaidrs, ka šajā jomā pastāv daudzi citi Eiropas līmeņa spēlētāji.

Eiropas Padome ir identificējusi apmaksāta darba pieejamību kā vienu no jaunatnes politikas galvenajām sastāvdaļām, lai jauniešiem radītu apstākļus mācīties un attīstīt atbilstošas kompetences ar mērķi būt spējīgiem ieņemt pilnvērtīgu pozīciju darba tirgū (*Denstads* (*Denstad*), 2009, 29).

Eiropas Jaunatnes forums ir izdevis vairākus dokumentus, piemēram, „Politikas dokuments par jaunatnes nodarbinātību” (2008) vai „Politikas dokuments par priekšlaicīgu mācību pārtraukšanu” (2008). Abas šīs institūcijas, kā arī daudzas citas Eiropas līmeņa organizācijas, ir organizējušas starptautiskas iniciatīvas, kas veltītas jauniešu bezdarba problēmai, tās saistībai ar sociālo atstumšanu u.t.t.

Un tām ir daudz sakaru ar un ietekme uz nacionālajām, reģionālajām un dažreiz pat vietēja līmeņa politikām, kuras iespējams ir tuvākas praktiskam jaunatnes darbam un jauniešiem, kas saskaras ar bezdarbu.

[Dažas kritiskas pārdomas par Eiropas jaunatnes politiku, kā tās izteikuši SALTO apmācības kursa „Man nav darba, bet es pie tā strādāju” dalībnieki, 2009. gada jūnijā, Portugālē.](#)

Kā mēs redzam, piedāvātās darba jomas un konkrētās aktivitātes attiecas uz diezgan plašu līdzekļu apjomu, ar kuru palīdzību pārvarēt jauniešu bezdarbu.

Taču ir iespējams skatīt kritiski (un varbūt pat tā arī jāskata) šos politiskos pasākumus saistībā ar jauniešu bezdarbu, īpaši, kad tiek nonākts pie to īstenošanas un konkrētiem rezultātiem. Tāpēc viena no apmācību kursa idejām bija likt dalībniekiem detalizēti iepazīt un kritiski izvērtēt iepriekš minētos Eiropas jaunatnes politikas pasākumus.

Diskusiju centrā bija jautājums, kā ietekmēt šo jaunatnes politiku attīstību: vietējā, nacionālā un pat Eiropas līmenī. Tika identificēti daudzi dažādi veidi, kā ietekmēt politiku veidošanu - izmantojot vai sadarbojoties ar nacionālajām jaunatnes padomēm, vietējām pašvaldībām utt. Jo,

pirmkārt, jaunatnes politika ir Dalībvalstu atbildība, un tāpēc tieši šis ir galvenais līmenis, kurā politiskās ambīcijas kļūst konkrētākas.

Dalībnieki norādīja, ka ir nepieciešams būt pacietīgiem un noturīgiem, jo politiskā darba rezultāti nāk ar laiku. Galvenais kopīgais politisko procesu ietekmēšanas mērķis ir sasniegt vienlīdzīgas darba iespējas visiem jauniešiem.

Fakts, ka jauniešu bezdarbs ir tik izplatīts jautājums jaunatnes politikas pasākumos, noteikti dod stimulu izveidot noteiktus līdzekļus un programmas.

Dalībnieki secināja, ka politiskie pasākumi nekad nav „galīgais risinājums”, bet - arī saistībā ar jauniešu bezdarbu - tie var sniegt ieguldījumu, lai radītu nepieciešamos priekšnosacījumus.

Praktisks padoms:

Kāpēc gan neapdomāt saiknes starp politiku un praksi?

Jūsu pašu organizācijas stratēģijas izveides laikā jums varētu būt noderīgi padomāt par politisko dimensiju no jūsu skatpunkta, ņemot vērā gan vietējo, gan nacionālo un Eiropas līmeni:

- Vai, kur un kā jūs redzat saikni ar jūsu darbu pie jauniešu bezdarba problēmas?
- Kāda veida iespējas, kuras radījuši politiskie pasākumi, jūs redzat savam praktiskajam darbam?
- Kur jūs saredzat kļūdas? Kā pietrūkst?
- Vai tas ir kas tāds, kam vajadzētu pievērsties, un kādu lomu jūs varētu uzņemt šajā sakarā?

Piemēram, Eiropas programmas „Jaunatne darbībā” ietvaros ir iespējas organizēt starptautiskus un nacionālus jauniešu seminārus, savedot kopā jauniešus un jaunatnes politikas veidotājus. Tā kā šo tikšanos mērķis ir veicināt labas prakses apmaiņu un ideju, kas saistītas ar svarīgiem jautājumiem Eiropas jaunatnes politikas un tās prioritāšu jomā, apmaiņu, tās arī nodrošina lieliskas iespējas turpmākām diskusijām par jauniešu (ne)nodarbinātības jautājumu. Vairāk informācijas par jaunatnes semināriem ir tālāk atrodamajā nodaļā par programmu „Jaunatne darbībā”.

Jauniešu bezdarbs

KĀ

TO PĀRVARĒT?

Dažas vispārīgas pieejas

Cilvēki risina bezdarba problēmu daudzos dažādos veidos. Julkunena (*Julkunena*) uzskata, ka „risināšanas veidiem ir plašs spektrs, kas saistīts ar dzimumu, vecumu, kvalifikācijām, finansiālo situāciju, aktivitātes līmeni un sociālo tīklu” (Julkunena (*Julkunena*), 2001). Bezdarbs, šķiet, ir ļoti sarežģīta un dinamiska situācija, ar kuru tiek galā dažādos veidos atkarībā no resursiem, sociālā kapitāla un indivīda orientācijas. Ja runājam par bezdarbu, tad tā pārvarēšana vairāk vai mazāk ir problēmu risināšanas stratēģija.

Savā pētījumā Julkunena (*Julkunena*) noskaidroja, ka bezdarba psiholoģiskais iespaids ir atkarīgs no tā, kā nenodarbināti cilvēki izmanto savu laiku - tie, kas ar to tiek galā vislabāk, iesaistās mērķtiecīgās aktivitātēs un uztur regulārus sakarus ar cilvēkiem ārpus savas „kodolģimenes”. Sporta apvienības arī var samazināt garīgās veselības pasliktināšanās iespēju bezdarba laikā. Papildus tam, alternatīvas lomas pieņemšana arī var darboties kā aizsardzība pret negatīvu pieredzi. Kopumā sievietes ir tendētas labāk piemēroties bezdarba ietekmei nekā vīrieši, jo sievietēm ir plašāki sociālie tīkli, kas piedāvā atbalstu, un viņas bezdarba laikā saglabā savas sociālās aktivitātes līmeni labāk (Julkunena (*Julkunena*), 2001).

Jo ilgāk indivīds ir bez darba, jo lielāka ir iespēja, ka tas cietīs no psiholoģiskām problēmām kopā ar pašapziņas zudumu. Ričijs (*Ritchie*) ir noskaidrojis, ka cilvēki, kas ir bez darba vairāk nekā trīs mēnešus, sāk saskarties ar kādu no šīm problēmām (Ričijs un Borns (*Ritchie & Bourne*), 2005).

Diemžēl daudziem nenodarbinātiem cilvēkiem ir tendence draudzēties ar cilvēkiem, kuriem arī nav darba, un viņiem ir vājākas sociālā atbalsta sistēmas, kas palīdzētu risināt psiholoģiskās un materiālās problēmas.

Kā mēs redzam, jauniešu bezdarbs ir nopietns un nebeidzams izaicinājums. Tāpēc, tāpat kā bezdarba fenomena sakarā, arī šeit atbildei uz to jābūt kompleksai: ievērojot dažādas dimensijas (ekonomisko, sociālo, politisko, izglītības utt.), sadarbojoties ar daudziem partneriem un dažādos līmeņos (vietējā, nacionālā un Eiropas līmenī) utt.

Mēs esam, nevienkāršojot un nemēģinot mākslīgi sagrupēt, klasificējuši jaunatnes bezdarba problēmas risinājumus, saistot tos ar trīs galvenajām idejām:

- pozitīva domāšana;
- jaunu darba meklētāju iedrošināšana;
- cīņa pret sociālo atstumšanu.

Ir acīmredzams, ka tā ir tikai viena no iespējamajām pieejām un ka pastāv daudz citas pieejas. Tādējādi mēs ceram, ka šī klasifikācija noderēs kā ierosme profesionāļiem un organizācijām, lai attīstītu savus risinājumus, kā arī Eiropas jaunatnes [politikas] jomai, lai atrastu turpmākus ceļus, kā apkopot un izplatīt šīs prakses.

Pozitīva domāšana

Neskatoties uz to, ka cīņa ar jauniešu bezdarbu ir ļoti kompleksa un sarežģīta, jeb, drīzāk jāsaka, tieši šīs sarežģītības dēļ, ir nepieciešams to risināt, izmantojot pozitīvu domāšanu. Tā ir pirmā pieredzē gūtā mācība.

Šī pozitīvā domāšana sākas ar to, ka laikā, kad tiek risināts bezdarba jautājums, tiek mainīta valoda un garīgā attieksme, piemēram, runājot par „jauniem darba meklētājiem” tā vietā, lai runātu par “jauniem bezdarbniekiem”, koncentrējoties uz resursiem un spējām, nevis trūkumiem utt.

Pozitīva domāšana ir arī dzan saistīta ar nepieciešamību analizēt bezdarba situāciju ne tikai negatīvā veidā, bet saprotot arī potenciālo pozitīvo ietekmi, kāda tai varētu būt vismaz attiecībā

uz dažiem dzīves aspektiem. Saskaņā ar slaveno Harija S. Trūmena (*Harry S. Truman*) citātu, mums ir jāņem vērā no sarežģītās bezdarba situācijas veidot iespējas:

"Pesimists ir tas, kurš meklē sarežģījumus savās iespējās, un optimists ir tas, kurš meklē iespējas savos sarežģījumos."

Harijs S. Trūmens (Harry S. Truman)

Piemērs, kā rosināt pozitīvu domāšanu.

Vingrinājums „Bezdarba plusi un mīnusi” no apmācību kursa

Nacionāla līmeņa apmācību kursu „Jaunu darba meklētāju iesaistīšana, izmantojot neformālo apmācību” 2007. gadā organizēja programmas „Jaunatne darbībā” Igaunijas Nacionālā aģentūra un fonds „Arhimēds”. Apmācība tika orientēta uz to, kā izmantot neformālo izglītību, lai radītu labākas pašattīstības iespējas nenodarbinātiem jauniešiem, un ilgtermiņā, lai veicinātu atgriešanos darbā un iesaistīšanos sabiedrības dzīvē.

Citu vingrinājumu vidū, kas tika pildīti šajā apmācību kursā, viens bija veltīts tam, lai analizētu bezdarba plusus un mīnus. Šeit turpmāk ir īss pārskats tam, ko norādīja šī apmācību kursa dalībnieki:

Bezdarba plusi:

- vēlme un motivācija mainīt savu dzīvi;
- daudz brīvā laika;
- cerība par labāku nākotni;
- laiks domāt pašam par sevi;
- izvēles, kuras var veikt, nebaidoties kaut ko zaudēt (profesionālajā dzīvē);
- jauna pieredze;
- laiks hobijiem, laiks būt kopā ar savu ģimeni un draugiem;
- iespēja gulēt ilgāk;
- pašattīstības iespēja;
- laiks piedalīties apmācībās u.c.

Šī vingrinājuma piemērs parāda, ka ar pietiekamu atbalstu (piemēram, izmantojot individuālas nodarbības), periods, kad indivīds ir bezdarbnieks, var sniegt ļoti nozīmīgu mācību pieredzi un kalpot par veidu, kā labāk izprast sevi kā personību un savus resursus.

Pastāv dažas citas metodes, kā atbalstīt jauniešu, kas saskaras ar bezdarbu, pozitīvu domāšanu. Piemēram, ir iespējamas individuālas pārdomas ar īpašu koncentrēšanos uz jauniešu potenciālu. Detalizētāka pieeja būtu izmantot SVID (angļu val.:S.W.O.T.) analīzi (Stiprās puses (*Strengths*), Vājības (*Weaknesses*), Iespējas (*Opportunities*), Draudi (*Threats*)), attiecinoši to uz jauniem darba meklētājiem un/vai bezdarba situāciju.

Jaunu darba meklētāju iedrošināšana

Viens no vissvarīgākajiem līdzekļiem cīņā ar jauniešu bezdarbu ir jauniešu, kas saskaras ar bezdarbu, iedrošināšana. Pastāv dažādas šī jēdziena izpratnes, kas atkarīgas no kultūras, tradīcijām un noteiktiem kontekstiem, kuros tas tiek lietots utt.

Lai „iedrošinātu jaunus darba meklētājus”, īpaši iedvesmojoša iedrošināšanas darba definīcija būtu:

“Iedrošināšana ir tas, kā indivīdi/kopienas iesaistās apmācību procesos, kuros tie rada, iegūst un dalās ar zināšanām, līdzekļiem un tehnikām ar mērķi izmainīt un uzlabot savas pašas dzīves un sabiedrību. Izmantojot iespējas, indivīdi ne tikai spēj pielāgoties pārmaiņām, bet arī dod ieguldījumu/veido pārmaiņas savās dzīvēs un vidē”. (UNESCO, 1998)

SALTO bukletā “*E.M. Power*” mēs varam atrast šo un citas papildinošas iedrošināšanas izpratnes (<http://www.salto-youth.net/EmpowerBooklet/>).

Darbā „Apspiesto pedagogs” (1968) Paulo Freire (*Paulo Freire*) piedāvāja ideju, ka iedrošināšana nāk no prakses: iedrošināšana ir cikliska eksperimentāla mācīšanās process, kad indivīds izvērtē savu pašreizējo dzīves situāciju, identificē to, ko viņš/viņa vēlētos mainīt, veic rīcību, lai šīs izmaiņas notiktu, un tad šo rīcību pārdomā. Līdz ar to iedrošināšana ir nepārtraukts mainīšanās process.

Šī ideja par iedrošināšanu kā atbrīvojošu nepārtrauktu procesu atbilst jauno darba meklētāju praktiskajiem piemēriem un darba pieredzei. Iedrošināšana netieši norāda uz procesu - bieži ilgstošu procesu - kurš sastāv no praktisko prasmju un sociālo kompetenču attīstīšanas, atbalsta sniegšanas attieksmes maiņai un sadarbības un sociālo tīklu veidošanas veicināšanas.

Šis iedrošināšanas process apvieno izglītības un sociālās stratēģijas, apmācību un sociālo aizsardzību (tādās jomās, kā piekļuve pamatvajadzībām, piemēram, mājoklim, veselības aprūpei), un tam nepieciešama nevalstisko organizāciju, valsts pārvaldes iestāžu un privātā sektora sadarbība.

Jaunu darba meklētāju iedrošināšanas ideju ar mērķi radīt labākas iespējas atrast darbu, nevajadzētu uztvert kā „individuālu risinājumu” dažām jauniešu grupām. Tieši pretēji, šīs programmas un iniciatīvas bieži ir vislabākā izpausme un avots jaunām un labākām politikām, kuras tiek izveidotas pēc tam.

Piemērs tam, kā vingrināties un domāt par iedrošināšanas ideju:
“Apspiesto teātris” jauniešu bezdarba kontekstā (no apmācību kursa).

SALTO apmācību kursā „Man nav darba, bet es pie tā strādāju”, kas notika 2009. gada jūnijā, Portugālē, lai vingrinātos un pārdomātu iedrošināšanas jēdzienu, tika izmantota plaši pazīstama metodoloģija - „Apspiesto teātris”. Pirmkārt, mēs īsi paskaidrosim metodoloģiju, kas ir veidota, pamatojoties uz Augusto Boala (*Augusto Boal*), kurš ir „Apspiesto teātra” metodoloģijas radītājs un galvenais attīstītājs, darbiem:

“Apspiesto teātris” (AT) ir dialoga spēle: mēs reizē spēlējam to un mācāmies. Visās spēlēs ir jābūt disciplīnai - skaidriem noteikumiem, kam ir jāseko. Tajā pašā laikā spēlēs jābūt neierobežotam radošumam un brīvībai. AT ir perfekta sintēze starp pretmetiem „disciplīna” un „brīvība”. Bez disciplīnas nepastāv sociālā dzīve; bez brīvības nav dzīves.

Mūsu spēles disciplīna ir mūsu uzskats, ka mums ir atkārtoti jāapstiprina katra tiesības dzīvot cienīgu dzīvi. Mēs ticam, ka katrs no mums ir kas vairāk un ka mēs esam daudz labāki nekā mēs domājam sevi esam. Mēs ticam solidaritātei.

Mūsu brīvība ir spēja izgudrot jaunus veidus, kā cilvēciskot cilvēci, brīvi iesaistoties visās cilvēcisko aktivitāšu jomās: sociālajā, pedagoģiskajā, politiskajā, mākslas jomā u.t.t. Teātris ir valoda, tāpēc to var izmantot, lai runātu par visām cilvēces rūpēm, nevis tikai par teātri vien.

Mēs ticam mieram, nevis pasivitātei!

Apspiesto spēles. Visas mūsu maņas, mūsu realitātes uztvere un mūsu spēja just un domāt mēdz kļūt mehāniska atkārtotāšanās dēļ ikdienā. Mēs kļūstam arvien mazāk radoši, pieņemot realitāti, kāda tā ir, tā vietā, lai to pārveidotu. Apspiesto spēles ir spēļu sistēma, kas palīdz mums „sajust, kam mēs pieskaramies”, „dzirdēt to, ko mēs klausāmies”, „redzēt to, uz ko mēs skatāmies”, „stimulēt visas maņas” un „saprast, ko mēs sakām un dzirdam”.

Attēlu teātris. Vārdi ir nekas, kas aizpilda tukšumu (vakuumu), kas pastāv starp cilvēkiem. Vārdi ir līnijas, kuras mēs rakstām smiltīs, skaņas, kuras mēs iekājam gaisā. Mēs zinām mūsu izteiktā vārda nozīmi, jo mēs to piepildām ar savām iekārēm, idejām un jūtām, bet mēs nezinām, kā šo vārdu uztvers katrs klausītājs. Attēlu teātris ir tehniku virkne, kas ļauj cilvēkiem komunicēt, izmantojot attēlus un telpu, nevis tikai vārdus.

Foruma teātris. Mūzika ir skaņu organizācija laikā; tēlotājmāksla ir krāsu un līniju organizācija telpā; teātris ir cilvēka darbības organizācija laikā un telpā. Teātris ir sociālās realitātes reprezentācija, nevis reprodukcija. Foruma teātra ietvaros tiek parādīta aina vai luga, kurā obligāti jābūt apspiestības situācijai, ar kuru Protagonists nezina, kā cīnīties, un zaudē. Skatītāji/aktieri tiek aicināti aizstāt šo Protagonistu un izpēlēt - uz skatuves, nevis skatītāju vidū - visus iespējamus risinājumus, idejas, stratēģijas. Citi aktieri improvizē savas reakcijas uz katru jaunu iejaukšanos, tā, lai varētu veidoties patiesa reālu iespēju, kā izmantot šos piedāvājumus dzīvē, analīze. Visiem skatītājiem/aktieriem ir vienādas tiesības iejaukties un izspēlēt savas idejas. Foruma teātris ir kolektīvs realitātes mēģinājums.

Neredzamais teātris. Būt pilsonim nozīmē ne tikai dzīvot sabiedrībā, bet arī to mainīt. Ja es pārveidoju mālu par statuju, es kļūstu par tēlnieku; ja es pārveidoju akmeņus par māju, es

kļūstu par arhitektu; ja es pārveidoju mūsu sabiedrību par kaut ko labāku mums visiem, es kļūstu par pilsoni. Neredzamais teātris ir tieša iejaukšanās sabiedrībā, saistībā ar precīzu visiem interesējošu tēmu, lai izraisītu debates un noskaidrotu problēmu, kura ir jārisina. Tai nevajadzētu būt vardarbīgai tēmai, jo tās mērķis ir atklāt vardarbību, kas pastāv sabiedrībā nevis reproducēt to. Neredzamais teātris ir spēle (nevis tikai improvizācija), kuru izspēlē publiskā vidē, nevienu neinformējot par to, ka tas ir teatrāls uzvedums, kas iepriekš izmēģināts. Neredzamais teātris ir izdomājuma iekļaušanās realitātē, kas ļauj mums ieraudzīt, cik daudz izdomājumu pastāv realitātē un cik daudz realitātes ir izdomājumos.

Iekāres varavīksne. Daudzas konkrētas apspiestības formas rada dziļas rētas mūsu subjektīvajā pieredzē un fiziskajā dzīvē. Zem vispārējā nosaukuma „Iekāres varavīksne” iekļautas piecpadsmit kompleksas, taču ne sarežģītas tehnikas, kuras palīdz mums teatrāli vizualizēt mūsu apspiestības, un tikt ar tām galā skaidrākā veidā: neviens neko neinterpretē, taču visi dalībnieki piedāvā Protagonistam spoguļi, kurā var redzēt dažādus skatījumus uz citiem. Mēs mēģinām noteikt atrašanās vietu policistiem savā galvā, kuri ļoti labi zina, ka, ja tie ir šeit, tie nāk no kādas galvenās pārvaldes, kas atrodas ārpus mums un kas tos izplata mums visapkārt, daudz citu pilsoņu galvās. Mēs mēģinām atklāt katra policista ideoloģiju un nekonzentēt savu uzmanību uz konkrēto individu.”

Augusto Boals (*Augusto Boal*), Riodeženeiro, 2004. gadā.

Ļoti plaša šīs metodikas un tās pielietojuma izglītībā dokumentācija ir atrodama šajā tīmekļa vietnē: www.theatreoftheoppressed.org

SALTO apmācību kursa „Man nav darba, bet es pie tā strādāju” ietvaros „Apspiesto teātra” metodikas izmantošana ļāva mums identificēt elementus, kuri varētu būt nozīmīgi, radot iespējas gados jauniem darba meklētājiem:

Vispārējās attieksmes jomā:

- klausīšanās;
- elastīgums;
- aktivitāte, izrādot tūlītēju reakciju.

Saistībā ar dažādu dalībnieku pieeju bezdarba situācijai:

- „Viens pret vienu” pieejas izmantošana, atbalstot darba meklētājus;
- Visu to cilvēku iesaistīšana, kuriem ir ietekme uz bezdarbnieku;
- Gados jauno darba meklētāju atbalsta tīkla izveidošana;
- Partnerattiecību un savstarpējas cieņas veicināšana. Tā, lai gados jaunajiem darba meklētājiem būtu atdarināšanas vērtas personības.

Attiecībā uz gados jauno darba meklētāju izglītošanu:

- Jauno darba meklētāju sociālo kompetenču stiprināšana un dažādu stratēģiju apzināšana, kā risināt radušos situāciju;
- Informācijas pieejamības nodrošināšana gados jaunajiem darba meklētājiem;
- Citu cilvēku pieredzes, veiksmes stāstu un savstarpēja jauniešu atbalsta izmantošana;
- Iesaistīšanās gados jaunu darba meklētāju ilgtermiņa atbalsta procesos;
- Uzņēmējdarbības un pašnodarbinātības veicināšana;
- Gados jauno darba meklētāju pašapziņas stiprināšana un pašcieņas atbalstīšana.

Attiecībā uz jaunatnes darbiniekiem, kuri atbalsta gados jaunos darba meklētājus:

- Pieņemt vilšanās jūtas. Dalīties un strādāt ar tām (grupās, izmantojot jauniešu savstarpēju atbalstu, ar uzraudzības palīdzību) u.t.t., atbilstoši savai jaunatnes darbinieka lomai.
- Spēt paskatīties uz situāciju no malas, atrast laiku, lai pielāgotos, spēt atbilstošāk rīkoties sarežģītās situācijās.

Šie elementi kopā ar citiem ir ļoti uzskatāmi „labas prakses” piemēros, kas ir bagāts situāciju, stratēģiju un konkrētu risinājumu klāsts bezdarba situācijām dažādos kontekstos.

Labas prakses piemēri: jauniešu māja Īslandē

Jauniešu māja „Austurbæjarbíó” ir projekts, kuru izveidojusi Sarkanā Krusta⁷ filiāle Īslandē, Reikjavīkā, sadarbībā ar Sabiedrības veselības valsts institūtu, Reikjavīkas Jauniešu kultūras centru un SIF (Īslandes vidusskolas skolēnu asociāciju). Šīs mājas mērķauditorija ir jaunieši vecumā no 16 līdz 25 gadiem.

Galvenie mērķi

Sarkanā Krusta filiāle Īslandē, kā arī daudzas citas Īslandes organizācijas, ir izteikušas bažas par Īslandes jauniešu likteni pēc ekonomiskā sabrukuma 2008. gada oktobrī. Tūkstoši jauniešu zaudēja savu darbu vai arī nevarēs strādāt vasarā, un tā Īslandes sabiedrībai ir pilnīgi jauna situācija. Bezdarba līmenis jauniešu vidū līdz šim ir bijis tuvu nullei, taču tagad tas ir apmēram 12% (vecuma grupā no 16 līdz 25 gadiem saskaņā ar valsts statistiku par 2009. gada jūniju). Lai palīdzētu jauniešiem, kuri saskaras ar bezdarbu un citām sociālām problēmām, kas mēdz rasties ilgstoša bezdarba dēļ, Sarkanais Krusts sadarbojās ar citām organizācijām, lai atvērtu jauniešu vadītu centru jauniešiem, kur tie var izmantot savu laiku produktīvi.

⁷ www.redcross.is/reikjavik

Ēka, kurā noris projekts, ir sens kinoteātris Reikjavīkas centrā. Tas ir ļoti sliktā stāvoklī, jo nav remontēts gadiem ilgi. Tāpēc viens no mērķiem ir veikt ēkas remontu, lai jaunieši varētu padarīt šo māju par tādu, it kā tā būtu viņu pašu māja, justies atbildīgāki par mājas likteni un saudzīgi izturētos pret to.

Līdzdalības pārvaldība

Mājai ir viens pilna laika programmas vadītājs, kurš ir nolīgts uz vasaru. Mēs esam izveidojuši vairākas brīvprātīgo grupas, kuras strādā pie dažādu mērķu sasniegšanas. Izveidota brīvprātīgo grupa, kuri palīdz tiem, kuri vēlas uzsākt paši savu projektu, praktisko semināru vai realizēt kādu citu ideju. Cita grupa veic mājas darbus, pulcina jaunos brīvprātīgos, kuri vēlas remontēt un uzņemt māju, un palīdzēt to uzturēt atvērtu utt. Cita grupa nodarbojas ar naudas līdzekļu piesaisti, meklē sponsorus un sazinās ar uzņēmumiem par precēm, kas nepieciešamas programmu īstenošanai un ēkas uzturēšanai. Cita ir reklāmas grupa, kas strādā pie tā, kā motivēt jauniešus iesaistīties un izmantot šo ēku.

Projektam jau piesaistīti sponsori no Reikjavīkas pašpārvaldes un individuālām organizācijām Īslandē, tāpēc tas iespējams turpināsies.

Aktivitātes

Šajā jaunatnes mājā ir pieejamas dažāda veida apmācības, programmas un sporta aktivitātes jauniešiem, kurās tie var piedalīties vai vadīt paši.

Pieejama arī kafejnīca un vestibils ar interneta pieslēgumu, kurā var uzturēties, socializēties un atpūsties.

Šajā mājā notiek Thai Chi nodarbības, teātra nodarbības, lasītāju klubs, filmu producēšanas apmācība, koncerti, sporta klubs, dažādi praktiskie semināri un citas aktivitātes.

Līdz šim projektam ir bijusi pozitīva ietekme iesaistīto jauniešu vidū, galvenokārt pateicoties kompetenču pilnveidošanai, piemēram:

- Pašapziņas un pašvērtības attīstīšana (kuru var iedragāt ilgstošs bezdarbs), izmantojot savu laiku produktīvi tā vietā, lai vienkārši slaidītos apkārt, kas dažos gadījumos var beigties ar destruktīvu uzvedību;
- Uzņēmējdarbības, autonomijas un līderisma prasmju attīstīšana, gados jaunajiem darba meklētājiem izstrādājot pašiem savu projektu;
- Komandas darba prasmju un atbildības izjūtas attīstīšana;
- Jaunu profesionālu prasmju attīstīšana, piedaloties apmācībās.

Labās prakses piemērs no Zviedrijas: uzņēmējdarbības veicināšana

„Communicare”⁸ ir bezpeļņas jaunatnes organizācija, kas dibināta 1996. gadā, un tās mērķi ir šādi:

- Izveidot uzņēmējdarbību stimulējošu klimatu, veicināt motivāciju un garīgo spēku, lai tajā darbotos;
- Radīt paliekošas attieksmju un procesu izmaiņas, lai radītu straujāku uzņēmējdarbības un personīgo iniciatīvu attīstību sabiedrībā.

⁸ <http://www.communicare.nu> Atzīta par ekspertorganizāciju, kas sniedz pakalpojumus Zviedrijas valdībai. Tā sadarbojas ar Zviedrijas valdību, Eiropas Savienību, Apvienoto Nāciju Organizāciju, uzņēmumiem un citām organizācijām.

Mēs uzskatām, ka ikviens ir īpašs – neatkarīgi no tā, ko domā citi. Mēs palīdzam jauniem cilvēkiem piedzīvot to, kā dēļ viņi dzīvo – īstenot savus sapņus. Īstenojot dažādus projektus, mēs satiekam jauniešus un palīdzam viņiem virzīties uz priekšu ceļā uz viņu sapņu īstenošanu – atrast darbu, saprast, ko studēt, kļūt par pašnodarbināto vai doties uz ārzemēm. Mums ir apmēram 30 vietējie „Darba koledžas” biroji dažādās Zviedrijas lielpilsētās un mazpilsētās.

Mūsu vērtības ir: izmaiņas, rīcība, jaunatne, cieņa, atbildība, attieksmes maiņa, pasaule. Un mūsu moto ir: „Izmanto to, kas tev ir, lai īstenotu to, par ko sapņo.” (Braiens Hjūstons (*Brian Houston*)).

Uzņēmējdarbība

Mūsu izpratnē uzņēmējdarbība nozīmē noskaidrot, ko jūs vēlaties, un būt spējīgiem rīkoties. Mūsu metode ir uzņēmējdarbības stimulēšana un tādas attieksmes attīstīšana, kas vērsta uz izmaiņām, uz darba atrašanas veidiem un pašnodarbinātību.

Kad veicinām personīgo uzņēmējdarbību, mēs aicinām:

- Koncentrēties uz rezultātiem nozīmē spēt izvirzīt skaidru mērķi;
- Spēja rīkoties nozīmē rīkoties ietekmīgi;
- Atbildība nozīmē uzņemties atbildību par savu nākotni;
- Pozitīva attieksme nozīmē koncentrēties uz iespējām un risinājumiem.

Mūsu darbības pamatā ir turpmāk izklāstītais darbību cikls:

Projekti

Divi mūsu galvenie projekti ir:

- „Attieksme 2010” (*Attitude 2010*) (2008.-2010. gads) ir projekts darba meklētājiem vecumā no 16 līdz 35 gadiem. Tā pamatā ir pašnodarbinātības mārketinga kampaņa. Projektu finansiāli atbalsta Eiropas Savienība un uzņēmējdarbības sektors, piedāvājot konsultācijas, lekcijas un sociālo tīklu veidošanas iespējas.
- „Darba koledža” (*Job College*) (2008.-2010. gads) ir jauniešu nodarbinātības projekts darba meklētājiem vecumā no 18 līdz 25 gadiem. Tas ietver konsultācijas, lekcijas, grupu aktivitātes un studiju vizītes. Projektu vada 27 vietējie biroji ar vienu līdz trim konsultantiem katrā birojā.

„Darba koledža” ir sasniegusi panākumus, jo piedāvā:

- konsultēšanu kā metodi;
- spēju vienmēr ieklausīties individuāli;
- pozitīvas iespējas;
- uzticību individuāli un tā sapņiem;
- individuālu rīcības plānu izstrādi;
- ieinteresētību / turpmāku rīcības plānu izstrādi;
- ikdienas grafiku;
- iespēju parādīšanu un koncentrēšanos uz tām.

Laikā no 1996. gada līdz 2006. gadam 80 procenti no visiem mūsu projektu dalībniekiem sāka strādāt, studēt, kļuva par pašnodarbinātajiem vai devās uz ārvalstīm.

[Labās prakses piemērs no Īslandes: Īstermiņa palīdzības kurss „Vitamīns”](#)

„Hitt húsið”⁹ ir informācijas un kultūras centrs jauniešiem vecumā no 16 līdz 25 gadiem. To vada Reikjavīkas pilsētas Jaunatnes un sporta padome un tas atrodas pilsētas centrā.

„Hitt húsið” galvenie mērķi ir:

- piedāvāt jauniešiem telpas un palīdzību, lai jauniešu idejas pārvērstu realitātē;
- konsultēt un sniegt informāciju jauniešiem sadarbībā ar profesionāļiem un asociācijām, kas specializējas šajā jomā;
- atspoguļot to, kas notiek jauniešu radošās mākslas jomā jebkurā laikā.

„Vitamīns” ir pirmās palīdzības kurss īslaicīgi nenodarbinātiem jauniešiem vecumā no 16 līdz 20 gadiem. Tas tika izveidots sadarbībā ar Darba direkciju (tiesības un reģistrācija). Tas ilgst četras dienas no plkst. 9.00 līdz 13.00.

Kursa saturs:

- darbs pie paštēla ar dažādu vingrinājumu palīdzību;
- sociālo prasmju attīstīšana;
- motivācija: kas tu esi bez darba – bezdarbnieks vai darba meklētājs?
- darba meklētāji ieplāno paši savas „darba stundas” – laiku, kuru tiem vajadzētu pavadīt, meklējot darbu vai ar kaut ko nodarbojoties, lai tie nebūtu bez nodarbošanās un nejustos vainīgi visu dienu;
- CV – darba intervija – turpmākās rīcības plāns;
- iepazīstināšana ar arodbiedrību vēsturi, tiesībām un pienākumiem;
- “Gatavs krīzei” – finanšu pārvaldība jauniešiem saprotamā valodā;
- īss ieskats par programmu „Jaunatne darbībā”;
- citas iespējas: studijas, apmācība, brīvprātīgais darbs;
- izvērtēšana.

Organizācija apsver iespēju pašreizējo īso kursu pagarināt līdz 3-4 nedēļām ar šādu papildu saturu:

- projekta vadības pamati – no idejas līdz rīcībai;

- uzņēmuma/organizācijas, kas saistīta ar jūsu interesēm, apmeklēšana. Prezentācijas un publiskās runas stunda, Tsa prezentācija grupās vai individuāli;
- plašāks ieskats par programmu „Jaunatne darbībā”. Iespējams, maza projekta plāna izstrāde;
- uzņēmējdarbība un inovācijas – kļūsim motivēti!;
- kursa pabeigšanas ballīte;
- sertifikāts (dokuments, kas apliecina, ko esat iemācījies, līdzīgs „YouthPass”).

Labās prakses piemērs no Igaunijas: darba nometne

Šīs darba nometnes atbalsta Igaunijas Jaunatnes darba centrs¹⁰. Jauniešu un darba nometnes, kuras atbalsta Igaunijas Jaunatnes darba centrs, ir praktiski veidi, kā jauniešiem iegūt pirmo darba pieredzi un attīstīt sociālās prasmes, kā arī lietderīgi pavadīt vasaras brīvdienas.

Nometnē ir divu veidu aktivitātes: darbs (ogu vākšana, ravēšana, akmeņu vākšana, saldējuma pārdošana) un brīvā laika - kultūras aktivitātes (praktiskie semināri, kultūras pasākumi, sporta aktivitātes, projekti).

Ir divu veidu nometnes: ar palikšanu pa nakti (ārpus pilsētas) vai bez palikšanas pa nakti (pilsētā). To ilgums ir no vienas līdz trīs nedēļām. Dalībnieku vecums ir no 13 līdz 18 gadiem. Dzimumu sadalījums ir šāds: 35-40% zēnu, 60-65% meiteņu. Vienā dienā ir četras līdz sešas darba stundas, un mēneša alga no 30 līdz 120 €.

Šīs jaunatnes nometnes ir kļuvušas par ļoti izplatītu parādību, piemēram, 2008. gadā visā Igaunijā notika 56 nometnes, kurās piedalījās 6000 dalībnieki. Katrā nometnē ir viens atbildīgais jaunatnes vadītājs, kurš uztur kontaktus ar darba devējiem un partneriem.

⁹ <http://www.hitthusid.is> (sk. 44.lpp.)

¹⁰ <http://www.entk.ee>

Izvērtēšanas pētījumi, kas veikti to jauniešu vidū, kuri piedalījās šajās nometnēs, liecina, ka galvenie piedalīšanās iemesli bija šādi:

- tas ir aizraujošs veids, kā pavadīt laiku;
- lai iegūtu jaunus draugus;
- lai nopelnītu algu;
- lai iegūtu jaunu darba pieredzi.

Attiecībā uz savu personīgo un sociālo attīstību dalībnieki atbildēja, ka piedalīšanās nometnē:

- deva tiem lielāku atbildības izjūtu;
- deva iespēju attīstīt komandas darba spējas;
- attīstīja viņu problēmu risināšanas spēju;
- veicināja viņu spēju ieraudzīt savu lomu attiecībās ar citiem cilvēkiem.

Tātad, lai gan šī projekta mērķauditorija nav tikai gados jauni bezdarbnieki, tas tomēr uzskatāms par nozīmīgu ieguldījumu, lai samazinātu jauniešu nenodarbinātību, jo tas ir veids, kā iegūt darba pieredzi un attīstīt nepieciešamās kompetences. Kā minēts iepriekš, vairāki pētījumi liecina, ka šie ir nozīmīgi faktori, kas ietekmē jauniešu bezdarbu.

Labās prakses piemērs no Zviedrijas:

1. -90. diena: Vietējais plāns gados jauniem darba meklētājiem

Kā labu piemēru var minēt gados jaunu darba meklētāju atbalsta pasākumu vietējā līmenī, kuru īstenojusi Jenčēpingas pašvaldība Zviedrijā. Šī pašvaldība veicina plāna izveidošanu gados jauniem darba meklētājiem no pirmās līdz 90. dienai. Galvenais šī plāna izveidošanas mērķis ir vispusīga pieeja, meklējot darbu jauniešiem, sākot ar pirmo bezdarba dienu.

Šis plāns ir radīts pašvaldības un valsts sadarbības projekta rezultātā. Valsts programmas ietvaros katrs darba meklētājs vecumā no 18 līdz 24 gadiem, kurš nav bijis nodarbināts 90 dienas, iegūst iespēju saņemt papildu apmācību, turpmākas konsultācijas vai arī garantētu darba praksi programmā. Jenčēpingas pašvaldība sadarbībā ar valsti sagatavoja programmu pirmajām 90 bezdarba dienām.

Papildus tam, Darba tirgus valsts pārvaldes birojs organizē apmaksātas brīvdienas, praksi/vasaras darbus ar mērķi dot studentiem iespēju iegūt profesionālu pieredzi un kontaktus darba tirgū.

Sociālās atstumtības apkarošana, izmantojot „daudzu problēmu” perspektīvu

Kā minēts bezdarba un sociālās atstumšanas saistības analīzē iepriekš, šīs saistības mehānismi ir komplicēti un sarežģīti. Tāpēc ir nepieciešams attīstīt holistisku pieeju tai. Turpmākajās iedaļās mēs koncentrēsimies uz „daudzu problēmu situācijas” izpratni kā vienu no iespējamajiem variantiem, kā to risināt.

Kā sākt? Pirmie soļi

„Daudzu problēmu situācijas” gadījumā dažkārt ir labāk neveikt pārāk daudz pasākumu uzreiz, bet gan rīkoties soli pa solim. Pārlietu gādīga attieksme var nodarīt lielu kaitējumu, jo tā jauniešiem var kļūt pārāk grūti panesama – radīt nereālistiskas gaidas, kuru nerealizēšanos būs grūti pārciest.

Ir grūti izveidot rīcības plānu. Taisnība. Kā sākt? Ar ko sākt? Pirmkārt, iespējams, vissvarīgākais ir neļauties panikai laikā, kad gatavojaties uzsākt darbu ar kādu, kurš saskaras ar vairākiem šķēršļiem savā dzīvē, tajā skaitā ar bezdarbu.

Tad, pamatojoties uz labu konsultēšanas pieredzi, mēs ieteiktu paturēt prātā turpmāk minētās idejas:

- Pirmais solis ir identificēt, kura ir pati neatliekamākā jaunā darba meklētāja problēma. „Uz risinājumu vērsts īsās terapijas” pamatideja ir jau pašā sākumā radīt darba meklētājam atbildības izjūtu. Mērķim ir jābūt mazam, īslaicīgam un reālistiskam.
- Kurš šajā situācijā ir visvairāk vilusies persona? Dažkārt tas var būt jaunietis vai sociālie darbinieki vai konsultanti. Tie nedrīkst būt pakalpojuma sniedzēji!
- Analizējiet, kā izmainīsies darba meklētāja dzīve, ja mērķis tiks sasniegts.
- Vienmēr koncentrējieties tikai uz vienu problēmu. Tikai soli pa solim.
- Izpētiet darba meklētāja pagātņi! Noskaidrojiet, vai viņa/viņas pagātnē ir bijušas sarežģītas situācijas, ar kurām viņš/viņa ir tikusi galā. Detalizēti izpētiet veiksmes stāstus. Tas, kas strādāja pagātnē, tagad var būt lietderīgs un iedvesmojošs.
- Koncentrējieties uz izmaiņām, nevis uz problēmu. Labvēlīgi uzslavējiet gados jaunus darba meklētājus par visu, ko vien varat. Nepārspīlējiet, vienkārši atzīmējiet mazos panākumus – tas dos viņiem/viņām iespēju turpināt iesākt. Strādājiet pie uzticības radīšanas!
- Kad ir sasniegts pirmais mērķis, pārskatiet, kā viņš/viņa ar to ticis/tikusi galā. Kas tika darīts? Ko būtu vērtīgi darīt tālāk? Katra problēma ir iespēja spēcīnāt darba meklētāju.

Vis process

Šeit tiek piedāvāts apskatīt dažādus soļus procesā, kā pārvarēt šķēršļus piekļūšanai darba tirgum, ar kuriem saskaras gados jaunais darba meklētājs. Ar šo uzvedinošo jautājumu palīdzību mēs varam sadalīt visu procesu turpmāk aprakstītajos posmos:

- Identificējiet šķērslis: kāpēc darba meklētājs nevar atrast darbu? Varbūt pastāv nevis viens šķērslis, bet vairāki: cik šķēršļu ir saistīti ar šo situāciju? Uz kuru personu šie šķēršļi attiecas? Vai situācijā ir iesaistīti citi cilvēki?
- Ir nepieciešams identificēt šķērslis(-us) ļoti uzmanīgi; iespējams, ka gados jaunais darba meklētājs tos nav ievērojis. Kad visiem situācija ir skaidra, tā vietā, lai koncentrētos uz problēmu, koncentrēsimies uz izmaiņām!
- Kurš uzņemas atbildību par šķēršļa pārvarēšanu? Kuru drīkst iesaistīt? Kurš ir ieinteresēts pārvarēt šo šķērslis? Vai tas ir gados jaunais darba meklētājs? Varbūt dažkārt tie ir ģimenes locekļi? Mēs varam strādāt ar viņiem kā ar sistēmu...Mēs varam labāk veicināt gaidāmās izmaiņas, ja visos aspektos strādāsim kopā ar ģimeni.
- Kādi ir šī procesa starpposma mērķi? Kāds ir nākamais solis?
- Kādā procesa posmā mēs atrodamies? Viss process var būt pārāk sarežģīts, lai to veiktu visu uzreiz. Sadaliet to posmos, veiciet soli pa solim.
- Kad mēs varam zināt, ka šķērslis ir pārvarēts? Kā mēs varam zināt, ka tas ir paveikts? Kas vienam ir risinājums, var nederēt citam. Ļaujiet situācijā iesaistītajiem atrast pašiem savu ceļu – ļaujiet tiem uzņemties atbildību.
- Kurš ko dara? Kādi ir izpildes termiņi?

Metodes piemērs: „Īsa, uz risinājumu vērsta, dinamiska darba konsultācija”

Izmantojot šo metodi, mēs koncentrējamies uz darba atrašanu un paturēšanu. Tāpēc ir nepieciešams noskaidrot šķēršļus, iesaistīt partnerorganizācijas, ekspertus, un kopā ar darba meklētāju apzināt darba meklēšanas stratēģijas.

Dinamiskās darba konsultācijas pieeja ir līdzīga galvenajiem konsultēšanas principiem tādā nozīmē, ka ir labāk strādāt pie gaidāmajām izmaiņām kopā ar darba meklētāju, nevis darīt to viņa/viņas vietā.

Dinamiskās darba konsultācijas laikā darbinieks un gados jaunais darba meklētājs kopā konsultējas par iespējām un izpēta tās. Taču lēmums un rīcība ir darba meklētāja rokās. Protams, jaunatnes darbiniekam ir jāatbalsta un uzmanīgi jāuzrauga process, taču viņa galvenais darbs ir uzdot atvērtos jautājumus, kas iedvesmotu jaunieti pārvērsties soli uz priekšu no pašreizējās situācijas un iedomāties iespējamo nākotni. Bez iekšējas pārliecības ir grūti uzsākt izmaiņas. Lai atrastu pareizo darbu jaunajam cilvēkam, svarīgākais ir atrast to, kas padara viņu laimīgu.

Cilvēkiem ir nepieciešams izbaudīt un gūt prieku arī darbā. „Daudzu problēmu situācijā” sociālie darbinieki diezgan bieži izmanto eksistenciālās psihoterapijas metodi, kuru izstrādājis Viktors E. Frankls (*Victor E. Frankl*).¹¹

Piemēram, intervējot Holokausta izdzīvotājus, viņš atklāja, ka viņi varēja izdzīvot ekstremālās situācijās, jo:

- viņi varēja kaut ko radīt (ar rokām vai intelektuāli);
- viņi kaut kam dziļi ticēja. Tā varēja būt reliģiska ticība vai iekšēja pārliecība, ka viņiem pasaulē ir jāpaveic kaut kas svarīgs. Kā piemēru var minēt kādu jaunu vīrieti, kurš gribēja kļūt par burvju mākslinieku, jo zināja, ka spēj radīt jaunus trikus un padarīt šo profesiju

dinamiskāku. Viņam bija liela vēlēšanās radīt „Pagrīdes burvju mākslu”, kas vēlāk kļuva par populāru burvju mākslas stilu.

- viņiem bija dziļas attiecības ar kādu. Viņiem bija emocionāls atbalsts, viņi bija kādam pieķērušies.

Tāpēc palīdzība, kuru sniedz gados jaunajam darba meklētājam šajā „daudzu problēmu situācijā”, būs efektīva, ja tā var piepildīt šīs vajadzības. Sarežģītās situācijās ir nepieciešams veicināt radošumu, stiprināt pašapziņu, dot iespējas cilvēkiem darboties un radīt piemērotu telpu, kurā tie var attīstīties un uzņemties atbildību.

Metodes piemērs: atzinīga iztaujāšana

Tā ir vēl viena noderīga metode „daudzu problēmu situācijām”. Tās pamatā ir apgalvojums, ka „problēmas” bieži vien ir mūsu pašu redzējuma un parādību uztveres rezultāts, piemēram, ja kādu prioritāti mēs uztveram kā „problēmu”, mums ir tendence iegrozīt savas spējas efektīvi nodarboties ar šo prioritāti, kā arī spējas turpināt attīstīties dzīvē un darbā.

Izmantojot atzinīgas izjautāšanas metodi:

- identificē labāko, kas noticis labākajās situācijās personas pagātnē;
- persona iztēlojas to, kas toreiz deva vislabāko rezultātu, un vēlas, lai tas atkārtotos;
- persona iedomājas, ko tā vēlas sasniegt nākotnē, un sāk strādāt, izmantojot to, kas pagātnē ir devis vislabākos rezultātus, lai sasniegtu savu mērķi.

Viens no atzinīgās iztaujāšanas aspektiem ir apzināties valodu, kuru mēs lietojam, jo valoda kļūst par realitāti. Piemēram, kad vēlaties atbalstīt jauna cilvēka centienus, vienmēr lietojiet vārdu „kad”, nevis „ja”. Šādi paplašiniet viņa iespējas, neapzināti sakot „tu esi spējīgs to izdarīt”.

Atzinīgā iztaujāšana ir devusi ieguldījumu jaunajās izglītības praksēs darbam ar jauniešiem bezdarbniekiem. Tā ir efektīva, jo izmanto pagātnes sasniegumus. Jaunas, nepazīstamas lietas un izmaiņas var biedēt jaunus darba meklētājus un apturēt iniciatīvu spert pirmos soļus. Viņiem ir nepieciešams atbalsts, lai uzlabotu savu pašcieņu un pašapziņu, kā arī, lai turpmāk attīstītu savas kompetences un parādītu savas stiprās puses.

¹¹ Viktors Emīls Frankls (Viktor Emil Frankl) M.D., Ph.D. (1905. gada 26. marts - 1997. gada 2. septembris) bija austriešu izcelsmes neirologs un psihiatrs, kā arī Holokausta izdzīvotājs. Frankls ir logoterapijas dibinātājs, kas ir eksistenciālās analīzes – „trešās Vīnes psihoterapijas skolas” – veids (sk. 50.lpp).

Iespējamie pakalpojumi

Metožu un līdzekļu kopums, ar kura palīdzību strādāt ar gados jaunu darba meklētāju „daudzu problēmu situāciju”, var ietvert:

- Informācijas sniegšanu par tādiem tematiem kā darba tirgus tendences, nodarbinātība, tiesību akti, izglītība (kursi, profesijas), darba meklēšanas metodes, sociālie jautājumi utt.
- Darba klubs nodrošina:
 - sociālo konsultēšanu: darba meklētāja „statusa” izvērtēšana, individuāla plāna izstrādāšana vēlamā darba iegūšanai, CV rakstīšana, motivācijas vēstules rakstīšana, darba devēju atrašana, interviju metožu apgūšana utt.;
 - telpu/ierīču pieejamību darba meklēšanai – iespēja izmantot tālruni, faksu, internetu, kopētāju utt.;
 - avīžu ar darba sludinājumiem pieejamību;
 - saraksta ar vakancēm no reģionālā nodarbinātības centra pieejamību;
 - internetu: iespēja iegūt internetā atrasto darba sludinājumu izprintētu versiju;
 - individuālas konsultācijas: palīdz uzsākt tiešu kontaktu ar darba devējiem, bez darba sludinājuma palīdzības, profesionālā orientācija;

- Grupu apmācība, kursi galveno kompetenču attīstībai (komunikācijas prasmes, konfliktu risināšanas metodes, sadarbības spējas utt.);
- Profesionālās orientācijas konsultācijas ar psihologa palīdzību, ja jaunais darba meklētājs nezina, ko viņš vēlas mācīties vai par ko strādāt, un viņam nav skaidrības par savām spējām un prasmēm;
- Psiholoģisku vai psihiatrisku konsultāciju sniegšana tiem jauniešiem, kuriem ir garīgās veselības problēmas vai kuri nespēj tikt galā ar stresu vai neizdošanos, vai kuriem vienkārši nepieciešama lielāka pašapziņa. Šo pakalpojumu var nodrošināt kāds cits specializējies pakalpojumu sniedzējs, kāda nevalstiskā organizācija vai veselības centrs.

Labās prakses piemērs no Beļģijas: publiskā-privātā partnerība

Izaicinājums

1990. gadu beigās kļuva skaidrs, ka dažas no jauniešu bezdarbnieku grupām nav iespējams integrēt darba tirgū. Tika ieguldīts liels darbs, bet ar nenozīmīgiem rezultātiem. Nodarbinātības pakalpojumi, kuras organizācijas sniedza šiem jauniešiem, nebija piemēroti viņu īpašajām vajadzībām. Šie jaunieši nebija pārāk apmierināti ar pakalpojumiem, kurus viņiem sniedza nevalstiskās organizācijas, kuras darbojās sociālajā jomā (strādāja ar jauniešiem uz ielām, mēģinot tos atturēt no iekļūšanas nepatikšanās, atturot no sīku noziedzīgu nodarījumu izdarīšanas, un mēģinot būt par starpnieku starp pilsētas pašvaldību un policiju. Piemēram, Mešelenas pilsētas vecākie iedzīvotāji jutās nedroši un uzskatīja, ka viņus apdraud jaunieši, kuri klaiņo pa pilsētu bez noteiktas nodarbošanās). Tomēr nevalstiskās organizācijas, kuras darbojās sociālajā jomā, nespēja apmierināt visas jauniešu vajadzības – viņi vēlējās iegādāties jaukas lietas, taču viņiem vienmēr trūka tam naudas. Vēl jo vairāk, vietējā policija viņiem bieži uzlika naudas sodus. Šie jaunieši parasti nebija raduši strādāt ilgāku laika posmu, un viņiem bija grūti pielāgoties darba laikam un pieprasītajai disciplīnai.

Kāda nevalstiskā organizācija ar nosaukumu „Pilsēta un jaunatne” (*„City and Youth”*) ievēroja šīs īpašās problēmas, ar kurām saskārās jaunieši bezdarbnieki, kuriem bija zems izglītības līmenis, maza pieredze un zema motivācija. Organizācija uzskatīja, ka šai grupai vispiemērotākais būtu īstermiņa darbs (vairāki secīgi īstermiņa līgumi ar dažādiem darba devējiem). Lai gan šī nevalstiskā organizācija zināja visu par šīs nelabvēlīgās mērķgrupas sociālajām problēmām, tās sociālajiem darbiniekiem nebija nekādas pieredzes par darba tirgu vai privāto sektoru. Taču privātie uzņēmumi savukārt nesaprata nozīmi, kāda ir sociālajai konsultēšanai un atbalsta sniegšanai šai jauniešu grupai. Tā radās ideja strādāt kopā.

Publiskā-privātā partnerība – „Acumirklīgs A”

Nevalstiskā organizācija „Pilsēta un jaunatne” uzsāka savu darbību ar pilotprojektu Antverpenes nelabvēlīgajos rajonos (Antverpene ir lielākā Flandrijas (flāmiski runājošās Beļģijas daļas) pilsēta ar gandrīz 500 000 iedzīvotājiem). Šī organizācija vienojās ar diviem privātiem uzņēmumiem, kas nodarbojās ar pusslodzes darbu – „Vedior” un „T-Interim”, uzsākot starpniecību starp darba devējiem, kas meklē īstermiņa darbiniekus un tiem, kas meklē šāda veida darbu. Kopā tie izveidoja publisko-privāto partnerību (PPP). Pēc diviem gadiem nevalstiskā organizācija „Pilsēta un jaunatne” izlēma dibināt jaunu neatkarīgu nevalstisko organizāciju – „Darbs X” (*„Labour X”*), lai nodarbotos ar vietējo jauniešu bezdarbu piecās flāmu pilsētās (Antverpenē, Mešelenā, Gentē, Vilvurdā un Genkā), un visbeidzot arī Eiropas galvaspilsētā Briselē. „Darbs X” kļuva par bezpeļņas partneri publiskajā-privātajā partnerībā. Šo publisko-privāto partnerību nosauca par „Acumirklīgs A” (*„InstantA”*). Šīs publiskās-privātās partnerības uzbūves dēļ to mēdz dēvēt par privātu uzņēmumu ar sabiedrisku ievirzi.

Publiskās-privātās partnerības izveidošana deva organizācijai īpašas iespējas – „Darbs X” piedāvāja garantētu sociālo palīdzību un jauniešu progresa stingru uzraudzību, tā bija spējīga stimulēt uzņēmumus darīt vairāk nelabvēlīgo grupu labā.

Privātā uzņēmuma lēmums ieguldīt partnerībā „Acumirklīgs A” bija pierādījums tā ieinteresētībai nodrošināt vienlīdzīgas iespējas nenodarbinātiem cilvēkiem, tajā skaitā tiem, kuriem ir sarežģīta pagātne.

Partnerība „Acumirklīgs A” darbojas šādā veidā:

- „Acumirklīgs A” ir publiskā-privāta partnerība starp nevalstisko organizāciju „Darbs X” un diviem privātiem uzņēmumiem.
- „Acumirklīgs A” parakstīja līgumu ar flāmu valdību uz skaidri izstrādāta biznesa plāna pamata.

- „Acumirkliġs A” parakstīja līgumu ar pilsētām (Antverpeni, Mešelenu, Genti, Vilvurdu, Genku un Briseli), kurā skaidri norādīts, ka organizācija „Acumirkliġs A” ir apņēmusies attīstīt vietējās nodarbinātības politiku. Tas nozīmē, ka „Acumirkliġs A” apņemas palīdzēt tiem jauniešiem, kuri iesaistās šīs organizācijas pasākumos pēc tam, kad ir izmantojuši vietējās sociālās nodrošināšanas institūcijas pakalpojumus. „Acumirkliġs A” pienākums ir panākt, lai darba devēji ņemtu vērā nepieciešamību pieņemt darbā cilvēkus no šīs mērķgrupas, kā arī nodrošināt, lai uzņēmumi ievērotu diskriminācijas novēršanas paktu.
- Katra pilsēta slēdz atsevišķu līgumu ar partnerību „Acumirkliġs A”. Tajā var būt iekļauta finansiālā palīdzība vai potenciālo darbinieku piedāvājums.

Mērķgrupa

Mērķgrupā ir mazizglītoti jaunieši (jaunieši, kas neapmeklē skolu vai tādi, kuri sasnieguši 18 gadu vecumu un kuriem nav obligāti jāapmeklē skola) ar nelielu izglītības un praktisko pieredzi. Daudziem no viņiem ir problēmas runāt vietējā valodā. Viņu sociālais tīkls aprobežojas ar viņu apkaimi. Liela uzmanība tiek veltīta sociālajai palīdzībai, kas ir ļoti atšķirīga no tās, ko sniedz privātie uzņēmumi, kuri piedāvā pagaidu darbu. Organizācijai „Darbs X” ir izveidojies plašs sociālais tīkls, tādēļ, izmantojot specializējušās nevalstiskās organizācijas, ir vieglāk piekļūt jauniešiem ar īpašām problēmām. „Darbs X” sociālais darbinieks ir atbildīgs par jauniešu progresa rūpīgu uzraudzību, un tā tiek veidotas tik nepieciešamās uzticībā balstītās attiecības. Ja jaunieši iegūst lielāku pašapziņu, izmantojot šo intensīvo palīdzības un progresa uzraudzības procesu, tiem būs lielāka motivācija atrast ilgtermiņa darbu vai papildu apmācību.

Galvenie iesaistītie dalībnieki:

- Valsts iestādes: flāmu valdība un vietējā pilsētas pašvaldība, kas nodrošina daļu no papildu aktivitātēm nepieciešamā finansējuma.
- Divi privātie (komerciālie) partneri, kas nodrošina tehniskās zināšanas par darba tirgu, kontaktus ar uzņēmumiem un darba devējiem, kā arī iegulda biroja infrastruktūrā un personālā.
- Privilēģētie sadarbības partneri, piemēram, flāmu nodarbinātības biroja vietējā filiāle (centrālās valdības iestāde), vietējā sociālās nodrošināšanas iestāde (kas nodarbojas ar sociālajiem maksājumiem un atbalstu cilvēkiem no nelabvēlīgas vides).
- Citas organizācijas, kas darbojas sociālo pakalpojumu, sociālo māju jomā, izglītībā un apmācībā.

Rezultāti

- Astoņi biroji Flandrijā, kurus vada viena un tā pati publiskā-privātā partnerība. Šis ir sociāls projekts, kurš pēc komercijas standartiem ir finansiāli rentabls.
- 2 363 līgumi gadā (saskaņā ar kuriem tiek nostrādātas 432 995,23 darba stundas). 39,69% no darbiniekiem atrod ilglaicīgu darbu (vidējie rādītāji par 2007.-2008. gadu). Partnerība „Acumirkliġs A” ir radījusi jaunas perspektīvas mērķgrupai, kura pirms tam tika arvien vairāk atstumta no sabiedrības.
- „Acumirkliġs A” ir kļuvusi par vietējo darba vietu radītāju (kas ir daudz vairāk nekā tikai starpniecība).
- Flāmu valdība partnerību „Acumirkliġs A” atzīmēja kā labās prakses piemēru Eiropas Komisijai (2001. gadā). Eiropas nodarbinātības stratēģijas ietvaros Eiropas Savienības valstīm ir jāizveido vietējie un nacionālie plāni.
- Papildu vērtība pilsētām: „Acumirkliġs A” ir piekļuve sarežģītām mērķgrupām, kurām nevarēja piekļūt pilsētas iestāžu pārstāvji.

Neveiksmes un veiksmes iemesli

- Publiskās-privātās partnerības struktūra tiek veidota ļoti vienkārša. Birojs ir mazs un viegli pieejams (visi ir laipni aicināti ierasties uz konsultāciju).
- Publiskās-privātās partnerības struktūra piedāvā vairākas priekšrocības gan bezpeļņas, gan peļņas sektoriem: risku, izmaksu un atbildību dalīšanu, zināšanu un kompetenču

apmaiņu, lielāku valsts iestāžu uzticēšanos (privātajiem uzņēmumiem) un privāto uzņēmumu uzticēšanos (sociālajām nevalstiskajām organizācijām, kuras pieprasa lielāku uzmanību nelabvēlīgajām grupām).

- Vietēja, strukturēta dialoga izveidošana un uzturēšana, kurā iesaistīti visi iesaistītie dalībnieki – svarīgs aspekts, lai attīstītu veiksmīgu vietējo nodarbinātības politiku.
- Spēcīga tīkla veidošana – informācijas apmaiņa par tendencēm darba tirgū, īpaši tām, kas ietekmē mērķgrupu.
- Privātā sektora ieinteresētība veikt sociālas investīcijas un attīstīt vietējo ekonomiku.
- Saikne starp sociālo labklājību un darba/nodarbinātības tirgu: divvirzienu attiecības starp sociālajām organizācijām un partnerību „Acumirkliņš A”.
- Uzticība mērķgrupas vidū (uzticībā balstītu attiecību veidošana).

Gūtā pieredze:

- Sadarbība starp peļņas un bezpeļņas sektoru nav acīmredzama, taču, ja tā ir veiksmīga, abām pusēm ir daudz ieguvumu – praktiskāks un efektīvāks darba stils sociālajā sektorā un izpratne, ka sociāla un cilvēciska pieeja nelabvēlīgām grupām var dod ienākumus.
- Privātajam sektoram ir nepieciešami konkrēti skaitliskie rādītāji, tāpēc ir ļoti svarīgi savākt informāciju par jauniešiem un to līgumiem ar darba devējiem. Partnerība „Acumirkliņš A” izveidoja īpašu turpmāko rīcību plānu un izsekošanas datu bāzi, kas atvieglo atskaišu rakstīšanas procesu visām institucionālajām un citām iesaistītajām pusēm. Ar šī instrumenta palīdzību „Acumirkliņš A” spēj savākt ļoti svarīgu informāciju citām organizācijām, kas darbojas ar to pašu mērķgrupu vai citām, kas aktīvi darbojas tajā pašā reģionā.
- Šāda veida sociāls projekts ir vērtīgs un rentabls instruments vietējām pašvaldībām, lai mēģinātu sasniegt vietējās attīstības mērķus.

Jauns eksperiments

2008. gada oktobrī, „Darbs X” sadarbībā ar VDAB (flāmu darba konsultēšanas pakalpojumu sniedzēju) sāka izmantot eksperimentālu metodi jauniešiem, kurus ir ļoti grūti ievirzīt darba pasaulē. Šī eksperimenta nosaukums ir „VELCROCOACHING”.

Pats nosaukums paskaidro šajā programmā izmantoto konsultēšanas metodi. Šīs konsultēšanas laikā konsultanti pievērš jauniešiem īpašu uzmanību. Metodoloģija darbojas šādi:

- Vispirms konsultanti mēģina apmeklēt jauniešus viņu pašu vidē;
- Tad konsultanti mēģina izveidot uzticībā balstītas attiecības;
- Trešais solis ir noskaidrot, kādas kompetences piemīt darba meklētājam;
- Ceturtais solis ir attīstīt šīs darba meklētāja kompetences;
- Piektā soļa laikā konsultants darbojas kā starpnieks ar uzņēmumiem, lai atrastu darbu darba meklētājam;
- Pēdējais solis ir darba meklētāja tālāka uzraudzība (turpmākās rīcības plāns).

Fakts, ka konsultants nesāk konsultāciju birojā, bet gan darba meklētāja paša vidē, ļauj darba meklētājam šīs konsultācijas laikā justies daudz brīvāk. Šo aspektu kā ļoti nozīmīgu jau novērtējuši paši darba meklētāji.

Eksperimenta laikā (kurš norisinājās vienu gadu, līdz 2009. gada septembrim, un iespējams tiks turpināts), katram konsultantam ir jāiesaista 30 jaunieši. Līdz 2009. gada jūnijam gandrīz katrs konsultants bija sasniedzis šo mērķi.

Labas prakses piemērs no Īrijas: pusceļa māja

Viena no „daudzu problēmu situācijās” izpausmēm ir mājokļa problēmas un dzīve ģimenē. „Don Bosco” māja Dublinā ir terapeitiska komūna jauniem vīriešiem vecumā no 18 līdz 25 gadiem. Šie jaunie cilvēki dzīvo pusceļa mājā. Šiem jaunajiem vīriešiem tiek nodrošināts atbalsts, jo viņi nav spējīgi dzīvot ģimenē.

Jaunie darba meklētāji attīsta savas kompetences, izmantojot ārējas konsultācijas un apmācību. Tas dod iespēju strādāt efektīvāk darbinieku komandai un atvieglo darbu ar viegli ievainojamiem jauniešiem.

Ļoti svarīga un efektīva darba daļa notiek kopienas sapulcēs. Šeit drošā vidē sapulcējas gan darbinieki, gan jaunieši. Katrai personai tiek vaicāts, kā klājas un vai ir kāds jautājums, ko viņš/viņa vēlētos izrunāt. Tas rada iespējas atvērtai sarunai un konfliktu risināšanas prasmju

attīstīšanai. Jauniešus aicina pašiem nonākt līdz taisnīgiem un pragmatiskiem rezultātiem. Šajā procesā tiek lietotas arī situāciju modelēšanas, attiecību veidošanas un apmācību metodes.

Šeit citētais Poršas Nelsones (*Portia Nelson*) dzejolis „Manā ceļā ir plaša” raksturo tā darba filozofiju un procesu, kas tiek veikts ar viegli ievainojamiem jauniešiem.

Es eju pa ielu.
Ceļā ir dziļa plaša
Es tajā krītu.
Esmu apmaldījies ... Man nav cerību.
Tā nav mana vaina.
Paiet mūžība, lai atrastu ceļu ārā.

Es eju pa to pašu ielu.
Ceļā ir dziļa plaša.
Es izliekos, ka to neredzu.
Un atkal es krītu.
Es nevaru noticēt, ka esmu atkal tajā pašā vietā
Taču tā nav mana vaina.
Man vēl joprojām vajag ļoti daudz laika, lai atrastu ceļu ārā.

Es eju pa to pašu ielu.
Ceļā ir dziļa plaša.
Es redzu, kā tā tur ir.
Bet vienalga es tajā krītu... tas ir ieradums.
Manas acis ir atvērtas
Es zinu, kur es esmu.
Tā ir mana vaina.
Es uzreiz izkļūstu ārā.

Es eju pa to pašu ielu.
Ceļā ir dziļa plaša.
Es apeju tai apkārt.

Es eju pa kādu citu ielu

Pašanalīze un personīgs atbalsts tiek izmantoti, lai izprastu, kāpēc līdzīgi notiek ar šiem jauniešiem.

Lai risinātu bezdarba jautājumu, „Don Bosco” māja izmanto daudzus ārējos resursus, kas iegūti, izmantojot sociālos tīklus. Šīs partnerorganizācijas un aktivitātes ir, piemēram, pieaugušo izglītības centri, teātra pulciņi, neprecēto tēvu asociācija, koledžas un universitātes, darba klubi, apmācības kursi, brīvprātīgo darbs Īrijā, sporta aktivitātes. Partneru un aktivitāšu dažādība parāda, cik nozīmīgs ir šis komandas darbs un sadarbība, lai vispusīgi nodarbotos ar „daudzu problēmu situācijām”.

[Labas prakses piemērs no Spānijas: invaliditāte un nodarbinātība](#)

SALTO apmācību kursa laikā dalībniekus iepazīstināja ar FEPAMIC¹² darbību. FEPAMIC ir Kordobas provinces (Spānijā) invalīdu asociācija, kas nodarbojas ar invalīdu integrēšanu sabiedrībā un jo īpaši darba tirgū.

Lielāka bezdarba cēloņi

Lielākajai daļai cilvēku invaliditāte ir nepazīstama pasaule. Kad cilvēki domā par personu ar invaliditāti, parasti priekšstats ir par personu ratiņkrēsls vai ar ļoti smagām problēmām. Taču FEPAMIC pieredze liecina, ka šis tēls nav pareizs, – visi FEPAMIC darbinieki (apmēram 500 personas), tajā skaitā ārsti, asistenti, skolotāji, šoferi un informācijas tehnoloģiju eksperti ir invalīdi.

Paskatīsimies uz dažām galvenajām invaliditātes raksturīgajām pazīmēm:

- Invaliditāte ietekmē apmēram 10 % no visiem iedzīvotājiem;
- Invalīds ir persona ar fizisku, organisku, garīgu slimību vai mācīšanās grūtībām, kas ierobežo šīs personas spēju dzīvot neatkarīgi un sasniegt patiesu sociālu iekļaušanos.

Realitātē invalīdi ir nevienādabīga grupa, kurā ir personas ar dažāda veida fiziskām, organiskām, garīgām vai mācīšanās grūtībām un dažādu invaliditātes pakāpi;

- Lielākoties nav iespējams noteikt, ka tā ir persona ar invaliditāti, ja vien invaliditāte nav vizuāli ļoti redzama.

Kā secinājām, analizējot bezdarba faktorus, bezdarba līmenis jauniešu invalīdu vidū ir vismaz par 30-40% augstāks, salīdzinot ar citiem jauniešiem. To var skaidrot ar vairākiem iemesliem:

- Vadītājiem ir nepareizs priekšstats par invalīdiem, un viņi vēl joprojām uzskata, ka personas ar invaliditāti nav spējīgas strādāt. Turklāt vadītāji nezina, kā izturēties pret invalīdiem. Personas ar invaliditāti iekļaušana uzņēmumā savā veidā ir problēma, un vadītāji cenšas izvairīties no problēmām;
- Personām ar invaliditāti trūkst profesionālās apmācības, jo viņiem jāstopas ar lielākām grūtībām mācību laikā. Skolas ir paredzētas veseliem cilvēkiem, un cilvēki ar invaliditāti tajās joprojām saskaras ar grūtībām;

¹² <http://www.fepamic.org>

¹³ www.youthworkgalway.ie (sk. 61.kpp.)

- Vēl joprojām vecāki uzņemas pārāk lielu aizgādību pār personām ar invaliditāti, ierobežojot viņu integrāciju sabiedrībā un darba tirgū;
- Zema pašcieņa un pašapziņa, sociālo prasmju trūkums, darba meklēšanas pieredzes trūkums. Parasti personas ar invaliditāti nezina, uz kuriem doties, ko darīt, kā izturēties, lai darba intervija būtu veiksmīga.

Ko darīt:

- Paplašināt zināšanas sabiedrībā par invalīdu dzīvi. Sabiedrībai kā kopumam un, jo īpaši, vadītājiem un uzņēmējiem ir jāzina, ka aiz invaliditātes vienmēr ir persona, kurai ir daudz prasmju – tās tikai ir jāatklāj;
- Veicināt personu ar invaliditāti īstu integrāciju profesionālās apmācības politikās, novērst šķēršļus izglītībai, likt vecākiem saprast, ka pārlieta aizgādniecība nav labākais veids, kā garantēt īstu integrāciju. Citiem vārdiem sakot – atbalstīt personu ar invaliditāti neatkarību;
- Vairāk koncentrēties uz personu ar invaliditāti prasmēm un spējām, nevis trūkumiem un grūtībām;
- Paaugstināt personu ar invaliditāti pašcieņu un pašapziņu. Iemācīt viņiem izmantot metodes, kas nepieciešamas, lai darba meklēšana būtu veiksmīga.

Labās prakses piemērs no Īrijas: darba klubs

Vēsture

„Jaunatnes darbs Īrijā, Golvejā” („Youth Work Ireland, Galway”)¹³ ir brīvprātīgo organizācija, kas strādā ar jauniešiem Golvejas pilsētā un apgabalā. Mēs to darām, atbalstot sabiedrības centienus brīvprātīgi izstrādāt un piedāvāt jaunatnes programmas, kā arī nodrošinot apmaksātu darbinieku sniegtus pakalpojumus jauniešiem. Sadarbībā ar vairākām sabiedrības grupām un valsts iestādēm mēs izstrādājam jaunatnes pakalpojumu programmas un veicinām šādu pakalpojumu sniegšanu.

„Treo Nua” („Jauns virziens”) ir projekts, kas izveidots kā partnerība starp „Tuam Gardaī” (policija), „Jaunatnes darbs Īrijā, Golvejā” un vietējo iestāžu sadarbības komiteju 2007. gada sākumā. „Treo Nua” ir sabiedrības uzsākta iniciatīva strādāt ar jauniešiem vecumā no 12 līdz 18 gadiem Tuam rajonā. Projekts piedāvā jaunatnes darba programmas kopā ar vietējo sabiedrību, brīvprātīgo grupām un valsts iestādēm. Piedalīšanās projektā ir iespējama tikai ar rekomendācijām.

Mūsu uzdevums projektā „Treo Nua” ir nodrošināt jauniešiem iespējas un rosināt viņus koncentrēties uz savām iedzimtajām un iegūtajām pozitīvajām īpašībām, panākumiem un sasniegumiem. Tādā veidā mēs (Treo Nua) varam palīdzēt jauniešiem pievērsties skaidriem un sasniedzamiem mērķiem ceļā uz pašpietiekamību, laimi un personīgo piepildījumu.

Minēto mērķu sasniegšanai projekts piedāvā daudzas programmas. Viena no tām ir programma „Darba klubs”, kas izveidota, lai palīdzētu mācīties vai strādāt tiem jauniešiem, kuri vairs nav tiesīgi izmantot parasto izglītību, kā arī identificētu iespējamās piemērotās

darba jomas, sagatavotu un atbalstītu tos šajā procesā, un nodrošinātu iespēju strādāt vienā vai vairākās identificētajās jomās.

Darba klubs

„Treo Nua” izveidoja sadarbību ar vietējiem uzņēmumiem Tuam rajonā. Vairākos uzņēmumos tika atrastas darba vietas, un vadītāji/uzraudzītāji piekrita pieņemt sava veida mentora lomu attiecībās ar jauno darba meklētāju, kamēr tas pildīs darba pienākumus.

Tika izveidota partnerība ar „Youthreach”, Tuamā (kopā ar Golvejas Profesionālās izglītības komiteju), lai novērtētu jauniešu sagatavošanu darbam un darbu. Ja jaunieši atbilst nepieciešamajām prasībām, viņam ir tiesības saņemt kvalifikāciju – FETAV 3. līmeni darba orientācijā.

Sagatavošana tiek veikta jaunatnes projektā sadarbībā ar organizāciju „Jaunatnes taisnīguma darbinieks” („Youth Justice Worker”), un tajā var būt iekļauti tādi temati kā komunikācija, izmēģinājuma darba intervijas, lomu spēles, klientu apkalpošana utt. Minimālais programmas ilgums ir 10 nedēļas (3 nedēļas sagatavošanai, 7 nedēļas darbam). Ja nepieciešams, iespējams izmantot ilgāku sagatavošanās periodu.

Ir svarīgi, ka projekta darbinieki pastāvīgi atbalsta un iedrošina gados jauno darba meklētāju visas programmas laikā, un iekļauj pārskatīšanas un pārdomu (atgriezeniskās saites) sesijas. Projekta darbiniekam ir arī jāuztur regulārs kontakts ar uzņēmumu, lai nodrošinātu, ka uzņēmums ir apmierināts ar darbu un palīdz jauniešiem saskaņā ar vienošanos.

Darba kluba potenciāls

- Darba klubi var darboties kā starpnieki starp dažādām sociālās sistēmas daļām – vietējo pašvaldību, reģionālajiem nodarbinātības centriem, ģimenes konsultāciju centriem, bērnu sociālās nodrošināšanas iestādēm, izglītības iestādēm un skolām utt. „Darba meklētājs” nepazīd sistēmā;
- Darba klubi ir aktīvs, nevis pasīvs instruments, kā, piemēram, palīdzība tikai finanšu līdzekļu piešķiršanas veidā;
- Tie veic sava veida filtra funkciju – noskaidro, kurš nav spējīgs strādāt un kāpēc, un pēc tam sniedz piemērotu atbalstu;
- Tie veic aizsargājošu funkciju – tiem, kuri vēl mācās vai strādā, taču drīz beigs to darīt, darba klubs palīdz sagatavoties nākamajam etapam;
- Tie veic socializācijas funkciju – bezdarbs padara cilvēkus izolētus, tāpēc tos ir atkal jāintegrē sabiedrībā. Līdzdalība Darba klubā rosina jauniešus arī pienācīgi uzvesties un ģērbties pieņemamā apģērbā. Dzīves ritma pazaudēšana arī ir problēma – skola un darbs strukturē laiku un cilvēkam ir jāattaisno kāda cerības. Darba klubs darbojas kā „darbavieta” – kas nebūtu pieņemams darbā, nav pieņemams arī darba klubā.

Darba klubu panāktie rezultāti

Gados jaunie darba meklētāji, kas pabeidz šo programmu, iegūst:

- Izglītības/apmācības iespēju, kas nodrošina lielākas izredzes izmantot dažādus darba veidus;
- Stingrāku darba ētiku;
- Lielāku pašvērtības un mērķa sajūtu;
- Spēju identificēt mērķus un izstrādāt rīcības plānus;
- Iespēju kontaktēties ar pieaugušajiem darba vidē un tikt uztvertiem kā vienlīdzīgiem.

Kad esam analizējuši bezdarbu kā sociālu parādību un bezdarba politisko kontekstu Eiropā, kā arī uzzinājuši, kā dažas no galvenajām pieejām ir efektīvi darbojušās praktiskā darbā, lai samazinātu bezdarbu, ir jāpievēršas kādam īpašam instrumentam, kurš var būt noderīgs, ja šīs metodes izmanto kopā – programmai „Jaunatne darbībā”. Lai arī tā nav programma, kas īpaši paredzēta bezdarba apkarošanai, tā noteikti var dot ieguldījumu, lai uzlabotu jauniešu iespējas iegūt darbu. Nākamajā nodaļā mēs analizēsim „Jaunatne darbībā” potenciālu un šīs programmas aktivitātes, jo īpaši saistībā ar profesionālās dzīves attīstību.

„JAUNATNE DARBĪBĀ” kā instruments nodarbinātības veicināšanai

Pēc iepriekšējās nodaļās aprakstītā ir skaidrs, ka nodarbinātība ir ļoti izaicinošs fenomens. Tādējādi nav brīnums, ka cīņai pret to vairumā gadījumu jāizmanto sarežģītas stratēģijas, kas ietver dažādu instrumentu un darbību kopumu. Šajā sakarā vērts pieminēt, ka Eiropas jaunatnes stratēģijā “Ieguldīt jaunatnē, iesaistīt jauniešus” (2009) Eiropas Komisija aicina dalībvalstis izmantot visas Eiropas Savienības programmas jaunu iespēju radīšanai jauniešiem, tai skaitā, nodarbinātības jomā.

Lai arī ne vienīgais “risinājums”, Eiropas Savienības jaunatnes mobilitātes un neformālās mācīšanās programma “Jaunatne darbībā” kopā ar citām programmām, ir vērtīgs instruments jaunatnes nodarbinātības veicināšanai. Piedaloties programmas “Jaunatne darbībā” projektos, jaunieši attīsta savas sociālās un profesionālās kompetences, kā arī uzņēmējdarbības spējas. Šādā veidā jaunieši palielina savas iespējas veiksmīgai iekļūšanai un palikšanai darba tirgū, kā arī kļūst aktīvāki sabiedrības locekļi kopumā.

Runājot par dažādu instrumentu izmantošanu šīs problēmas risināšanā, jāpiemin, ka programma “Jaunatne darbībā” ir salīdzinoši kompleksa programma, jo tā ietver dažādas apakšprogrammas, kurai katrai ir savi specifiski mērķi un iezīmes. Sīkāku informāciju par apakšprogrammām, projektu vērtēšanas kritērijiem un finansēšanas noteikumiem var atrast Programmas vadlīnijās (http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc443_en.htm) vai konsultējoties savas valsts Nacionālajā aģentūrā (meklē sarakstu tīmekļa vietnē

http://ec.europa.eu/youth/youth/contacts_en.htm?cs_mid=152). Tālāk bukletā īsi apskatīsim visas apakšprogrammas.

Proti, programmas "Jaunatne darbībā" ietvaros jauniešiem ir iespēja veidot dažāda veida projektus: piemēram, jauniešu apmaiņas, Eiropas Brīvprātīgo darbu, jauniešu demokrātijas un jauniešu iniciatīvu projektus. Savukārt, jaunatnes darbinieki un citi jaunatnes jomā aktīvie var saņemt finansējumu atbalsta aktivitātēm savas kompetences, kā arī jaunatnes projektu kvalitātes palielināšanai. Turklāt programma atbalsta jauniešu un jaunatnes politikas veidotāju tikšanos, tādējādi veicinot savstarpējo sapratni un sadarbību starp abām pusēm.

Jauniešu apmaiņas

Programmas "Jaunatne darbībā" jauniešu apmaiņas projekts ir iespēja satīties vairāku valstu jauniešu grupām, lai kopīgi diskutētu par konkrētu projekta tēmu. Šajos projektos var piedalīties jaunieši vecumā no 13 līdz 25 gadiem.

Apmaiņas projektam jābūt ar tematisku ideju, kas ir tieši saistīta ar iesaistīto jauniešu ikdienas pieredzi un kam ir skaidra Eiropas dimensija. Projekta tēmas var būt saistītas ar dažādām jomām, piemēram, jaunieši sabiedrībā, rasisms un ksenofobija, vietējais kultūras mantojums, narkotikas, vide utt. Programma "Jaunatne darbībā" īpaši atbalsta jauniešu apmaiņas, kurās iesaistīti jaunieši ar ierobežotām iespējām.

Šīs publikācijas tēmas kontekstā jauniešu apmaiņa var tikt izmantota kā instruments, lai diskutētu par jauniešu nodarbinātību dažādās valstīs vai lai meklētu iespējas šīs problēmas risināšanai. Projektā var piedalīties jaunieši, kas ir ieinteresēti šajā tēmā un/vai jaunieši, kas paši saskārušies ar bezdarbu.

Labās prakses piemērs: Jauniešu apmaiņas kā instruments jauno lauku reģionu darba meklētāju atbalstam, organizācija "Associação Cultural de Riodouro – A montanha" no Portugāles.

Mūsu izpratnē jaunieši ar ierobežotām iespējām ir lauku reģionu jaunieši, no kuriem vairums meklē darbu.

Organizācija piedalās daudzpusējās jauniešu apmaiņās kopš 2002.gada, sadarbojoties ar partneriem no Spānijas, Francijas, Ungārijas, Somijas, Nīderlandes, Čehijas un Skotijas.

Kā turpinājumu divpusējiem projektiem ar šiem partneriem, 2009.gada augustā visi partneri kopīgi realizēja liela mēroga projektu „Visi kopā veselīgai dzīvei“ („All together for a healthy life“).

Projekta mērķi bija:

- sniegt dalībniekiem instrumentus labākai savas sociālās vides izpratnei;
- veicināt viņu potenciālu un radošumu;
- stiprināt viņu Eiropas pilsoņu sajūtu.

Jaunieši, kas piedalījās šajā jauniešu apmaiņas projektā, uzlaboja savas sociālās kompetences, atbrīvojās no aizspriedumiem, kļuva tolerantāki, attapīgāki, kā arī dziļāk izprata savu sociālo realitāti.

Dalība jauniešu apmaiņā veicināja projekta dalībnieku personīgo un profesionālo attīstību, kas, savukārt, būtiski ietekmēja viņu iespējas ne tikai nacionālajā, bet arī starptautiskajā darba tirgū.

Labās prakses piemērs: organizācija „De Wroeter Arbeidcentrum” no Beļģijas

Organizācija "Arbeidscentrum De Wroeter" darbojas sociālā darba, apmācību un brīvprātīgā darba jomās. Galvenais organizācijas mērķis ir to cilvēku nodarbinātība, kuri zaudējuši iespējas regulārajā darba tirgū. Ir svarīga šo cilvēku grupu integrēšana sabiedrībā, jo bieži pastāv uzskats "ja tu nestrādā, tu neesi sabiedrībā".

Mūsu darbības princips ir piedāvāt pielāgotu darba vietu ar plašām apmācību un atbalsta iespējām. Lai sāktu šeit strādāt, nav nepieciešamas iepriekšējas zināšanas. Mēs piedāvājam dažādas darba iespējas: bioloģisko dārzu un augļu audzēšanu iekšelpu vai āra siltumnīcās, ainavu arhitektūru, mazumtirdzniecību (bio-veikals, interneta veikals, izsoles). Šādi organizācija var nodrošināt darbu tādā līmenī, kas ir piemērots jebkura indivīda spējām.

Šobrīd organizācijā strādā apmēram 75 mērķa grupas pārstāvji. Daudzi no viņiem ir agri pametuši skolu. Bez izglītības problēmām šī mērķa grupa nereti saskaras ar ilgstoša bezdarba problēmu. Viņu pašapziņa un pašcieņa bieži ir ļoti zema sakarā ar daudzajām negatīvajām pieredzēm darba tirgū. Ilgstošā bezdarba un zemā izglītības līmeņa dēļ laika gaitā rodas vēl citas problēmas: nelieli ienākumi, finansiālās problēmas, veselības problēmas, dzīves vietas problēmas, nabadzība, bērnu izglītošanas problēmas, atkarības, ieslodzījums...Bezdarba dēļ daudzi cilvēki dzīvo ļoti noslēgtu dzīvi. Labākajā gadījumā, viņiem ir kontakts ar ģimeni, kaimiņiem...Sliktākajā gadījumā viņi ir ļoti izolēti un praktiski dzīvo bez kontakta ar ārpusauli. Daudzos gadījumos viņi nav redzējuši vairāk par savu vai savas ģimenes dzimto ciemu.

Pieredze programmā "Jaunatne darbībā"

Katru gadu mēs piedāvājam dažādas kultūras apmaiņas, gan uzņemot partnerus savā valstī, gan nosūtot dalībniekus uz apmaiņas projektiem citās valstīs.

Piemēram, jau daudzus gadus esam sadarbojušies ar Vāciju, uzņemot viņu jauniešu grupu mūsu centrā uz divu nedēļu periodu. Šajā laikā mēs iespējami cenšamies veicināt savstarpējo apmaiņas procesu-Belģijas un Vācijas jaunieši kopā dzīvo, ēd, apmeklē ekskursijas, runājās, strādā, apmainās ar viedokļiem...

Bez tam katru gadu vairākus mēnešus uzņemam kādu Eiropas Brīvprātīgā darba brīvprātīgo. Sākumā vienmēr ir nedaudz grūti izveidot kontaktu, bet vēlāk, uzlabojoties komunikācijai, veidojas savstarpējā saikne. Arī pēc tam, kad jaunieši jau atgriezies mājās, turpinās sarakste, telefona sarunas...

Mūsu galvenais mērķis ir dot iespēju jauniešiem "izgaršot nelielu pārējās pasaules daļu", kas ceļ viņu pašapziņu un pašizpratni. Jaunieši bieži iemācās kādus vārdus svešvalodā un iedvesmojas turpināt pārējās pasaules izzināšanu un atklāšanu.

Šo aktivitāšu ietekme

Kā jau minēts iepriekš, mūsu jaunieši ceļ savu pašapziņu, mācās par citām valstīm, kļūst tolerantāki pret citām kultūrām...

Iegūtā pašapziņa iedrošina viņus uzņemties jaunus izaicinājumus; viņi uzdrīkstas aiziet uz darba pārrunām, apmeklēt apmācības, runāt ar cilvēkiem no citām kultūrām...Lielākais vietējās sabiedrības ieguvums ir ietekme, ko mūsu jaunieši atstāj uz savām ģimenēm, draugiem kaimiņiem... Tas bieži izraisa domino efektu.

Galvenie izaicinājumi

Liels izaicinājums ir laiks, ko veltām katrai jauniešu apmaiņai. Daudzas aktivitātes bieži tiek organizētas ārpus darba laika un neviena no tām nav iespējama bez līderu klātbūtnes.

Otrs izaicinājums ir valodas barjera. Tikai daži jaunieši runā kādā svešvalodā, tāpēc pirmais kontakts ir īpaši grūts. Taču darba laikā liela daļa komunikācijas norit ar sajūtām, nevis ar vārdiem.

Pēc vairāku veiksmīgu uzņemšanas projektu īstenošanas daži jaunieši vēlas individuāli doties uz citu valsti. Un tā ir vēl viena problēma, jo pastāv daudzi šķēršļi šo jauniešu ceļā-uztraukušies vecāki, kas jāpārliecina, finansiāli šķēršļi, bailes pazaudēt darbu (vai man vēl būs darbs pēc atgriešanās mājās?)...

Daži no mūsu mācīšanās punktiem

Ir daudz svarīgu aspektu, kas jāņem vērā, taču pats svarīgākais ir laba grupas sagatavošana. Jaunieši ir pietiekami jāinformē par gaidāmo projektu, kā arī jānodrošina iespēja piedalīties aktivitāšu sagatavošanā utt. Un esiet gatavi lietām, kas notiks negaidīti programmas laikā, kamēr strādāsiet, ēdīsiet, izklaidēsieties kopā...

Jauniešu iniciatīvas

(Nacionālos un starptautiskos) jauniešu iniciatīvu projektus plāno un īsteno paši jaunieši vietējā, reģionālā, nacionālā vai starptautiskā līmenī. Piedaloties šajos projektos, jaunieši var attīstīt savu radošumu, uzņēmību un iniciatīvu. Šie projekti, galvenokārt, paredzēti jauniešiem vecumā

no 18-30 gadiem, taču var piedalīties arī jaunieši vecumā no 15-18 gadiem, ja tos pavada atbalsta persona.

Tā kā jauniešu iniciatīvu mērķis ir sekmēt vietējā līmeņa attīstību sinerģijā ar Eiropas dimensiju, projektu ietvaros var apzināt bezdarba situāciju vietējā sabiedrībā un sadarbojoties ar vietējiem darba devējiem un/vai kopā ar partnerorganizācijām (starptautiskās jauniešu iniciatīvās) meklēt šīs problēmas risinājumus. Jaunieši ar darba pieredzi var atbalstīt savus vienaudžu-bezdarbniekus, sniedzot padomu, kā meklēt darbu, kā attīstīt savu karjeru utt.

Labās prakses piemērs

Projekts „Mācīšanās nometne-piepildīsim savu vasaru!„ („A learning camp – let's boost our summer“), Igaunija

Šis jauniešu iniciatīvu projekts norisinājās mazā Dienvidigaunijas ciematā, iesaistot vietējos jauniešus ar ierobežotām iespējām (t.sk., jauniešus-bezdarbniekus) un sniedzot viņiem iespēju satikties, lai kopā darītu kaut ko savādāku.

Pirmajā projekta daļā jaunieši remontēja vecu, unikālu koka māju. Šīs praktiskās aktivitātes laikā jauniešu ieguva un attīstīja jaunas tradicionālās amatniecības prasmes. Otrajā projekta daļā notika dažādas aktivitātes jauno darba meklētāju atbalstam - darba grupas, tikšanās ar vietējiem un reģionālajiem uzņēmējiem, darba devējiem un citas sociālas aktivitātes.

Labās prakses piemērs

Projekts „Jaunie vecāki darbībā“ („Young parents into action!“), ko īstenoja organizācija „NGO Tāheklubi“ no Igaunijas

Projekts paredzēja atbalstu jaunajiem vecākiem, palīdzot attīstīt dažādas kompetences, kā arī iedrošinot atgriezties darba tirgū. Pēc ilgstoša laika, kas pavadīts mājās ar bērnu (īpaši agrākā vecumā) daudzi no viņiem bija zaudējuši pašapziņu. Projekta mērķis bija veicināt aktīvu un pozitīvu attieksmi, kā arī palielināt izpratni par darba tirgu un dalībnieku nākotnes iespējām tajā. Iniciatīvu projekta ietvaros tika organizētas vairākas darba grupas par CV rakstīšanu, darba meklēšanu, darba likumdošanu utt. Tika realizētas arī dažādas mākslas aktivitātes (teātra, mūzikas u.c. aktivitātes), lai attīstītu jauno vecāku radošumu un uzņēmīgumu, kā arī sociālās prasmes. Turklāt projekts deva ieguldījumu jauno vecāku sadarbības tīkla veidošanā.

Projekta ideju ierosināja aktīva jauniešu grupa no vietējā jaunatnes kluba, taču projekta realizēšanā tika iesaistītas citas darbā ar jauniešiem-bezdarbniekiem pieredzējušas nevalstiskas organizācijas un nodarbinātības aģentūras (īpaši apmācību daļā). Šis iniciatīvu projekts ir labs piemērs, kā jauno darba meklētāju atbalstam vietējā līmenī var sadarboties un ītīkloties dažādi spēlētāji.

Jauniešu demokrātijas projekti

Jauniešu demokrātijas projektu mērķis ir veicināt jauniešu līdzdalību demokrātiskos procesos vietējā, reģionālā vai Eiropas līmenī, uzlabojot izpratni par demokrātiju, kā arī palīdzot viņiem iesaistīties demokrātiskās sabiedrības lēmumu pieņemšanas struktūrās.

Šie projekti paredzēti jauniešiem vecumā no 13 līdz 30 gadiem un to tēmas var būt saistītas ar Eiropas pilsonību, aktīvu līdzdalību, kultūru daudzveidību, sociālo iekļaušanu, Eiropas nākotni vai citiem prioritāriem jaunatnes jomas jautājumiem Eiropā. Jauniešu nodarbinātība (bezdarbs) neapšaubāmi var būt viena no demokrātijas projektā apskatītajām tēmām. Demokrātijas projekta ietvaros jaunieši var labāk izprast, kā strādā darba tirgus, kādas ir darba devēju prasības. Bez tam projekta laikā var organizēt dažādas tikšanās, darba grupas, kampaņas, lai paustu jauniešu viedokli par šiem jautājumiem.

Eiropas Brīvprātīgais darbs (EBD)

Jauniešiem vecumā no 18 līdz 30 gadiem Eiropas Brīvprātīgais darbs ir unikāla iespēja izpaust sevi, strādājot neapmaksātu pilna laika brīvprātīgo darbu kādā citā valstī Eiropas Savienībā vai ārpus tās. Eiropas Brīvprātīgā darba mērķis ir vairot solidaritāti, savstarpēju sapratni un toleranci jauniešu vidū, tādējādi veicinot sociālo kohēziju un jauniešu aktīvu pilsonību Eiropas Savienībā.

Eiropas Brīvprātīgā darba programma dod būtisku ieguldījumu jauniešu prasmju attīstībā un tādējādi veicina šo jauniešu nodarbinātību nākotnē. Jaunie bezdarbnieki, piedaloties EBD, var attīstīt savas prasmes, taču ne mazāk svarīga ir iespēja atklāt sevi, dot ieguldījumu sabiedrībā, un darīt ko noderīgu. Turklāt EBD var būt noderīgs instruments nodarbinātības jomā strādājošām organizācijām-uzņemot citu valstu EBD brīvprātīgos, tās var nodrošināt vienaudžu atbalstu saviem jauniešiem. Neapšaubāmi ir skaidrs, ka, izmantojot savu EBD laikā iegūto

mācīšanās pieredzi, brīvprātīgie spēj veiksmīgi attīstīt savu tālāko karjeru, labāk izprot savas nākotnes profesionālās dzīves vēlmes un var iegūt nepieciešamo pamatu tās veidošanai.

[Labās prakses piemērs no Portugāles: Beļģijas brīvprātīgā un viņas tālākā profesionālā izaugsme uzņēmējvalstī.](#)

Ilze Bervoetsa (Ilse Bervoets) ir bijusī EBD brīvprātīgā, kas pēc sava EBD projekta beigām nolēma palikt Portugālē, lai strādātu kā jaunatnes darbinieks un apmācītājs. Viņas pirmā Eiropas līmeņa pieredze jaunatnes jomā bija dalība EBD projektā, kuram sekoja Nākotnes kapitāla projekts (projekta veids programmā „Jaunatne”, kura mērķis bija pielietot EBD laikā iegūto pieredzi), SALTO apmācību kursi, apmaiņu projekti, EBD koordinēšana un visbeidzot darbs ar teātra metodoloģiju neformālās izglītības ietvaros. Tālāk īsi aprakstīts Ilzes viedoklis par EBD ietekmi viņas profesionālās dzīves attīstībā.

„EBD un neformālā izglītība palīdzēja man atrast darbu un būt labam darbiniekam. Dalība šajā projektā deva man iespēju izaugt, veidot pašai savu pieredzi, sadarboties un strādāt kopā ar citiem, atrast savu vietu un attīstīties.

Tas bija iespējams, jo projektā izmantotās metodes jau no paša sākuma bija izaicinošas un motivējošas: tās ietvēra gan brīvā laika aktivitātes, starpkultūru pieredzi, komunikāciju uzdevumus, izvērtēšanu...

Sākumā es pat neapjautu, ka visas šīs aktivitātes ir vērstas uz mācīšanos. Manuprāt, tieši izmantotās specifiskās metodes izaicināja mani mācīties, attīstīt sevi un uzņemt atbildību.

Bagātinošā pieredze un izaicinājumi tieši attieksmju veidošanās ziņā bija svarīgākās lietas manai personīgajai attīstībai.

Pateicoties EBD un citām pieredzēm, esmu ieguvusi:

- jaunas attieksmes;
- spēju attīstīt idejas: lasīt, klausīties, runāt, veidot projektus, izstrādāt plānus;
- spēju mācīties no pieredzes: kā veidot un kā radīt;
- spēju dalīties pieredzē ar citiem un mācīties no tā;
- spēju sevi attīstīt un būt zinošākam;
- savas personības un viedokļa attīstību-es apzinos, ko es gribu, ko negribu;
- spēju pieņemt nozīmīgus lēmumus;
- spēju rīkoties.

Šis mācīšanās process bija patīkams, taču ne vienmēr viegls. Taču, kā cilvēks, kas macījās, es biju pietiekami motivēta un atvērta tam.

Es uzskatu, ka katram ir savs mācīšanās un attīstības ceļš. Neformālajā izglītībā tam vienmēr jāpievērš uzmanība, lai tā neklūtu standartizēta (vienāda visiem) vai formalizēta. Manuprāt, lieliskākais EBD aspekts, ir iespēja attīstīties brīvā un izaicinošā vidē.”

Apmācību un sadarbības tīklu veidošanas projekti

Atšķirībā no iepriekš aprakstītajām apakšprogrammām, šī ir specifiski vēsta uz jaunatnes darbinieku un jaunatnes jomā aktīvo organizāciju kapacitātes un viņu organizēto aktivitāšu kvalitātes celšanu. Šajā apakšprogrammā tiek dota iespēja attīstīt sadarbību un partnerības, veikt labās pieredzes apmaiņu, kā arī piedalīties dažāda veida apmācībās, kas kopumā veicina Eiropas līmeņa sadarbības stiprināšanu jaunatnes politikas jomā un jaunu projektu veidošanu programmas „Jaunatne darbībā” ietvaros.

Konkrētāk runājot, šajā apakšprogrammā pieejams atbalsts tādām aktivitātēm kā darba ēnošanai, izpētes vizītei, izvērtēšanas pasākumiem, studiju vizītei, semināriem, apmācību kursiem, partnerības veidošanas pasākumiem un sadarbības tīklu veidošanai.

Saistībā ar jauniešu bezdarba tēmu, jaunatnes darbinieki var izmantot šo apakšprogrammu, piemēram, lai veidotu partnerības un plānotu kopīgus projektus ar līdzīgām organizācijām (izpētes vizīte), mācītos no citu šajā jomā pieredzējušu organizāciju prakses (darba ēnošanas projekts), satiktu citu valstu kolēģus, lai kopā diskutētu par jauniešu bezdarba jautājumiem un meklētu risinājumus (seminārs) vai attīstu savas prasmes darbam ar jauniešiem bezdarbiniekiem (starptautisks apmācību kurss).

Nacionālie un starptautiskie jauniešu semināri

Šie semināri, kuru mērķis ir veicināt Eiropas līmeņa sadarbību jaunatnes jomā, dod iespēju organizēt jauniešu un par jaunatnes politiku atbildīgo cilvēku tikšanās.

Mērķgrupa ir jauni cilvēki vecumā no 15 līdz 30 gadiem, un tikšanās var notikt nacionālā vai starptautiskā līmenī ar mērķi apmainīties ar labas prakses piemēriem un idejām attiecībā uz nozīmīgām tēmām Eiropas jaunatnes politikas jomā vai prioritārajām tēmām programmā „Jaunatne darbībā”, kā arī vest strukturētu dialogu. Tādēļ var uzskatīt, ka šie projekti veicina jauniešu zināšanas un izpratni par Eiropas un starptautisko sociāli ekonomisko vidi, kurā tie dzīvo.

Analizējot bezdarbu kā sarežģītu parādību un uzskatot, ka efektīvi risinājumi ir iespējami tikai tad, ja ir panākta politikas pasākumu un prakses sinerģija, jāsecina, ka jaunatnes semināri nodrošina lielisku iespēju diskutēt par šiem jautājumiem, iesaistot jauniešus, atbalstītājus jaunatnes jomā, un politikas veidotājus. Tā šie projekti var sniegt papildu pievienoto vērtību politikas veidošanai dažādos līmeņos, kā arī nodrošināt, ka ar jaunatni saistīti jautājumi tiek apspriesti tieši ar pašiem jauniešiem. „Nekas par jauniešiem bez viņiem pašiem” ir labs sauklis, lai izteiktu pārliecību, ka ir nepieciešama labāka izpratne un sadarbība, kuras veicināšanai jaunatnes semināri var izrādīties ļoti efektīvs līdzeklis.

Labās prakses piemērs: FNAJ no Portugāles

National Federation of Youth Associations in Portugal (FNAJ) jeb „Portugāles jaunatnes asociāciju nacionālā federācija”¹⁴ ir dibināta 1996. gadā un apvieno apmēram 100 jaunatnes organizācijas un apvienības no visiem reģioniem, tajā skaitā no Madeiras un Azoru salām. Tās galvenie mērķi ir:

- pārstāvēt visas jaunatnes apvienības attiecībās ar valsts varu un politiskajiem spēkiem;
- veicināt un attīstīt jaunatnes apvienības, lai palielinātu jaunatnes iesaistīšanos pilsoniskajā sabiedrībā;
- veicināt pieredzes apmaiņu starp vietējām, reģionālām un nacionālām apvienībām.

Federācijas galvenās aktivitātes ir apmācību kursi nacionālā līmenī apvienību vadītājiem un cilvēkiem, kuri strādā jaunatnes jomā, starptautisku pasākumu un jaunatnes apvienību tikšanos organizēšana, kampaņu īstenošana, socioloģiska pētījuma “Portugāles jaunatnes

apvienību raksturojums" (*Portugese Youth Associative Profile*) un jaunatnes politiku apkopojuma publicēšana utt.

Citu aktivitāču vidū FNAJ organizēja starptautisku jaunatnes semināru.

Konferences „Vietējā pašvaldības jaunatnes politika” (*Youth Policies in Local Government*) galvenais mērķis bija radīt īstu dialogu starp jauniešiem un politiķiem. Tās mērķis bija ne tikai domu apmaiņa par dažādām Eiropas jaunatnes politikām, bet arī partnerības un sadarbības tīkla veidošana, kura pamatā būtu Eiropas programmas un ieteikumi. Šo projektu nodrošināja Portugāles jaunatnes apvienību nacionālā federācija sadarbībā ar Porto pilsētas pašvaldību.

Projektā tika iesaistītas 12 valstis, kuras pārstāvēja delegācijas no 14 pilsētām – kopā 80 delegāti. Katrā delegācijā bija kāds politiķis, projektu vadītājs un 3 jaunatnes pārstāvji. Projekta plānā bija iekļauta diskusiju sesija, gadījumu izpētes prezentācija, darbsemināri un darba grupu sesijas.

Jauniešu viedoklim šajā konferencē bija liela nozīme, lai definētu turpmākās valsts jaunatnes politikas. Šī projekta mērķis bija rosināt jauniešus piedalīties vietējā politikas pārvaldībā, tā rezultātā pastiprinot jauniešu līdzdalību Eiropas jaunatnes politikā.

Tika diskutēts par tādām politikas jomām kā izglītība un nodarbinātība, kā arī par pašreizējiem šķēršļiem un grūtībām.

Radās vairāki politikas priekšlikumi, jo īpaši par vienlīdzīgām iespējām izglītības un darba tirgus jomā vietējā līmenī. Īpaši tika uzsvērta nepieciešamībā pārvarēt darba tirgū pastāvošo diskrimināciju dzimumu un tautības dēļ.

Vairumā gadījumu „Jaunatne darbībā” projekti bija plašākas nodarbinātības stratēģijas nozīmīgi elementi, kurā izmantoti arī citi līdzekļi, piemēram, darba klubi, konsultācijas, brīvā laika aktivitātes, sociālais un politiskais darbs vietējā līmenī. Bieži šo līdzekļu izmantošanas efektivitāte pierādījās ilgtermiņā. Tas nozīmē, ka programmas „Jaunatne darbībā” ietvaros izstrādāts projekts dažkārt var būt efektīvs līdzeklis, bet citreiz var nebūt lietderīgs vai atbilstošs. Kad esam noskaidrojuši programmas dažādo aktivitāšu atšķirības, būtu interesanti izveidot vienotu pieeju, izmantojot dažādas programmas aktivitātes dažādos iekļaušanas darba periodos.

Piemēram, organizēt starptautisku jaunatnes apmaiņas projektu ar mērķi piesaistīt un motivēt pašlaik nestrādājošu jauniešu grupu, izmantot projekta sagatavošanas procesu un pašu apmaiņas projektu kā līdzekli iespēju nodrošināšanai jauniešiem. Pēc apmaiņas projekta beigām turpināt strādāt ar dažiem jauniešiem, kuri varētu gūt turpmāku labumu-ir ieinteresēti Eiropas brīvprātīgajā darbā, vēlas sev izvirzīt nozīmīgus mērķus un attīstīt savas kompetences. Var arī motivēt jauniešu grupu uzsākt vietējo jaunatnes iniciatīvu, kura vēlāk varētu tikt attīstīta par starptautiska līmeņa iniciatīvu ar mērķi iepazīstināt ar metodēm grupu no ārzemēm. Tas, kā vislabāk izmantot šīs aktivitātes, lielā mērā ir atkarīgs no konkrētās situācijas, jauniešu vajadzībām un jūsu pašu radošuma un kompetences, lai programmu „Jaunatne darbībā” izmantotu kā līdzekli.

Tomēr pastāv tādi programmas „Jaunatne darbībā” aspekti, kuri pašlaik pilnībā neveicina jauniešu - bezdarbnieku līdzdalību vai programmas kā efektīva līdzekļa izmantošanu jauniešu nodarbinātības veicināšanai. Tāpēc šiem aspektiem būtu jāpievērš vairāk uzmanības.

SALTO apmācību kursa „Man nav darba, bet es pie tā strādāju” ietvaros savas bažas izteica dalībnieki jaunatnes darbinieki, kuri strādā ar jauniešiem - bezdarbniekiem:

Lai gan programmu „Jaunatne darbībā” var un vajag izmantot, lai radītu darba iespējas, pastāv pretruna – potenciālie ieguvēji zaudē bezdarbnieka pabalstu, ja piedalās, piemēram, Eiropas brīvprātīgo darbā kādā citā valstī. Ir jāmaina administratīvie un finanšu noteikumi, lai gados jauni darba meklētāji varētu droši piedalīties programmā „Jaunatne darbībā”.

¹⁴ <http://www.fnaj.com> (sk. 76.lpp.)

Pēc visu šo piemēru analīzes ir jāuzdod jautājums: kādā(-os) veidā(-os) „Jaunatne darbībā” var tiešām veicināt to jauniešu nodarbinātību, kuri ir bez darba? Vai programma var radīt darba vietas? Hmm, iespējams ne tiešā veidā. Taču līdzdalība programmā noteikti ir palīdzējusi

daudziem jauniešiem saprast, kādu profesiju izvēlēties, iedvesmojusi kļūt par jaunatnes darbinieku vai pasniedzēju, turpināt studijas jomā, kurā viņi darbojušies kā brīvprātīgie, veidot karjeru šajā jomā, izveidot savu uzņēmējdarbību jomā, kas bijusi saistīta ar projekta tēmu utt. Pieredze projektos tikusi ņemta vērā no darba devēju puses, jauniešiem stājoties darbā, to atzinušas arī universitātes un citas augstākās mācību iestādes, jauniešiem piesakoties tajās studēt vai studiju prakšu laikā.

Tomēr tas, kāda ietekme var būt programmas ietvaros gūtajai pieredzei, lielā mērā ir atkarīgs no konteksta un citiem apstākļiem, bet visvairāk no jaunā cilvēka spējas izprast šo ietekmi, pārdomāt un novērtēt to, padarīt skaidru un darīt zināmu citiem. Tā visa atbalstam programmā „Jaunatne darbībā” ir mehānisms ar nosaukumu „Youthpass” (Jaunatnes pase).

Youthpass (Jaunatnes pase)

Kompetences = zināšanas + prasmes + attieksmes

Youthpass pamatā ir ideja, ka, piedaloties programmā „Jaunatne darbībā”, jaunieši iziet cauri svarīgam neformālās izglītības procesam. Lai šo neformālās izglītības mācīšanās pieredzi apstiprinātu, atzītu un padarītu redzamāku, projekta laikā nepieciešams izvērtēt kompetenču attīstību. Savukārt projekta pēdējā posmā persona saņem oficiālu sertifikātu, kas apliecina dalību konkrētā aktivitātē un apraksta konkrētus mācīšanās rezultātus.

Youthpass ir balstīts uz 8 pamatprasmēm mūžizglītībā (2006) un izdala mācīšanās rezultātus šādās jomās:

- **Mācīšanās mācīties** – kā organizēt un novērtēt paša mācīšanos, kā motivēt sevi mācīties, pārvarēt šķēršļus utt.
- **Starppersonu, starpkultūru, sociālā un pilsoniskā kompetence** – izpratne par sabiedrības procesiem vietējā, reģionālā, nacionālā, Eiropas un globālā līmenī; spēja pielāgoties dažādām situācijām, spēt sadarboties ar cilvēkiem no dažādām kultūrām utt.
- **Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība** – spēja pārvērst idejas darbībā, būt radošiem, spējīgiem vadīt projektus utt.
- **Kultūras izpratne un izpaušme** – pārzināt un radoši lietot medijus, mākslu, mūziku, kā arī izprast radošas izpaušmes nozīmību utt.
- **Saziņa dzimtajā valodā** – spēja izteikties gan mutiski, gan rakstiski utt.
- **Saziņa svešvalodās** – spēja saprast un izteikties svešvalodās, kā arī zinātkāre un pozitīva attieksme pret kultūru daudzveidību un starpkultūru saziņu.
- **Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās** – spēja izmantot matemātisko domāšanu ikdienas dzīvē, kā arī praktiski izmantot teorētiskās zināšanas.
- **Digitālās prasmes** – pamata prasmes pārlicinošai un kritiskai informācijas sabiedrības tehnoloģiju (datora, interneta utt.) izmantošanai darbā, brīvajā laikā un saziņā.

Tātad Youthpass (Jaunatnes pase) ir neformālās izglītības atzīšanas instruments programmā „Jaunatne darbībā” un tam ir sekojoši mērķi:

- individuālā neformālās mācīšanās procesa izvērtējums;
- jaunatnes darba sociālā atzīšana;
- jauniešu un jaunatnes darbinieku nodarbinātība.

Ir skaidrs, ka Youthpass vienkārši kā „papīra gabals” brīnumainā kārtā neveicinās jauniešu nodarbinātību. Taču, ja to izmantos kvalitatīvi, apzināti un integrēti visā projekta laikā, tas var kļūt par spēcīgu instrumentu iegūto kompetenču atbalstam. Turklāt Youthpass ir veids, kā padarīt jauniešus lepnus par savu mācīšanās pieredzi un dalīties ar to dažādās vidēs – piesakoties darbā, pretendējot uz labāku darba vietu, uzsākot studijas utt.

Lai atbalstītu jauniešus sava mācīšanās procesa izvērtēšanā, balstoties uz šīm pamatprasmēm, var izmantot dažāda veida metodes, ņemot vērā jauniešu un viņu atbalsta personu vajadzības, spējas, intereses utt.

Youthpass rokasgrāmātā (<http://www.youthpass.eu>) un apmācību materiālos (<http://www.salto-youth.net/Toolbox>) var atrast metožu piemērus, kā arī informāciju par Youthpass integrēšanu projektā.

Ja tevi interesē, kā veidot uz kompetencēm balstītus jaunatnes projektus, meklē iedvesmu un informāciju citās SALTO lekcijām publikācijās (<http://www.salto-youth.net/inclusionforall>).

YOUTHPASS ietver:

- Projekta aprakstu (mērķus, norises vietas, laiku, galvenās aktivitātes) un apakšprogrammas nosaukumu;
- Informāciju par dalībnieku;
- Mācīšanās rezultātus pašvērtējumu, balstoties uz 8 pamatprasmēm mūžizglītībā.

Mācīšanās mācīties

Sociālā un pilsoniskā kompetence

Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība

Kultūras izpratne un izpausme

Saziņa dzimtajā valodā

Saziņa svešvalodās

Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās

Digitālās prasmes

SALTO apmācību kursa „Man nav darba, bet es pie tā strādāju” („I don't have a job but I'm working on it”) dalībnieki, strādājot ar jauniešiem darba meklētājiem, diskutējā par dažādiem programmas „Jaunatne darbībā” projektu piemēriem un kompetencēm, ko var attīstīt piedaloties tajos. Īpaša uzmanība tika pievērsta projektiem, kuros piedalījās jaunieši-bezdarbnieki.

Tālāk aprakstītais noteikti nepretendē uz pilnību, tās drīzāk ir tikai dažas domas, kas, cerams, iedvesmos jūs līdzīgai aktivitātei savā darbā ar jauniešiem: jūs īstenojat visus šos projektus, bet kāds ir to ieguldījums jauniešu mācīšanās procesā un nākotnes nodarbinātībā, īpaši, ja jūs strādājat ar jauniešiem, kam ir problēmas darba tirgū?

Mācīšanās mācīties: pieredze, ka arī mācīšanās var būt jautrs un patīkams process; droša mācīšanās vide, kur kļūdas ir ne tikai atļautas, bet arī atzītas kā mācīšanās resurss; iespēja iegūt specifisku darba pieredzi, analizēt to, lai izprastu savas vēlmes; spēja konstruktīvi izvērtēt savu pieredzi.

Starppersonu, starpkultūru, sociālā un pilsoniskā kompetence: jaunu cilvēku iepazīšana, kas var iedvesmot ar saviem karjeras stāstiem un/vai palīdzēt jauniešiem atrast darbu; pašcieņas celšana, vairāk apzinoties sevi kontaktā ar citiem jaunās vidēs; sociālo prasmju uzlabošana; savu interešu atklāšana un izvērtēšana, lai labāk izprastu savu nākotnes darba jomu un citas savas gaidas; „izkāpšana no rāmjiem” esot kopā ar jauniešiem cilvēkiem vai jaunā vidē, uz uzticību balstītu attiecību piedzīvošana; reālākas izpratnes par darba tirgu un darba iespējām iegūšana, mācīšanās par dzīvi citās valstīs.

Pašiniciatīva un uzņēmējdarbība: redzesloka paplašināšana par darba iespējām; jauniešu iedvesmošana domāt „kā es varu radīt sev darbu”, ne tikai „kā atrast darbu”; uzņēmējdarbības prasmju attīstīšana (jauniešiem var būt lieliskas idejas, bet lai tās īstenotu dzīvē, nepieciešamas prasmes un iedrošinājums); pozitīva domāšana (īpaši, ja jaunieši savās dzīvēs saskārušies ar negatīvo); pārliecība un drosmē pārvarēt bailes (bieži saistītas ar jaunām situācijām un jauniešiem cilvēkiem); pieredze (iespējams, pirmā) uzņemties atbildību un līderību konkrētu uzdevumu veikšanai.

Kultūras izpratne un izpausme: dažādu mākslas produktu izveidošana peļņas nolūkos; sava talanta atklāšana un atbilstošas karjeras uzsākšana.

Saziņa dzimtajā valodā: pārliecinoša sevis prezentēšana darba intervijā; darba intervijas simulēšana; jaunu komunikācijas veidu apgūšana

Saziņa svešvalodā: pārliecinoša sevis prezentēšana darba intervijā (ja tiek apsvērtas starptautiskas darba iespējas); darba intervijas simulēšana; svešvalodu pielietošana praksē.

Matemātiskās prasmes un pamatprasmes dabaszinībās un tehnoloģijās: budžeta veidošana projekta ietvaros; atbildīga un efektīva finanšu plānošana ikdienas un profesionālajā dzīvē; projekta plānošana un vadīšana (mērķu sasniegšanas process soli pa solim, jo daudzi jaunieši dzīvo salīdzinoši haotiski).

Digitālās prasmes: datora lietošana mācīšanās un informācijas meklēšanas mērķiem (iespējams, daudzi jaunieši to ir izmantojuši tikai izklaidei); jaunu „taustāmu” prasmju iegūšana, kas vēlāk var tikt iekļautas CV (piemēram, blogošana, datu meklēšana, darbs ar dažādu programmatūru, darbs ar visāda veida datiem utt.).

AICINĀJUMS rīkoties

Jaunatnes bezdarbs ir nopietna problēma, kas ietekmē nozīmīgu skaitu jaunu cilvēku Eiropā, ierobežojot viņu potenciālu un nākotnes izredzes.

Mēs esam ne tikai guvuši dziļāku izpratni par jaunatnes bezdarbu, bet arī iepazinušies ar iedvesmojošām stratēģijām, rīcībām un politikām šīs sarežģītās parādības – jaunatnes bezdarba apkarošanai. Šīs stratēģijas, rīcības un politikas ir atbilstošas Eiropas Savienības visaptverošas, aktīvas iekļaušanas stratēģijas koncepcijai ar mērķi veicināt to cilvēku integrāciju, kuri ir visnelabvēlīgākajā situācijā, nodrošinot atbilstošus pabalstus, saiknes ar darba tirgu un pakalpojumu labāku pieejamību, un izmantojot šos līdzekļus indivīda situācijai un vajadzībām atbilstošā kombinācijā

Pierādījies, ka programma „Jaunatne darbībā” un citas iniciatīvas ir vērtīgs līdzeklis, lai attīstītu jauniešu nodarbinātībai svarīgākās kompetences un veicinātu jaunu prasmju apgūšanu.

Šajā publikācijā sniegtais pārskats par iedvesmojošām metodēm un programmas „Jaunatne darbībā” pašreizējo un iespējamo pielietojumu, kā arī veiktā analīze būtu mazsvarīga, ja neveicinātu jaunas analīzes, metodes un aktivitātes vietējā, nacionālā un Eiropas līmenī.

Tādēļ mēs vēlētos noslēgt šo publikāciju ar „aicinājumu rīkoties”. Ir jāizskauž jaunatnes bezdarbs un, kā norādīts šajā publikācijā, ir veidi, kā katrs no mums var sniegt savu ieguldījumu bezdarba apkarošanā.

AUTORI UN ATBALSTĪTĀJI

Šīs publikācijas autori ir:

Ulli Enna (Ülly Enn) -autors

Pieredze Eiropas Savienības programmā “Jaunatne darbībā”, Eiropas jaunatnes darbā, jaunatnes politikā un apmācību jomā. Strādā ES programmas “Jaunatne darbībā” “SALTO-YOUTH resursu centrs iekļaušanai” Briselē.

ully.enn@gmail.com vai **inclusion@salto-youth.net**

Migels Angels Garsija Lopez (Miguel Angel García López)-autors

Pieredzējis apmācītājs, izvērtētājs un izglītības konsultants. Strādā kā resursu personā Osnabrukas Universitātē (Vācija); darbojas kā ārštata apmācītājs Eiropas institūcijās, universitātēs, nevalstiskās organizācijās un uzņēmumos jau vairāk kā desmit gadus.

rmbercia@aol.com

Nozīmīgu ieguldījumu-komentārus, piemērus, iedvesmu, kontaktus, materiālus-snieguši (alfabētiskā kārtībā):

Anna Hendriksa (Ann Hendriks), Koens Lamberts (Koen Lambert), Els Mēršaerts (Els Meersschaert) – “SALTO Resursu centrs iekļaušanai”, JINT vzw

Barbara Zupana (Barbara Zupan) – Eiropas Komisija, Jaunatnes politika nodaļa

Branka Pimenta (Branca Pimenta)- Programmas “Jaunatne darbībā” Nacionālā aģentūra Portugālē

Darra Kennedijs (Darragh Kennedy) - Īrijas ratiņkrēslu asociācija, Īrija

Programmas “Jaunatne darbībā” Nacionālā aģentūra Igaunijā

Inese Alves (Ines Alves) - Eiropas Jaunatnes forums

Jorgs Kristino (Jorge Cristino) - Programmas “Jaunatne darbībā” Nacionālā aģentūra Portugālē

Marijus Ulozas (Marius Ulozas) – konsultants, apmācītājs

Marks Ērdekens (Mark Eerdekens), organizācija “Arbeidscentrum De Wroeter”, Beļģija, Flandrija

Marta Medlinska (Marta Medlinska)- Eiropas Padome

Miks Petrovičs (Mick Petrovic) -“ (Brighton and Hove Youth Offending Team”, Jauno Likumpārkapēju nodarbinātības projekts, Apvienotā Karaliste

Taņa Basaraba (Tanya Basarab) - Eiropas Pretnabadzības tīkls

Tims Sofalvs (Timea Sofalvi) – Konsultants, apmācītājs

un

“SALTO Iekļaušanai” apmācību kursa “Unemployment: *I don't have a job but I'm working on it*” dalībnieki, kas publikācijai sniedza iedvesmojošus labās prakses piemērus. Apmācība notika laikā no 2009.gada 7.-13.jūnijam Gimares pilsētā Portugālē.

un

organizācija “Loesje International”, kas mūsu iedvesmoja ar nodarbinātības tēmas radošās rakstīšanas saukļiem gan apmācības laikā, gan rakstot šo publikāciju.

TĀLĀKAI LASĪŠANAI UN CITI RESURSI

Citas SALTO Iekļaušanai publikācijas

- **Fit for Life (2005.gads)** –sporta kā izglītojoša instrumenta izmantošana jauniešu ar ierobežotām iespējām iekļaušanai
- **No Offence (2007.gads)** – jauniešu projektu organizēšana ar jauniešiem likumpārkāpējiem, bijušajiem likumpārkāpējiem un tiem, kuri ir likumpārkāpumu riska grupā
- **Village International (2007.gads)** - starptautisku projektu īstenošana lauku un ģeogrāfiski izolētos rajonos
- **Inclusion & Diversity (precizēts 2008.gadā)** –kā veicināt sociālo iekļaušanu un dažādu mērķa grupu iekļaušanu jūsu jaunatnes darbā un projektos
- **No Barriers, No Borders (precizēts 2008.gadā)** –starptautisku jauniešu projektu īstenošana, iesaistot cilvēkus ar un bez invaliditātes
- **Over the Rainbow (precizēts 2008.gadā)** – starptautisku projektu īstenošana ar lesbietēm, gejiem, biseksuāļiem un jauniešiem, kas nav pārliecināti par savu seksuālo orientāciju
- **E.M. power (2008.gads)** –buklets par mazākumtautību sieviešu iespējām starptautisko jauniešu projektos
- **Youth and the City (2008.gads)** – starptautisku projektu veidošana ar jauniešiem no nelabvēlīgiem (priekš)pilsētas reģioniem
- **Inclusion in Practice (2008.gads)** – iedvesmojoši programmas “Jaunatne darbībā” sociālās iekļaušanas projektu piemēri
- **Going International - Inclusion for All (precizēts 2009.gadā)** –praktiskas metodes un padomi jaunatnes darbiniekiem, kuri pirmoreiz īsteno projektus jauniešiem ar ierobežotām iespējām
- **Use your Hands to Move Ahead (precizēts 2009.gadā)** –praktisko uzdevumu izmantošana jauniešu ar ierobežotām iespējām līdzdalības palielināšanai Eiropas Brīvprātīgā darba Īstermiņa projektos
- **Inclusion by Design (2009.gads)** – rokasgrāmata jauniešu nevalstiskajām organizācijām par stratēģisku pieeju iekļaušanai
- **Making Waves (precizēts 2009.gadā)** - buklets par redzamību, projekta rezultātu izplatīšanu un izmantošanu, ietekmes veicināšanu
- **Images in Action (2009.gads)** – pozitīva tēla kampaņu veidošana iekļaušanas grupām
- **Let's Youthpass it on for All! (2009.gads)** – neformālās izglītības atzīšana jauniešiem ar ierobežotām iespējām programmas “Jaunatne darbībā” ietvaros

Meklē šos bukletus: www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForALL/

T-Kit izdevumi: T-Kit ir tematiskas publikācijas, kuras sarakstījuši pieredzes bagāti apmācītāji. Tās ir apmācībās un studiju sesijās viegli lietojamas rokasgrāmatas, kas izdotas sadarbojoties **Eiropas Komisijai un Eiropas Komisijas un Eiropas Padomes partnerībai jaunatnes jomā.**

- Sociālā iekļaušana
- Projektu vadība
- Organizāciju vadība
- Metodes valodu apgūšanā
- Starpkultūru izglītība
- Starptautiskais brīvprātīgais darbs
- Pārmaiņas...Pilsonība, Jaunieši un Eiropa;
- Apmācību pamati
- Finansējuma pārvaldīšana
- Izglītojoša novērtēšana jaunatnes darbā

- Euromed sadarbība

Lejuplādē šos izdevumus: www.youth-partnership.net vai www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/

Papildus tekstā ievietotajām atsaucēm, izmantoti arī šādi informācijas avoti:

Vispārīgi

- **“Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions”,** 2008.gads
“New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs.”
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=431&furtherNews=yes>
- **“EU Youth Report”,** 2009.gads
http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm
- **“Finn Yrjar Denstad”,** 2009.gads – Jaunatnes politikas rokasgrāmata – *Kā attīstīt jaunatnes stratēģiju nacionālā līmenī?* ISBN: 978-92-871-6576-3
<http://book.coe.int/EN>
- **“Political Guidelines for the next Commission”,** *Hosē Manuels Barozo (Jose Manuel Barroso)*, 2009.gads
http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/index_en.htm

Nodarbinātība

- **“EU employment situation and social outlook”**
Eiropas Komisijas ikmēneša monitoringa atskaite, 2009.gada aprīlis
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=488&furtherNews=yes>
- **“The youth unemployment situation in Sweden”.** P. Bjamadordžs (*P. Byambadorj*), 2007.gads - *Gēteborgas Universitātes Sociālā darba fakultāte*.
<http://www.essays.se/about/youth+unemployment>
- **“Policy Paper on Youth Unemployment”,** 2008.gads – *Eiropas Jaunatnes forums*
http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/social_conditions/0813-07_Employment_FINAL.pdf
- **Neils O’Higinss (Neil O’Higgins)**, 1997.gads – *“The challenge of youth unemployment”.* *Starptautiskās Darba organizācijas Nodarbinātības un apmācību daļa*. ISBN 92-2-110751-5/ISSN 1020-5322
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp7.htm>
- **“Symposium on Youth Employment Report”,** 17-19.10.2008 – **Eiropas Jaunatnes forums**
<http://www.salto-youth.net/download/1761/>
- **“Youth employment in times of crisis. An EU-Youth Dialogue in the Zlin Region.”**
Secinājumi,
 20-21.01.2009 – Eiropas Jaunatnes forums
http://www.youthforum.org/Downloads/Press_publications/press_releases/2009/0008-09_Conclusions_Zlin.pdf

Sociālās iekļaušana, nodarbinātība

- **Kartmels F. (Cartmel F.), Furlongs A. (Furlong A.)**, 2000.gads – *“Youth unemployment in rural areas”*
<http://www.jrf.org.uk>
- **Kolljs H. (Colley H.), Bocelens P. (Boetzelen P.), Hoskins B. (Hoskins B.) and Parveva T. (Parveva T.)**, 2007.gads
“Social inclusion for young people – breaking down the barriers.” Eiropas Padome
http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084_Social_inclusion_en.asp

- “Inclusion Colleague Support Group on how to involve young people who face unemployment”, 18-20.2.2009. Atskaite.
<http://www.salto-youth.net/InclusionColleagueSupportGroupsWhat/>
- “OECD forum on Migration, Employment and Integration”, 2009.gads
<http://www.oecd.org/dataoecd/38/9/43124357.pdf>
- “Small Steps – Big Changes on building participation of people experiencing poverty”, 2009.gads
Eiropas Pretnabadzības tīkls
<http://www.eapn.eu/content/view/855/30/lang,en/>

Izglītība, nodarbinātība

- “Education at a Glance”, 2008.gads - *Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas rādītāji*
<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>
- “Policy Paper on Early Education Leaving”, 2008.gads – *Eiropas Jaunatnes forums*
http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/learner-centred_education/0052-08_FINAL_%20Early_Education_Leaving.pdf
- “Economic Survey of Sweden”, 2008.gads – “Education and youth employment”
http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_34117_41738577_1_1_1_1,00.html
- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Promoting young people’s full participation in education, employment and society”, 2007.gads
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0498en01.pdf

Atbalsts jaunajiem darba meklētājiem

- Insu Kims Bergs (Insoo Kim Berg); Evans Džordžs (Evan George): “Family preservation – a Brief Therapy workbook”,
Publicējis: BT Press 1991.gadā Londonā.
- Vitmors, Džons (Whitmore John): “Coaching for Performance”, 1992.gads
- Viktors E. Frankls (Victor E. Frankl): “Man’s Search for Meaning”, 1956.gads
- Ēriks Berns (Eric Berne): “Games People Play - The Basic Handbook of Transactional Analysis”, Ballantine Books, 1996.gads
- “An interview with Insoo Kim Berg”
http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo_Kim_Berg
- Kurts Visers (Coert Visser): “A brief history of the solution-focused approach”, 2008.gads,
<http://articlescoertvisser.blogspot.com/2008/02/brief-history-of-solution-focused.html>
- Dāvids L. Kooperraiders (David L. Cooperrider) un Diāna Vitnija (Diana Whitney) – “A Positive Revolution in Change: Appreciative Inquiry”. Grāmata tiešsaistē:
http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+Revolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQtK9L4_ySZBrM7jpbs0&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1
- Stīvs de Šāzers (Steve de Shazer) – “Patterns of brief family therapy: an ecosystemic approach”. Publicējis: Guilford Press 1982.gadā
<http://books.google.com/books?id=Lia0ykrJF7QC&pg=PP1&dq=de+shazer&hl=hu#PPR18,M1>
- Malkolms Gladvels (Malcolm Gladwell) – “Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference”
<http://gladwell.com/tippingpoint/index.html>
- Malkolms Gladvels (Malcolm Gladwell) – “Blink: The power of thinking without thinking”
<http://gladwell.com/blink/index.html>

- **Spensers Džons (Spencer John)** – “*Who moved my cheese*”
http://en.wikipedia.org/wiki/Who_moved_my_cheese

Piezīmēm

IZDEVĒJA INFORMĀCIJA

Publicējis „SALTO-YOUTH resursu centrs iekļaušanai”
www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/

(Support & Advanced Learning and Training Opportunities within
the YOUTH in Action Programme)
2009.gada decembrī
SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Brisele, Beļģija
Tel: +32 (0)2 209 07 20 Fakss: +32 (0)2 209 07 49
inclusion@salto-youth.net

Koordinēšana: Ulli Enna (Ully Enn), inclusion@salto-youth.net vai ully.enn@gmail.com
Autori: Ulli Enna (Ully Enn) (ully.enn@gmail.com) un Migels Angels Garsija Lopezs (Miguel
Angel Garcia Lopez) rmbercia@aol.com)
Korektors: Fionnuala Velša (Fionnuala Walsh) fionnualawalsh@hotmail.com
Dizains: miXst, info@mixst.be
Drukāšana: Newgoff, Mariakerke
Ilustrācijas: Info@gifant.be

Pavairošana un lietošana nekomerciāliem mērķiem ir atļauta, norādot avotus:
www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/ un inclusion@salto-youth.net.

„Jaunieši no iekļaušanas un aktīva darba tirgus politikām ir ieguvuši daudz mazāk nekā
citas vecuma grupas.”

Atjaunināta sociālā programma;

Tematisks pētījums par politikas pasākumiem jauniešiem nelabvēlīgā situācijā, 2005. gads
(*Thematic Study on Policy Measures concerning Disadvantaged Youth, 2005*);

Vima Koka (*Wim Kok*) vadītās Augsta līmeņa darba grupas ziņojums par Lisabonas
stratēģiju, 2004. gads.

Ir vispāratzīts, ka jauniešu bezdarba līmenis caurmērā ir augstāks nekā pieaugušo
bezdarba līmenis, un, mainoties ekonomiskajiem apstākļiem, jauniešu bezdarbs mainās
vairāk nekā pieaugušo bezdarbs, krasi palielinoties krīzes apstākļos un straujāk
samazinoties ekonomiskā uzplaukuma laikā.
Tādēļ jauniešu bezdarba līmeņa straujais pieaugums pēdējo gadu ekonomiskās krīzes
laikā nav pārsteigums – jauniešu bezdarba līmenis dažās Eiropas valstīs sasniedzis
gandrīz 30-40%.

Bezdarbs ir sarežģīta sociāla parādība, un to jācenšas izskaust, izmantojot labi izstrādātu
stratēģiju, kurā saskaņoti politikas pasākumi apvienoti ar efektīvām metodēm. Dažādās

Eiropas valstīs ir daudz iedvesmojošu metožu, un šajā publikācijā kopā ar ieskatu teorijā ir analizētas arī šīs metodes.

Lai gan jauniešu bezdarba izskaušanai ir darīts daudz, diemžēl vēl nav jābaidās šajā jomā „palikt bez darba”. Kāds būs jūsu nākamais solis, lai veicinātu jauniešu bezdarba izskaušanu

Šo bukletu ir izstrādājis “SALTO resursu centrs iekļaušanai”. Lejupielādējiet to bez maksas tīmekļa vietnē www.SALTO-YOUTH.net/Workingonwork