SINDIKAT MLADI PLUS

MLADI

NA DELOVNEM MESTU

PRIPOROČILA DELODAJALCEM IN SINDIKATOM ZA IZBOLJŠANJE DELOVNEGA OKOLJA ZA MLADE.

V Sindikatu Mladi plus smo v letu 2016 izvajali projekt, usmerjen v raziskovanje položaja mladih na trgu dela, ki smo ga vzpostavili v obliki posvetovanja z mladimi. S projektom smo želeli mlade informirati in opredeliti, kako mladi gledajo na različna področja delovnega okolja in kje vidijo možnosti za izboljšanje položaja.

Izvedli smo tudi anketo med mladimi brezposelnimi in prišli do pomembnih ugotovitev o mladih v času brezposelnosti, njihovih pričakovanjih na trgu dela, potrebah in podobno.

V Sindikatu Mladi plus se predvsem osredotočamo na izzive mladih brezposelnih, vendar pa je dejstvo, da se s težavami srečujejo tudi mladi (npr. na delovnem mestu), ki jim uspe vstopiti na trg dela.

KOT KLJUČNE AKTERJE V TEH PROCESIH SMO PREPOZNALI TUDI VAS:

- ✓ **delodajalce, ki ustvarjate delovna mesta in delovno okolje,**
- ✓ **sindikate, ki predstavljate delavke in delavce.**

V brošuri vam tako predstavljamo zaključke našega projekta in rezultate naše analize ter prilagamo priporočila, za katera verjamemo, da lahko z njimi izboljšate tako lastno delovanje kot položaj mladih na trgu dela.

O MLADIH, KI VSTOPAJO NA TRG DELA

Aktivistke in aktivisti Sindikata Mladi plus smo v letu 2016 izvedli anketo o položaju mladih brezposelnih, o njihovem vsakdanu v času brezposelnosti, o njihovih željah, potrebah in podobno. Za akcijo smo se odločili predvsem zaradi splošnega slabega razumevanja situacije (mladih) brezposelnih v Sloveniji, kar bomo v prihodnosti poizkusili popraviti tudi s pridobljenimi podatki, ki nam bodo pomagali pri nadaljnjem delu. Spodaj objavljamo povzetek naših ugotovitev in dodatna pojasnila oziroma informacije o položaju mladih danes. V anketo smo vključili 412 oseb, od tega jih je bilo 73% starih do 29 let in 25% starih med 30 in 40 let.

Na vprašanje "Kakšno obliko dela bi sprejeli, če bi se vam ponudila priložnost za delo?" je **92% anketirancev odgovorilo, da bi sprejelo pogodbo o zaposlitvi za nedoločen čas**. Vse druge oblike dela so prejele manj podpore, vprašani pa so najpogosteje omenili še zaposlitve za določen čas in plačana pripravništva. Iz tega lahko sklepamo, da se mladi zavedajo, da so to oblike dela, ki jim lahko nudijo tudi največjo mero stabilnosti in pravic iz dela.

Problem pa se pojavi pri dejstvu, da so nam številni anketiranci povedali, da bi bili **pripravljeni zaradi pomanjkanja zaposlitvenih priložnosti sprejeti karkoli**, samo da dobijo priložnost za delo. Tovrstno pripravljenost lahko opazimo tudi v nekaterih odgovorih, ki so jih dodali pod kategorijo "drugo", in sicer so odgovorili "karkoli", "vse, kar bi bilo mogoče" in "vse, samo da delam". Problematičnost položaja, v katerem so iskalci zaposlitve pripravljeni sprejeti karkoli, pomeni, da je verjetnost, da se bodo z bodočim delodajalcem pogajali o višini plačila, zahtevali boljše delavne pogoje, ali prijavili kršitve, zelo nizka. Dejstvo, da so iskalci zaposlitve obupani in da svojo situacijo vidijo kot brezizhodno, na široko odpira vrata sprejemanju kršitev in slabih delovnih pogojev.

Na vprašanje "Ali ste pripravljeni sprejeti delo, za katerega se zahteva nižja stopnja izobrazbe od vaše?" je 85% vprašanih odgovorilo z DA, 10% pa z NE.

VREDNOTE IN IZKUŠNJE

Na vprašanje katere delovne vrednote so mladim najbolj pomembne, je mladim pri zaposlitvi najbolj pomembno redno plačilo. 84% mladih je odgovorilo, da jim je redno plačilo zelo pomembno. Za 64% vprašanih so zelo pomembni odnosi na delovnem mestu. Mladim je pomembna tudi zaposlitvena varnost, odgovornost in neodvisnost, medtem ko svoboda pri razporejanju delovnega časa ni niti pomembna niti nepomembna.

O MLADIH, NA DELOVNEM MESTU

SODELOVANJE MED MLADIMI IN DELODAJALCI ŽE V ČASU IZOBRAŽEVANJA

Danes mlade na trgu delovne sile uvrščamo med ranljivejše skupine. Največkrat prihaja do težav pri prehodu iz izobraževanja na trg dela. Številni delodajalci zaposlovanje pogojujejo z uradnimi delovnimi izkušnjami. Mladi teh v veliki večini nimajo, imajo pa številne neformalne izkušnje, kot so neformalno in priložnostno pridobljena znanja, prostovoljno delo itd.

Delodajalci lahko večje zaupanje do novih kadrov pridobijo tudi s spoznavanjem mladih že v času izobraževanja in s pomočjo drugih načinov. Študentsko delo je eden izmed načinov, ki mladim omogoča nabiranje izkušenj, hkrati pa se ob tej priložnosti delodajalci lahko spoznajo z bodočim kadrom.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **Študentsko delo naj ne bo nadomestilo za redne zaposlitve.**
- ✓ **V kolikor kot delodajalec ponujate študentsko delo, priporočamo, da je to primerljivo vrsti izobrazbe oziroma sorodno področju, za katerega se dijak ali študent izobražuje.**
- ✓ **Povezujte se z mladimi že v času njihovega izobraževanja, bodite odprti za komunikacijo z njimi, da lahko mladi raziskujejo vaše področje dela npr. v okviru seminarskih, diplomskih, magistrskih nalog.**
- ✓ **V kolikor pri vas mladi opravljajo prakso, ali študentsko delo, mladim po koncu dela izdajte potrdilo oziroma priporočilo o opravljenem delu.**
- ✓ **Mlade tekom sodelovanja informirajte tudi o pridobljenih kompetencah, ki jih pridobijo z delom pri vas.**
- ✓ **Mladim pred, med in po končanem občasnem delu (npr. praksi ali študentskemu delu) predstavite tudi realne možnosti nadaljevanje dela v okviru redne zaposlitve**
- ✓ **V kolikor je mogoče, mladim ponudite možnost rednega dela (zaposlitve) po končanem občasnem delu, če je to v interesu obeh strani.**

PRIZNAVANJE NEFORMALNO IN PRILOŽNOSTNO PRIDOBLJENEGA ZNANJA

Mladi nabirajo nova znanja in izkušnje tudi v okviru neformalnega in priložnostnega učenja (kot prostovoljci, aktivni v interesnih združenjih, organizacijah itd.). Trenutno obstaja veliko orodij (tako na ravni organizacij, pa tudi na nacionalni in mednarodni ravni), ki mladim pomagajo beležiti pridobljene kompetence. Vendar pa v Sloveniji na tem področju ni vzpostavljen celostni sistem beleženja, temveč je priznavanje tovrstnega znanja v veliki meri odvisno od posameznega delodajalca.

Analiza je pokazala, da mladi dobivajo različne izkušnje preko različnih oblik dela:

Kar 77 % vprašanih je opravljalo delo prek študentske napotnice, sledi prostovoljno delo s 45 % in pogodba o zaposlitvi za določen čas s 42 %. Le trije vprašani še niso opravljali nobene oblike dela. Iz tega lahko jasno vidimo, da mladi delovne izkušnje imajo. Poleg študentskega dela je prostovoljno delo izredno razširjena oblika dela. Mladi so torej pripravljeni na osvajanje novih veščin tako s pomočjo študentskega kot tudi prostovoljnega dela.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **V času izbire novo zaposlenega priznajte tudi neformalno in priložnostno pridobljena znanja.**
- ✓ **Pogojev za nastop dela ne povezujte z delovno dobo, temveč z delovnimi izkušnjami (ki pa jih mladi lahko pridobijo tudi v okviru prostovoljnega, študentskega dela in podobno).**
- ✓ **Poleg življenjepisa preverite kompetence posameznika na razgovoru tudi s pomočjo različnih aktivnosti in praktičnih nalog.**
- ✓ **Kot delodajalec svojemu zaposlenemu izdajte potrdilo o opravljenemu delu in pridobljenih kompetencah.**

PRAKSE

Eden izmed potencialnih načinov pridobivanja praktičnih izkušenj, ki sega že v čas izobraževanja, so tudi prakse oziroma praktično usposabljanje z delom (kot del znotraj formalnega izobraževanja). PUD ali po domače prakse so obvezne za dijake srednjih šol, za nižje poklicne šole in srednje poklicne šole. PUD poteka kot del izobraževanja, ki poteka v podjetjih. Podjetja lahko sklenejo tripartitno pogodbo (podjetje-šola-dijaki) ali pa dvopartitno pogodbo (podjetje-točno določen dijak).

Tovrstne prakse so objavljene na spletnih straneh gospodarskih zbornic, ki jih tudi koordinirajo. Za primerjavo, v letu 2015 je bilo razpisanih 3969 programov PUD. Trajanje PUD je opredeljeno v izobraževalnih programih, navadno gre za 3 leta oziroma skupno 24 tednov, kar pomeni približno 8 tednov na leto, torej 2 meseca na leto. Dijaki lahko dobijo nagrado, ni pa nujno. Nagrada se lahko v spodaj napisanem najvišjem znesku nakaže direktno na TRR. Višina nagrade je opredeljena v kolektivnih pogodbah. Dijaku/študentu lahko pripada nagrada (odvisno od internih aktov, kolektivnih pogodb). Do višine 172,00 EUR je nagrada neobdavčena, nad tem zneskom se razlika obdavči z dohodnino.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **Vzpostavitev kakovostnega sistema praks v podjetju, ki naj potekajo pod vodstvom mentorja, z namenom pridobivanja praktičnih izkušenj na področju, na katerem se oseba (dijak ali študent) izobražuje. Prakse naj bodo časovno omejene ter naj potekajo po vnaprej dogovorjenem načrtu.**
- ✓ **O praksi se morajo najprej dogovoriti izobraževalne institucije in delodajalci, ne pa, da je to breme prevaljeno na posameznika, ki mora prakso opraviti.**
- ✓ **Opredeljeno mora biti, kdaj je prakso mogoče prekiniti.**
- ✓ **Prakse naj bodo obvezno plačane, praktikant pa naj dobi tudi povrnjene stroške malice in prevoza na delo.**

MENTORSTVO

Pri vstopu na novo delovno mesto se je treba novemu delovnemu procesu in okolju privaditi. Toliko bolj to velja za trenutek, ko mladi prvič vstopajo na trg dela, oziroma ko gre za njihovo prvo zaposlitev. V tem primeru sta primerno uvajanje in podpora lahko ključna za polno in uspešno prevzemanje delovnih nalog.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **Vzpostavi naj se sistem mentorstva za osebo, ki prvič vstopa na trg dela oziroma na določeno delovno mesto.**
- ✓ **Mentorski program naj se opredeli vnaprej, glede na potrebe delovnega mesta, obseg dela in obseg novega znanja, ki ga mora novo zaposlena oseba osvojiti.**
- ✓ **Mentor naj bo oseba, ki pozna delovno mesto in ima potrebna znanja ter je na voljo za dodatna vprašanja in vodenje mlade osebe.**

- **Mentorstvo naj bo časovno omejeno (največ 1 leto), pri tem pa je omejitev odvisna od delovnega mesta, sposobnosti delavca in mentorja ter od narave dela.**

- **Med in po končanem mentorstvu naj poteka spremljanje in vrednotenje (monitoring in evalvacija) mentorstva in mentorja. Predlagamo vprašalnik o zadovoljstvu, predlogih, učinkovitosti informacij pridobljenih z mentorstvom itd.**

DOBRI ODNOSI

Ker na delovnem mestu preživimo več kot tretjino svojega časa oziroma velikokrat tudi več časa kot s svojimi bližnjimi so dobri odnosi še kako pomembni. Konec koncev na delovnem mestu poleg eksistence uresničujemo tudi svoje potenciale, smo del družbe, kar daje pomembnosti dobrih odnosov še večjo težo. Prav tako pa dobro počutje na delovnem mestu lahko poveča delovno uspešnost.

PRIPOROČAMO:

- **Delodajalci naj spodbujajo dobre odnose, prepoznavajo konflikte (med delavci in med delavci in nadrejenimi) in jih konstruktivno rešujejo.**

- **Zagotovljen naj bo prostor za druženje in odmor.**

- **Spodbujamo tudi neformalna druženja, ki naj prispevajo k oblikovanju dobrih odnosov, tako v delovnem času, lahko pa občasno tudi izven delovnega časa (izleti, team-building, praznovanje rojstnih dni itd.)**

- **Na delovnem mestu je treba spodbujati zdrave odnose in ne nezdrave tekmovalnosti med delavci.**

- **Spodbuditi je treba tudi medgeneracijska solidarnost in sodelovanje.**

- **V primeru nezadovoljstva, konfliktov, je treba nuditi možnost psihološke pomoči in podpore.**

- **Izvedejo naj se delavnice na temo odnosov, obvladovanja stresa, konfliktov in komunikacije.**

- **V primeru konfliktov naj se pomoč poišče tudi pri zunanjih izvajalcih, ki se spoznajo na različna področja, so nevtralni in vidijo zadeve objektivno.**

- **Del zadovoljstva na delovnem mestu je tudi primerno plačilo za opravljeno delo, zato spodbujamo pošteno plačilo za pošteno opravljeno delo.**

- **Delovanje podjetja naj bo transparentno in odprto, prav tako pa odnos med delavci in delodajalci.**
- **Odnos med nadrejenimi in delavci naj bo profesionalen.**
- **Ob prihodu novih sodelavcev naj ostali zaposleni sprejmejo novo osebo na delovnem mestu, novo zaposlenega delavca oziroma delavko pa je dobro tudi predstaviti celotnemu kolektivu.**
- **Podajanje kritik naj bo konstruktivno, pohvale naj se izražajo pred vsemi, kritike in razreševanje konfliktov pa naj poteka na samem (ena na ena).**
- **Ureditev delovnega mesta naj bo v določenimi meri prepuščeno delavcu, s tem, da si ga slednji lahko sam dodatno uredi (npr. prinese svoje rože, stol, slike, ..)**

SODELOVANJE MLADIH PRI OBLIKOVANJU DELOVNIH PROCESOV V PODJETJIH

Sodelovanje delavcev pri upravljanju je določeno celo v Zakonu o sodelovanju delavcev pri upravljanju (ZSDU). Zaposleni velikokrat najbolje poznajo vse podrobnosti delovnega procesa in tako lahko prispevajo tudi različne ideje za izboljšave. Seveda je možnost sodelovanja delavcev pri upravljanju pomembna za vse delavce (ne zgolj za mlade), vendar mladi morda potrebujejo več spodbude za dajanje pobud, saj so v podjetju marsikdaj novinci in se (še) ne upajo preveč izpostavljati. Sodelovanje pri upravljanju tudi okrepi občutek pripadnosti.

PRIPOROČAMO:

- **Na delovnem mestu naj bo na voljo prostor (škatla, tabla), kamor lahko zaposleni (anonimno) predlagajo ideje.**
- **Dobrodošlo je oblikovanje razpisov za zaposlene, v okviru katerega je mogoče zbrati dobre ideje, ki naj bodo tudi primerno nagrajene.**
- **Z delavci naj potekajo redni pogovori oziroma razgovori, v okviru katerih lahko ti podajo svoje predloge (npr. kava z delodajalcem/nadrejenim)**
- **Spodbuditi je treba medgeneracijsko sodelovanje ter izmenjavo znanja in idej.**
- **Naj bodo kljub manj izkušnjam na delovnem mestu v oblikovanje idej in v sodelovanje pri novih projektih vključeni tudi novo zaposleni delavci oziroma delavke.**

- **Zaposlenim je pomembno tudi podati povratno informacijo o tem, ali bo njihova ideja upoštevana (in zakaj ne).**

- **Delodajalce spodbujamo, da so odprti za novosti in upoštevajo primerne predloge.**

DELOVNI IN PROSTI ČAS

Tudi to področje je seveda zakonsko urejeno, pri tem pa je jasno zapisano največje število ur, ki so lahko opravljene v določenem obdobju. Vendar pa tudi znotraj določenega delovnega časa lahko obstajajo razlike, kako se ta čas razporeja oziroma v kolikšni meri je fleksibilen. Kaj lahko več pomeni za zaposlenega in podjetje: da je delovni čas fiksno določen ali dogovorjen? Zavzemamo se predvsem za ustrezno usklajenost med delovnim in prostim časom, saj je le spočit in sproščen zaposleni tudi motiviran in učinkovit. S tem se izognemo potencialni izgorelosti zaposlenih, ki je pri nas v porastu.

PRIPOROČAMO:

- **Dogovorjen naj bo fleksibilen delovni čas, kjer je to izvedljivo. To pomeni, da je čas prihoda in odhoda delno fleksibilen oziroma lahko poteka v razmaku določenih ur (npr. prihod med 7. in 9. uro, odhod med 15. in 17. uro).**

- **V kolikor je mogoče, naj bo z med delavcem in delodajalcem vzpostavljen dogovor o tem, kako oba vidita primerno razporeditev delovnega časa.**

- **Naj se omogoči (občasno) delo od doma v primeru, da delavec to predlaga in je to izvedljivo glede na naravo dela. Pri tem mora biti delo jasno opredeljeno.**

- **V prostem času naj bo obvezen odklop od delovnega časa, kar pomeni, da naj se od delavca ne pričakuje, da mora po končanem delavniku spremljati elektronsko pošto ali odgovarjati na klice.**

USKLAJEVANJE DELA IN IZOBRAŽEVALNIH OBVEZNOSTI

Učenje se ne zaključi po zaključku izobraževanja, ampak gre za proces, ki traja celo življenje na vseh ravneh. Zaključek formalne izobrazbe in/ali dodatna izobraževanja lahko izboljšajo delovne rezultate zaposlenih. Večina delodajalcev izobraževanja podpira, vendar le v kontekstu potreb delovnega mesta posameznika.

S spodbujanjem izobraževanj je mogoče spodbuditi vseživljenjsko učenje, povečati razgledanost, aktivnost zaposlenih, kar pozitivno vpliva na delo in na samo podjetje. Prav tako pa zadovoljen posameznik lahko pripomore k večji produktivnosti v podjetju.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **Delodajalec naj spodbuja izobraževanje zaposlenih, tako formalno kot neformalno izobraževanje in temu nameni določeno število dni v letu.**
- ✓ **V kolikor je mogoče in je koristno za podjetje, naj delodajalec pokrije stroške izobraževanja.**

RAZVOJ IN NAPREDOVANJE NA DELOVNEM MESTU

Večina ljudi stremi k različnim ciljem, tako v osebnem življenju kot na delovnem mestu. Cilji nas motivirajo, da smo pri svojem delovanju uspešni in da tudi osebnostno napredujemo. Prav tako je potrebna tudi povratna informacija in odziv delodajalca na opravljeno delo. Karierno vodenje zaposlenega skozi pogovore z nadrejenim in spremljanje, ali se zastavljeni cilji tudi uresničujejo, lahko pripomore k večji uspešnosti in zadovoljstvu. Tako na strani zaposlenega kot delavca.

PRIPOROČAMO:

- ✓ **Način razvoja in napredovanja znotraj podjetja naj bo jasen (z objektivnimi kriteriji) in strukturiran ter ustrezno predstavljen vsem zaposlenim.**
- ✓ **Možnost napredovanja naj bo mogoča v okviru različnih struktur znotraj podjetja.**
- ✓ **Z namenom spoznavanja različnih delovnih procesov priporočamo t. i. job shadowing – gostovanje na različnih delovnih mestih/projektih znotraj organizacije.**
- ✓ **Zastavljene cilje je treba oblikovati skupaj s posameznikom.**

- **Potrebno je redno definirati potrebe in želje tako zaposlenega kot podjetja (morda po vsakem končanem daljšem projektu/nalogi, zagotovo pa vsaj enkrat na leto, da je mogoče preveriti doseganje ciljev).**
- **Delodajalec naj bo dosegljiv za tovrstne pogovore, tudi ko potrebo po tem izrazi delavec.**
- **Omogočiti je treba strokovna izobraževanja, prav tako pa osebnostno izpopolnjevanje za posameznike.**
- **Delavcem naj se predstavi tudi različne kadrovske vsebine (seminarji, izobraževanja itd.).**
- **Nagrajevanje delavcev lahko poteka na različne načine in z različnimi (manjšim) ugodnostmi (ki pa morajo biti dostopne vsem, pod enakimi pravili).**

ZASTOPANJE MLADIH

Mladi niso velikokrat vključeni v procese odločanja (vsaj ne v zadostni meri), zato je njihova participacija nizka. Prav tako se mladi lahko na delovnem mestu srečujejo z različnimi izzivi in potrebami kot druge generacije. Tudi njihovo mnenje je lahko večkrat prezrto oziroma preslišano.

Sindikalni zaupniki delujejo predvsem pri primerih zagotavljanja in izboljšanja pravic delavcev.

Na vprašanje ankete, ali se še kdo zavzema za interese mladih, je kar polovica vprašanih odvrnila, da ne. Samo 25% mladih ocenjuje, da si še nekdo prizadeva za njihove interese. 25% vprašanih pa je odgovorilo, da tega ne ve. Po mnenju tistih, ki menijo, da si še nekdo prizadeva za njihove interese, so to predvsem mladinske nevladne organizacije.

PRIPOROČAMO:

- **Procesi odločanja v podjetju naj bodo transparenti in predstavljeni tudi delavcem.**
- **Delavce se naj redno ozavešča in informira o njihovih pravicah in možnosti participacije**
- **V času pogajanj naj bodo delavci obveščeni o vsebini pogajanja.**
- **Delavce, predvsem novo zaposlene, naj se informira o obstoju sindikata v podjetju ob zaposlitvi in pred njo.**
- **Z namenom povečanja participacije mladih in zastopanju mladih naj se spodbuja vključevanje mladih v sindikate in svete delavcev, lahko tudi v okviru posebnega statusa predstavnika mladih oziroma sindikalnega zaupnika.**

Verjamemo, da se ob sodelovanju vseh vključenih da zagotoviti ustrezno delovno okolje, ki omogoča ustrezno varstvo in dobro počutje delavk in delavcev, kar vodi tudi k uspešnejšemu delovanju podjetja.

Mladi so družbena skupina, ki ima lahko specifične potrebe, velikokrat pa so njihove potrebe enake oziroma podobne ostalim zaposlenim. Da te potrebe identificiramo in jih lahko primerno naslovimo, pa je potreben dialog vseh vključenih in širše sodelovanje.

Priporočamo tudi krepitev sodelovanja vseh akterjev in vključevanje mladih v procese odločanja na omenjenih področjih.

Sindikat Mladi plus je sindikat študentov, dijakov in mladih brezposelnih, znotraj katerega se zavzemamo za pravice omenjenih skupin, delujemo pa tudi na področju izboljšanja položaja prekarnih delavcev in zagotavljanju dostojnega dela za vse.

Z naslavljanjem omenjenih tem bomo nadaljevali tudi v prihodnje, vedno pa smo odprti za sodelovanje.

Najdete nas lahko na:

Sindikat Mladi plus
Dalmatinova 4
1000 Ljubljana
info@mladiplus.si

Izdal: Sindikat Mladi plus, 2016
Naklada: 150 izvodov

Projekt financira program Erasmus +.