



Co-funded by
the European Union



VR-ACE

Virtual Reality for accelereret karriere adgang for unge jobsøgende

State-of-the-art rapport om unge jobsøgendes behov

Litauen, Italien, Cypern, Danmark, Finland, Frankrig

November 2024



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Indførelsen	4
1. Skrivebordsforskning	5
1.1 Landeprofil.....	5
1.1.1 Litauen	5
1.1.2 Finland	5
1.1.3 Cypern	6
1.1.4 Danmark	6
1.1.5 Frankrig.....	6
1.1.6 Italien.....	7
1.2 Politiske tiltag – eksisterende programmer til støtte for ungdomsbeskæftigelse	7
1.2.1 Litauen	7
1.2.2 Finland	9
1.2.3 Cypern	10
1.2.4 Danmark	11
1.2.5 Frankrig.....	12
1.2.6 Italien.....	13
1.3 Eksisterende programmer for kommunikationsfærdigheder	15
1.3.1 Litauen	15
1.3.2 Finland	15
1.3.3 Cypern	16
1.3.4 Danmark	17
1.3.5 Frankrig.....	18
1.3.6 Italien.....	18
1.4 Best practice fra europæiske lande	19
1.5 De vigtigste tiltag der skal gennemføres for at støtte ungdomsbeskæftigelsen	42
1.5.1 Den Europæiske Union	42
1.5.2 Litauen	43
1.5.3 Finland	43
1.5.4 Cypern	44
1.5.5 Danmark	45
1.5.6 Frankrig.....	45
1.5.7 Italien.....	46



1.6 De vigtigste statslige organisationer eller statslige systemer til støtte for ungdomsbeskæftigelse i projektpartnerlandene.....	46
2. Feltforskning og identifikation af læringsresultater.....	50
2.1 Litauen.....	50
2.2 Finland.....	58
2.3. Cypern.....	65
2.4 Danmark.....	68
2.5 Frankrig.....	74
2.6 Italien.....	84
3. Konklusioner.....	94
4. Referencer.....	97
Bilag.....	102



Indførelsen

Erasmus + KA2-projektet, VR-ACE: Virtual Reality for Accelerated Career Entry for Young Job Seekers, spillede en afgørende rolle i at hjælpe unge med at udmærke sig på arbejdspladsen på en hjælpsom og bæredygtig måde. Projektet adresserede unges udfordringer ved at komme ind på arbejdsmarkedet, især interviewvanskeligheder.

Projektet havde til formål at styrke unges færdigheder til at navigere i jobsamtaler med succes, og at udforske brugen af Virtual Reality-teknologi som et middel til at styrke de unges parathed til at få succes i deres samtaler med potentielle arbejdsgivere.

Hovedformålet med denne sammenfattende rapport er at identificere uddannelsesbehovene hos unge jobsøgende og ungdomsarbejdere specifikt relateret til jobsamtaleprocessen. Partnerorganisationer gennemførte nationale undersøgelser for at identificere områder, der skal forbedres, for at sikre, at unge mennesker har den nødvendige viden og selvtillid til at få succes i denne afgørende rekrutteringsfase.

Forskningen bestod af disse dele:

1. Skrivebords- og feltforskning
2. Undersøgelse og identifikation af læringsresultater

I første fase analyseres målgruppens behov og arbejdsmarkedets behov i forskellige lande. Denne analyse tjente som grundlag for den anden fase: en undersøgelse af identifikation af læringsresultater. Denne undersøgelse hjalp partnere med at identificere og vurdere vigtige læringsresultater, der er afgørende for at få succes i jobsamtaler. Dette trin dannede grundlag for udviklingen af relevante og effektive træningsprogrammer og værktøjer til at imødekomme målgruppens behov og mål.

Forskningen søgte også at forstå de barrierer, unge jobsøgende mødte under interviews, og hvordan projektets resultater kunne løse disse problemer. Denne analyse trak på eksisterende forskning på området samt empiri indsamlet gennem interviews og undersøgelser med målgrupperne.

Denne forskning forventedes at give et samlet overblik over unge jobsøgendes og ungdomsarbejders kommunikationsbehov og oplevede udfordringer i forbindelse med jobsamtaler.

Dette gjorde det muligt for partnere at udvikle uddannelsesrammen for undervisningsmaterialer, læseplaner og VR-scenarier.

Derfor omfatter dette detaljerede dokument de forskningsresultater, som partnerne havde fremlagt. Dette dokument giver omfattende indsigt i de problemer, der kan opstå under en jobsamtale, og hjælper effektivt med at finde passende løsninger til disse udfordringer.





1. Skrivebordsforskning

1.1 Landeprofil

Dette kapitel giver et overblik over arbejdsmarkedsindikatorer på tværs af seks lande. Det undersøger forskellige aspekter af arbejdsstyrken, herunder befolkningsstørrelse og befolkningen i den arbejdsdygtige alder som en procentdel af det samlede antal. For at forstå beskæftigelsestendenser undersøger kapitlet de samlede arbejdsløshedstal og ser nærmere på ungdomsarbejdsløshedssrater specifikt for personer i alderen 16 til 30 år. Derudover analyserer det gennemsnitlige lønniveauer for at vurdere indkomstforskelle. Endelig fremhæver kapitlet lønforskellen mellem kønnene og alderslønforskellen på disse landes arbejdsmarkeder.

1.1.1 Litauen

Litauen har en befolkning på omkring 2,89 millioner mennesker med en høj andel af befolkningen i den arbejdsdygtige alder på 78,8 %. Arbejdsløsheden ligger på 7,7 % på landsplan. Ungdomsarbejdsløsheden er højere, især for unge mænd i alderen 15-24 år, er arbejdsløsheden på 23,1 %.

Den gennemsnitlige månedsløn er 2.110,3 € (2024). Når det kommer til ansættelsestyper, udgør ansatte medarbejderne langt størstedelen (88,2 %) fremfor ejere af en virksomhed. Dette med flere kvindelige ansatte (91,4 %) sammenlignet med mænd (85,1 %). Interessant nok er selvstændig virksomhed mere almindelig for mænd (14,6 %) end kvinder (7,9 %). Der er også en kønsbestemt lønforskel på 10,3 % (Officiel statistikportal, N.D.)

Arbejdsløsheden ligger på 8,2 procent, mændene på 8,3 procent og kvinder på 8 procent (Beskæftigelse og arbejdsløshed i 1. kvartal 2024, 2024).

Beskæftigelsesfrekvensen for personer i alderen 15-64 år ligger på 72,2 pct. (Beskæftigelse og ledighed i 1. kvartal 2024, 2024). I den nævnte aldersgruppe er kvindernes beskæftigelsesfrekvens 1,4 procentpoint lavere end mændenes (henholdsvis 71,5 og 72,9 procent). 1 million 433 tusinde personer har arbejdet eller haft et job (2024).

1.1.2 Finland

Befolkningen i Finland er i øjeblikket omkring 5,6 millioner (Statistikcentralen, 2024a). Heraf er 61,8 % af befolkningen i den arbejdsdygtige alder, 15-64 år. Ved udgangen af 2023 (4. kvartal) blev 77,9 % af denne befolkning i den arbejdsdygtige alder betragtet som arbejdsstyrke i Finland, mens resten af befolkningen i den arbejdsdygtige alder stod uden for arbejdsstyrken (f.eks. studerende, personer på invalidepension eller kronisk syge, omsorgspersoner for egne børn eller andre pårørende og personer i militærtjeneste) (Statistikcentralen, 2024b).

I februar 2024 var den generelle arbejdsløshedsprocent for den specifikke aldersgruppe 15-64 år i Finland 8,0 % (Statistikcentralen, 2024b). Ungdomsarbejdsløsheden var 16,8 % for personer i alderen 15-24 år og 8,8 % for personer i alderen 25-34 år. I 2022 var 9,1 % af de unge i alderen 15-29 år i Finland ikke i beskæftigelse, under uddannelse, i træning (NEET) eller i militærtjeneste (Finlands institut for sundhed og velfærd 2023). Dette kan skyldes enten frivillige eller ikke-frivillige årsager.





Ved udgangen af året 2023 (4. kvartal) var den gennemsnitlige månedsløn for fuldtidsansatte i Finland 3.994 euro. For mænd var gennemsnitslønnen 4.327 euro og for kvinder 3.675 euro. Denne lønforskel er til stede i den månedlige medianløn i alle sektorer (dvs. private, kommunale og offentlige job) såvel som i alle erhverv - de eneste undtagelser er rengøringsfolk, barnepiger/børneplejersker og skoleassistenter. Der er flere mænd end kvinder, der arbejder med en fast ansættelseskontrakt. Kvinder har 5 procentpoint flere midlertidige ansættelseskontrakter (Statistikcentralen, 2024c.).

1.1.3 Cypern

På Cypern er befolkningen ifølge Eurostat på 926.000 indbyggere. Befolkningen i den arbejdsdygtige alder, 15-64 år, udgør 94% af borgerne med en forholdsvis lav arbejdsledshedsprocent på 6%. For unge i alderen 16-30 år stiger arbejdsledsheden til 18,4%. Gennemsnitslønnen på Cypern er cirka 2.160 EUR om måneden. Jobkvaliteten, især med hensyn til alder og køn, varierer betydeligt. Kønsforskelle i ansættelser vokser blandt de 20-49-årige samt for de ansatte i den private sektor, hvor kvinder tjener 90,3 cent for hver euro mænd tjener. Derudover indikerer den gennemsnitlige indtjening i forhold til medianlønnen for unge sammenlignet med den erhvervsaktive befolkning i den bedste alder en forskel på 25,2, en forskel i aldersrelaterede lønninger.

1.1.4 Danmark

Danmark har en befolkning på knap 6 millioner (5.932.654, 2023 Eurostat), hvoraf 76,4 % er en del af den erhvervsaktive befolkning. Den samlede ledighedsprocent (sæsonkorrigerede data) blev i november 2023 beregnet til 4,8 %. Ledigheden for unge (i alderen 15-29 år) i 3. kvartal 2023 var på 9,4 %. Den gennemsnitlige årsløn ifølge OECD er 59939 Euro. Jobkvalitet i Danmark (ifølge OECD) efter alder, blev målt for lønkvalitet: 30,0, arbejdssikkerhed: 5,19, belastning i arbejdet: 17,49.

Jobkvalitet efter køn blev målt for lønkvalitet: 29,85 (kvinder) og 32,02 (mænd). For sikkerhed på arbejdsmarkedet: 4,01 (for kvinder) og 4,17 (for mænd) og belastning i arbejdet 15,79 (kvinder) og 20,42 (mænd). Den kønsbestemte lønforskel for 2021 (OECD) blev målt til 5,6 %, og alderslønforskellen for samme år blev målt til -4,1 %.

Ud over ovenstående data viser OECD's Better Life Index (OECD, 2024) et billede af et land, der klarer sig godt i de fleste kategorier sammenlignet med OECD-gennemsnittet. I Better Life Index-rapportens afsnit om Job fremhæves den danske Flexicurity-model. Denne model giver arbejdsgiverne stor fleksibilitet i forbindelse med ansættelse og afskedigelse af medarbejdere, mens det sociale sikringssystem på den anden side yder omfattende støtte til arbejdsløse samt arbejdsledshedsforsikringer.

1.1.5 Frankrig

Frankrig har en befolkning på ca. 67 millioner med en arbejdsstyrke, der omfatter 3,1 % fra andre EU-lande og 5,3 % ikke-EU-borgere (Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023). Unge, der forlader skolen tidligt, især drenge, har en højere risiko for fattigdom, arbejdsledshed eller social udstødelse. NEET-andelen (unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse) for de 15-24-årige var 10 % i 2022, hvilket er højere end EU's gennemsnitlige ungdomsarbejdsledshed på 14,5 % for samme aldersgruppe (Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor, 2023). Den samlede beskæftigelsesfrekvens for personer i alderen 20-64 år var 75 % i 2022. Der har været en lille





stigning i arbejdsløsheden i 2023, som nåede op på 7,4 % i 3. kvartal. Den forventes at fortsætte med at stige til 7,8 % i 2025 (Urvoy, 2023). Lønforskellen mellem kønnene er 15 %, hvor mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder (Urvoy, 2023). Frankrigs økonomi er domineret af servicesektoren, som beskæftiger 80 % af arbejdsstyrken, mens industri, byggeri og landbrug tegner sig for de resterende 20 %. På trods af den stigende arbejdsløshed er der stadig mange jobmuligheder. Over 3 millioner job blev forventet at være tilgængelige i 2023, hvor de fleste stillinger blev tilbudt af små virksomheder og koncentreret i servicebrancher som hotel- og restaurationsbranchen, sundhedspleje og personlige tjenester. Lønintervallet var fra 4000 euro for ledere, 2.600 euro for mellemstillinger, 1910 euro for arbejdere, 1860 euro for ansatte (Statista Research Department, 2024).

1.1.6 Italien

Italiens befolkning i dag, pr. januar 2024, er lige under 59 millioner mennesker (Nations Geo, 2024). Befolkningen i den arbejdsdygtige alder (15-64 år) var omkring 37.089.641 i 3. kvartal 2023 (landemålere, 2024). Dette repræsenterer cirka 65,9 % af den samlede befolkning. Arbejdsløsheden i november 2023 var 7,5 %, mens ungdomsarbejdsløsheden udgjorde 22,3 %, ifølge EURES (Eures, 2023). Gennemsnitslønnen i Italien var ca. 31.459 euro i 2022 (Eurostat, 2024).

Beskæftigelsesfrekvensen varierer betydeligt efter alder. I 2023 var beskæftigelsesfrekvensen for de 25-54-årige ca. 73,4 % (Fred Economic Data, 2024). Data fra 2022 i EU (som omfatter Italien) viser en stigende andel af beskæftigede i alderen 55-64 år og en faldende andel i alderen 15-24 år. Uddannelsesniveauet har en betydelig indvirkning på beskæftigelsesfrekvensen og er højere for personer med en videregående uddannelse. Kønsforskellene i beskæftigelsesfrekvensen er tydelige på forskellige uddannelsesniveauer, og beskæftigelseskløften mellem mænd og kvinder øges, efterhånden som uddannelsesniveauet falder (Eurostat, 2023).

I 2022 tjente kvinder i Italien årligt omkring 2,7 tusind euro mindre end mænd. Lønforskellen mellem kønnene er dog faldet i de seneste år. I 2020 udgjorde lønforskellen 11,5 procent til fordel for mænd, mens forskellen i 2016 12,7 procent. Ifølge JobPricing udgjorde kvinders årlige bruttoløn 27,4 tusind euro i 2019 hvor mænd havde en gennemsnitlig årsløn på 30,4 tusind euro (Statista, 2023). Hvad angår alderslønsforskellen, er de sidste tilgængelige data fra 2018. Forskellen mellem seniorer og prime-age var 18,5 %, med et kontinuerligt fald siden 2002, hvor forskellen var 28,5 % (OECD, 2024). Forskellen mellem unge og bedste alder var 25,4 %. Det var 23,7 % i 2014, mens det var 31,4 % i 2010 og 32,1 % i 2006.

1.2 Politiske tiltag – eksisterende programmer til støtte for ungdomsbeskæftigelse

I dette kapitel præsenterer vi den overordnede politiske kontekst for ungdomsbeskæftigelse i projektlandene sammen med de støttemekanismer for ungdomsbeskæftigelse, der er tilgængelige i disse lande. Derudover fremhæver vi private initiativer og ikke-statslige organisationer (NGO'er), der bidrager til støtte ungdomsbeskæftigelse.

1.2.1 Litauen

I Litauen er der beskæftigelsespolitikker rettet mod unge og unge arbejdstagere for kompetenceudvikling og for at bekæmpe ungdomsarbejdsløshed. Disse politikker omfatter



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



subsidieret beskæftigelse, støtte til erhvervelse af færdigheder, offentlige arbejder og jobrotationsprogrammer.

"Support for the First Job" -programmet, der blev introduceret i 2012, fremmer ungdomsbeskæftigelse ved at give løntilskud til arbejdsgivere, der ansætter unge personer uden forudgående erhvervserfaring.

Den litauiske regering gennemfører projektet **"Bliv på arbejdsmarkedet"** gennem aktive arbejdsmarkedspolitikker, der er rettet mod unge under 29 år. Disse initiativer er reguleret bl.a. af lov om beskæftigelsesstøtte og finansieret af Den Europæiske Socialfond (ESF) for at støtte unges integration på arbejdsmarkedet.

I Litauen bekæmper Ministeriet for social sikring og arbejdsmarked **"ungdomsgarantiinitiativ"** ungdomsarbejdsløsheden i flere faser. Det forbedrer tidlig intervention og monitorering, samt øger inklusion for sårbare unge.

"Jobcenteret" gennemfører beskæftigelsesstøttepolitikker. Målet er at hjælpe jobsøgende med at komme hurtigere i arbejde, tilegne sig de rette færdigheder, hvor der er behov for det, og konkurrere med succes på arbejdsmarkedet. Samt hjælpe arbejdsgivere med at finde de rigtige personer til jobbet.

"Ungdomsagenturet" forvalter indkaldelser og programmer: Det Europæiske Solidaritetskors og Erasmus+.

"Republikken Litauens ministerium for social sikring og arbejde" – websted for regeringsaktiviteter.

"En karriere for dig" - vejledningsprocessen giver en unik mulighed for at afprøve karrierer af interesse. Dette kan gøres af elever, studerende eller enhver, der ønsker at opdage deres yndlingsområde.

KURSUOK er en one-stop national voksenuddannelsesplatform, hvor folk kan vælge den uddannelse, de har brug for, og matche nationale prioriteter samt modtage finansiering på op til €500. KURSUOK-platformen har til formål at tilskynde voksne til at udvikle generelle og faglige kompetencer, at bidrage til udviklingen af livslange læringsvaner i samfundet og at gøre det muligt for alle, der ønsker at lære, at søge om statslige midler.

Klaipėda Association of Youth Organisations "Round Table" (KLAS) blev grundlagt den 9. oktober 1998. KLAS forener 26 unge med ungdomsorganisationer og former og implementerer Klaipėdas ungdomspolitik. KLAS koordinerer også ungdomsorganisationernes aktiviteter, giver dem relevante oplysninger og tjenester, uddanner ledere af ungdomsorganisationer i forskellige emner, repræsenterer deres interesser i forbindelserne med lokale myndigheder, det litauiske råd for ungdomsorganisationer og uddelegerer ungdomsrepræsentanter til Klaipėda bys kommunale ungdomsråd.

Volontørtjeneste for unge er et intensivt 6-måneders frivilligt program for unge mellem 14 og 29 år, hvor unge i gennemsnit arbejder frivilligt i 40 timer om måneden i en akkrediteret værtsorganisation efter eget valg (du kan tjekke status i værtsorganisationernes database). Unge mødes en gang om måneden med en eller flere mentorer, der er udpeget af den organisation, der organiserer den frivillige aktivitet. De unge lærer at overvinde udfordringer, reflektere over deres erfaringer og identificere erfaringer og formulere retning for udvikling.





1.2.2 Finland

Der findes flere **statslige mekanismer, der støtter** ungdomsbeskæftigelsen i Finland. Undervisnings- og kulturministeriet i Finland er, i samarbejde med forskellige sektorer, ansvarligt for udviklingen af ungdomsarbejde og ungdomspolitik, herunder udarbejdelse af det *nationale ungdoms- og børnepolitiske program (VANUPO)* hvert fjerde år. Det statslige ungdomsråd, der er udpeget af den finske regering, fører tilsyn med arbejdet ved at udarbejde information og tilse arbejdet med ministeriet i overensstemmelse med kravene i *ungdomsloven* (senest fornyet i 2017), som udgør retsgrundlaget for ungdomsrelateret arbejde i Finland. (Undervisnings- og kulturministeriet, 2024a; Undervisnings- og kulturministeriet, 2024b.)

VANUPO-programmet for årene 2024-2027 er i øjeblikket under udarbejdelse. Det tidligere VANUPO-program for årene 2020-2023 fokuserede på forebyggelse af social udstødelse og styrkelse af unges inklusion og inddragelse. For at støtte unges beskæftigelse og karriereadgang gennemførte VANUPO-programmet (2020-2023) **ungdomsgarantiloven** for "unge under 25 år og færdiguddannede under 30 år". Denne gruppe var "garanteret et job eller arbejdsforsøg, praktikophold, værksted og lærlinge- eller rehabiliteringsophold senest tre måneder inde i arbejdsløshedsperioden". (Undervisnings- og Kulturministeriet, 2020.)

Ungdomsbarometeret fra det statslige ungdomsråd i Finland har årligt målt værdier og holdninger hos 15-29-årige unge i Finland siden 1994 (Statens ungdomsråd, 2024; Det finske ungdomsforskningsselskab, 2024). Med hensyn til at få job og indkomst følte de finske unge sig i 2022 mindre usikre sammenlignet med unge i 2004 og 2014. For både 10 og 20 år siden følte en tredjedel af de unge usikkerhed, mens kun 14-19 % i 2022 følte usikkerhed (Statens Ungdomsråd, 2023).

Det vigtigste servicepunkt for støtte til karriereadgang, jobsøgning og arbejdsløshed i Finland er **TE-tjenester**. TE-tjenester tilbyder offentlige beskæftigelses- og erhvervstjenester, der er gratis for alle borgere i den arbejdsdygtige alder. TE-tjenester gennemfører også *ungdomsgarantien* fra VANUPO-programmet 2020-2023, der leverer tjenester til unge voksne. Der er i øjeblikket fysiske *TE-kontorer* i 15 områder og mere end 80 steder rundt om i Finland. *Jobmarkedet* er TE-tjenesternes e-tjenester.

TE-tjenesterne tilbyder følgende coachingprogrammer for unge voksne:

Job- og karrierevejscoaching: Dette er en service med coaching og peer-gruppetøtte i 2-3 måneder, med fokus på at forbedre jobsøgningsfærdigheder for at garantere jobadgang.

Sticoaching i almindeligt sprog: Der tilbydes yderligere coachingtjeneste i almindeligt sprog til dem, der har brug for klar og velorganiseret kommunikation og indhold, f.eks. indvandrere eller personer med indlæringsvanskeligheder.

Coaching for unge voksne under 30 år: Dette er en skræddersyet individuel coachingtjeneste, der tilbydes specielt til unge voksne under 30 år. Tjenesten omfatter individuel coaching i 5-6 måneder, minimum 9 timer i alt, og den leveres af en privat partnervirksomhed.

De offentlige **one-stop-vejledningscentre, kaldet Ohjaamot**, er fysiske servicecentre rundt om i Finland, hvor unge voksne under 30 år kan modtage information og vejledning i forskellige spørgsmål relateret til livet, herunder at finde arbejde og komme ind i arbejdslivet. De skaber en one-stop-platform, hvorfra den offentlige, private og tredje sektor tilbyder tværfaglige tjenester til beskæftigelse, uddannelse, livsstyring og trivsel. Disse *one-stop-*





vejledningscentre implementerer målene og aktiviteterne i EU's ungdomsgaranti (den finske regering, 2018).

Ud over TE-tjenester og Ohjaamot er der lokale **kommunale tjenester** samt **tjenester i den tredje sektor** fra civilsamfundsorganisationer og fonde, der støtter unges adgang til karriere. **Kommunalt opsøgende ungdomsarbejde og workshopaktiviteter** giver støtte til læring af arbejdslivsfærdigheder og til uddannelse og jobsøgning (Finlands Institut for Sundhed og Velfærd 2023). Desuden er den tredje sektors VAMOS-operation en tjeneste, der støtter omkring 2000 unge voksne mellem 16 og 29 år (Diakonissefonden, 2024). Tjenesten tilbydes i 11 byer i Finland, og den har til formål at give individuel støtte i livet og finde en vej til uddannelse og arbejde.

En jobcoaching-app for unge i alderen 13-25 år kaldet **Duunikoutsi** blev udgivet i 2019 og videreudviklet i årene 2021-2023. Duunikoutsi app er gratis og giver følgende: tips til jobsøgning, en jobansøgningsprocesguide, værktøjer til at øve jobsamtaler, quizzer, information om arbejdslivets regler, videoer og et værktøj til at definere egen færdighedsprofil, hvorfra appen opretter et færdighedsbaseret CV. Duunikoutsi app kan benyttes på finsk, Engelsk og svensk. Derudover er der finske klarsprogsversioner, der kombinerer arabisk, russisk og somalisk. Duunikoutsi-appen har mere end 14.900 brugere. (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024.)

1.2.3 Cypern

På Cypern er de retlige rammer for beskæftigelse af unge omhyggeligt udformet med henblik på at beskytte deres rettigheder og sikre deres trivsel. Denne ramme indeholder flere centrale bestemmelser. Lokale unge må begynde at arbejde i en alder af 15 år. Denne godtgørelse kommer dog med visse betingelser og begrænsninger, der har til formål at sikre, at deres arbejde ikke forstyrrer deres sundhed, sikkerhed eller uddannelse. Der er navnlig gjort undtagelser fra dette alderskrav for familieforetagender, der giver børn under 15 år mulighed for at arbejde under særlige forhold.

For ikke-cypriotiske unge er minimumsalderen for erhvervsarbejde fastsat til 18 år. Denne bestemmelse er en del af **loven om beskyttelse af unge i beskæftigelse**. Loven giver yderligere beskyttelse til udenlandske unge, der arbejder på Cypern, i erkendelse af at de måske mangler de samme sociale og familiemæssige støttenetværk som lokale unge. Ved at fastsætte en højere minimumsalder for udenlandske arbejdstagere har loven til formål at sikre deres trivsel og sikre, at de er passende integreret på arbejdsmarkedet.

Statslige organers ansvar Flere statslige organer på Cypern har til opgave at regulere og beskytte unge arbejdstagere, sikre at deres rettigheder opretholdes, og at deres arbejdsmiljøer er sikre.

Socialministeriet **under ministeriet for arbejde, velfærd og social sikring** er en af de vigtigste parter, som er ansvarlige for at beskytte unge medarbejderes rettigheder. Denne tjeneste sikrer, at arbejdsvilkårene for unge er sikre, at de ikke udsættes for udnyttelse, og at deres beskæftigelse ikke griber ind i deres uddannelse og generelle udvikling. Socialministeriet yder også hjælp og støtte til unge arbejdstagere og håndterer eventuelle problemer eller krænkelser af deres rettigheder, der måtte opstå.



Cyperns ungdomsråd er et centralt organ med ansvar for en lang række spørgsmål, der påvirker unge. Ungdomsrådet fokuserer på beskæftigelse, uddannelse og personlig udvikling. De er medvirkende til at skabe politikker og programmer, der støtter unges trivsel og vækst på Cypern.

Sammenfattende har Cypern etableret en omfattende juridisk og institutionel ramme for at beskytte unge arbejdstagere. Lovene er designet til at balancere behovet for, at unge mennesker får erhvervs erfaring med nødvendigheden af at beskytte deres sundhed, uddannelse og generelle trivsel. Socialministeriet og Ungdomsrådet på Cypern er medvirkende til at implementere disse tiltag og yde støtte til unge medarbejdere. Disse parter sikrer, at unge arbejdstageres rettigheder respekteres, og at de har adgang til ressourcer og muligheder, der fremmer deres udvikling og integration i samfundet. Gennem denne indsats sigter Cypern mod at skabe et sikkert og støttende miljø for unge arbejdstagere.

1.2.4 Danmark

Det danske samfund har flere tiltag til rådighed for at hjælpe ledige unge med at komme ind på arbejdsmarkedet (Integration af unge på arbejdsmarkedet, 2024). Hvilke foranstaltninger der anvendes, kan afhænge af den enkeltes situation. Generelt administreres størstedelen af indsatsen af Jobcentrene, der drives af kommunerne og af arbejdsløshedsforsikringer, kaldet A-kasser. I øjeblikket er der 21 "**A-kasser**" i Danmark, som samlet repræsenteres af interesseorganisationen "**Danske A-kasser**" (2024). Nogle arbejdsløshedsforsikringer drives også af fagforeningerne, og det er almindeligt at arbejdsløshedsforsikringen er fokuseret på en bestemt del af arbejdsstyrken. Det er en del af a-kassens opgave at yde sagsbehandling og rådgivning til ledige på samme måde som jobcentret gør samt at vejlede de ledige gennem de krav, der følger med at modtage dagpenge. Traditionen med dansk arbejdsløshedsforsikring har været praksis siden 1907.

Når unge bliver arbejdsløse, kan de afhængigt af den enkeltes situation være berettiget til økonomisk støtte gennem dagpenge, kontanthjælp, uddannelsesydelser eller statslige uddannelsesstipendier.

For ledige, der kæmper med sygdom eller har helbredsproblemer, der begrænser deres evne til at arbejde med normal kapacitet, er der flere foranstaltninger til rådighed, såsom muligheder for anden uddannelse, "fleksjob" og særlige job til ledige borgere, der nærmer sig pensionsalderen, og som ikke har mere af deres arbejdsløshedsforsikring tilbage (Indsatser ved sygdom, Nedslidning mv., 2024).

For arbejdsløse unge der mangler uddannelse, er den generelle tilgang at vejlede disse personer mod at begynde uddannelse, almen eller erhvervmæssig. Der er også tiltag rettet mod arbejdsgivere som løntilskudsjob, praktikprogrammer, efteruddannelse af medarbejdere og "nytteinitiativer", der tilbydes specifikt af offentlige arbejdsgivere (Virksomhedsrettede redskaber, 2024).

Ud over ovenstående er der mulighed for en førtidspensionsordning for personer under 40 år, som af særlige grunde ikke er i stand til at komme ind på arbejdsmarkedet.





1.2.5 Frankrig

Ungdomspolitikkerne i Frankrig er tværsektorielle og partnerskabsbaserede. De kombinerer alle de initiativer, der har til formål at støtte unge på deres vej mod autonomi. Det overordnede mål er:

At fremme unges autonomi som betyder, at man skal handle på alle de drivkræfter, der gør det muligt for unge at bygge deres egen vej og trives. Ungdomspolitikkerne omfatter alle foranstaltninger, der har til formål at støtte unges vej til autonomi, navnlig gennem uddannelse, erhvervsuddannelse, social og faglig inklusion, bolig, sundhed, sikkerhed, aktivt medborgerskab og deltagelse samt adgang til sportslige og kulturelle fritidsaktiviteter og international mobilitet. Ungdomspolitikker spiller en central rolle med hensyn til at mindske sociale og territoriale uligheder.

Denne strategi omfatter en lang række sektorer, både på nationalt og lokalt plan. Det er bygget på følgende søjler:

- Støtte til unges udvikling og fremme af adgangen til aktivt medborgerskab og mobilitet
- Særlig prioritering af uddannelse, rådgivning og erhvervsuddannelse
- Fremme af beskæftigelse og integration på arbejdsmarkedet
- Bekæmpelse af uligheder på vejen mod autonomi
- Forbedring af unges levevilkår.

Sikring af sammenhæng i ungdomspolitikkerne

Den overordnede sammenhæng i ungdomspolitikkerne sikres ved hjælp af følgende mekanismer:

Comité Interministériel de la Jeunesse (CIJ), et organ oprettet ved dekret nr. 82-367 af 30. april 1982, som premierministeren til enhver tid kan indkalde.

Artikel 54 i den franske lov om ligestilling og statsborgerskab af 27. januar 2017 giver mulighed for større regional inddragelse i ungdomspolitikken gennem det lederskab, der gives til regionale råd på dette område inden for de lokale myndigheder.

Conseil d'Orientation des Politiques de Jeunesse (Orienteringsrådet for Ungdomspolitik): Rådet er oprettet i Frankrig i 2016 og er en rådgivende administrativ kommission, der refererer til premierministeren. Rådet har til opgave at skabe sammenhæng og tværfaglighed i de offentlige politikker vedrørende unge.

Ministeriet for Ungdom, Ikke-Formel Uddannelse og Frivillige Organisationer (DJPVA)

Inden for ministeriet for national uddannelse og ungdom udarbejder og styrer DJPVA ungdomspolitikker, borgerengagement og -deltagelse, ikke-formel uddannelse og frivillige organisationer.

DJPVA's ungdomsorienterede missioner

DJPVA støtter unges samfundsengagement som en del af deres borgerskabsrejse. Det sikrer uddannelsesmæssig kontinuitet for børn og unge uden for skolen og i ikke-skolemiljøer. Det



arbejder for at fremme unges autonomi og lige muligheder ved at støtte ungdomsvenlige informations- og støtteordninger, der hjælper dem med at blive integreret i samfundet.

Ministeriet i regionerne

DRAJES koordinerer offentlige politikker om sport, ungdom, frivillig organisation, samfundsengagement og ikke-formel uddannelse.

Det nationale institut for ungdom og folkeoplysning (INJEP)

Institut National de la Jeunesse et de l'Education Populaire (INJEP) er et nationalt organ, hvis arbejde giver næring til ministeriets ungdomspolitiske initiativer.

Borgerserviceagenturet (l'Agence du Service Civique)

Under ministeriets tilsyn sikrer Borgerservicekontoret gennemførelsen af Civiltjenesten samt Ungdoms- og idrætsdelen af det europæiske Erasmus+-program og Det Europæiske Solidaritetskorpset.

1.2.6 Italien

Ifølge Anpal, det italienske **nationale agentur for aktiv arbejdsmarkedspolitik**, er der en række aktive politikker, der er designet til at hjælpe unge mennesker med at finde et job. Disse omfatter initiativer som grundlæggende og specialiseret orientering, uddannelse, støtte i jobsøgningen, mentorordninger i forbindelse med virksomhedsstart og beskæftigelsesincitamenter.

De politikker, der i øjeblikket er aktive, omfatter følgende initiativer:

- **Nationalt Ungdomskort 2023**

Det er et virtuelt kort, der giver lettere adgang til varer, tjenesteydelser, oplevelser og underholdnings-, kultur- og uddannelsesmuligheder, og er rettet mod unge mellem 18 og 35 år, der bor i Italien.

Det kan bruges i Italien og i de europæiske lande, der er tilknyttet Youth Card Eycap-programmet.

- **Ungdomsgarantiprogrammet**

Det er det vigtigste program til bekæmpelse af ungdomsarbejdsløshed i Italien, et initiativ fremmet af EU. Det henvender sig til NEET'er, unge mellem 15 og 29 år, der er bosiddende i Italien, og som ikke arbejder og ikke deltager i uddannelse eller uddannelseskursus.

Unge op til 34 år, der bor i de mest ugunstigt stillede regioner kan, uanset om de er i gang med en erhvervsuddannelse eller ej, drage fordel af mulighederne i programmet. Unge får et tilbud om arbejde eller uddannelse inden for en begrænset periode efter, at de er blevet arbejdsløse eller har forladt det formelle uddannelsessystem.

I Italien spiller flere private mekanismer og ngo'er en afgørende rolle for at støtte ungdomsbeskæftigelsen. Disse omfatter:





- 1) Uddannelses-NGO'er: Organisationer der fokuserer på kompetenceudvikling, som tilbyder uddannelsesprogrammer og workshops, der er skræddersyet til det udviklende arbejdsmarked. Nogle eksempler omfatter:
 - a. **Red Barnet Italien.** Selvom de er kendt for deres bredere børnevelfærdsarbejde, engagerer de sig også i initiativer til uddannelse og kompetenceudvikling for unge som, erhvervsuddannelse, lærlingeuddannelser, forretningsfærdigheder, finansiel forståelse, livsfærdigheder osv.
 - b. **Junior Achievement Italien.** Fokuseret på at forberede unge mennesker til beskæftigelse og iværksætteri gennem uddannelsesprogrammer.
- 2) Iværksætter- og start-up-væksthuse. Disse enheder giver unge iværksættere mentorordninger, netværksmuligheder og adgang til investorer. Nogle eksempler omfatter:
 - a. **Luiss EnLabs & LVenture Group.** En startup-accelerator med base i Rom, der giver et intensivt vækstprogram og investeringsmuligheder til lovende startups.
 - b. **H-FARM:** Denne innovationsplatform understøtter skabelsen af nye forretningsmodeller, transformation og uddannelse af unge talenter og virksomheder i alle størrelser.
 - c. **Polihub:** Polihub har base i Milano og er et startup-distrikt og inkubator, der tilbyder tjenester til at støtte vækst og udvikling af innovative startups.
 - d. **I3P:** I3P har base i Torino og er en af de vigtigste universitetsinkubatorer i Europa, der tilbyder støtte til innovative startups.
- 3) Private arbejdsformidlinger.
- 4) Initiativer til virksomhedernes sociale ansvar. Forskellige virksomheder kører programmer, der sigter mod at ansætte og uddanne unge mennesker ofte med fokus på marginaliserede eller dårligt stillede unge. Disse omfatter:
 - a. **Fondazione ENI Enrico Mattei (FEEM).** FEEM er kendt for sit fokus på bæredygtig udvikling og driver også programmer relateret til ungdomsuddannelse og beskæftigelse.
 - b. **Fondazione Prada.** Udover sine kulturelle og kunstneriske initiativer engagerer den sig også i sociale programmer, der kan omfatte ungdomsudvikling og beskæftigelse.
 - c. **Barilla Center for Food and Nutrition Foundation.** Involveret i forskellige sociale initiativer, hvoraf nogle omfatter programmer rettet mod ungdomsuddannelse og beskæftigelse især inden for bæredygtige fødevarer- og landbrugssektorer.
- 5) **Ungdomsudviklingsfonde og velgørenhedsorganisationer.** Eksempler er: **Fondazione Cariplo, Fondazione Mondo Digital og Fondazione CRT.**



1.3 Eksisterende programmer for kommunikationsfærdigheder

I dette underkapitel præsenterer vi eksisterende kommunikationsfærdighedsprogrammer, der sigter mod at forbedre forskellige kompetencer, såsom offentlige taler, aktiv lytning, forhandling og andre vigtige færdigheder for unge jobsøgende i Europa. Disse omfatter forskellige kurser, gratis programmer og initiativer, der tilbydes af både statslige og private organisationer. Derudover evaluerer vi deres effektivitet til at forbedre disse færdigheder.

1.3.1 Litauen

1) Introduktion af offentlige kommunikationsstudier: En oversigt over teoretiske tilgange

Dette kursus er planlagt som et af de centrale introduktionskurser til det offentlige kommunikationsfelt og giver et overblik over grundlæggende teorier, modeller, historier og traditioner samt funktioner af medier og kommunikation.

2) Vidensakademi - Kursus i kommunikationsfærdigheder – Litauen

Vores udvalg af kurser i kommunikationsfærdigheder giver dig værktøjerne og viden til at få dit budskab ud til dem, der har brug for at høre det. Uanset om du skal holde tale, en præsentation eller forhandle, skal du lære at kommunikere klart og sikkert.

Grunde til at vælge:

- Oplev forbedrede interpersonelle relationer
- Opnå forbedrede karrieremuligheder
- Øg selvtilliden og selvsikkerheden
- Lær effektiv konfliktløsning
- Opnå færdigheder i offentlige taler og præsentationer

3) International kommunikation ved Vilnius Universitets kommunikationsfakultet

Ved at kombinere et højt niveau af teoretisk analyse med anvendelse i den virkelige verden øger International Communication-studierne din viden om interkulturelle, organisatoriske og politiske aspekter af international kommunikation.

1.3.2 Finland

Spring House Oy (Staffpoint, 2024) tilbyder skræddersyet individuel professionel coaching til unge voksne under 30 år, der er kunder hos TE-tjenester. Coaching fokuserer på jobsøgningsstøtte, ansøgning om uddannelse eller at finde arbejdsprøvning. Varigheden af coaching er 5-6 måneder. Coachingen imødekommer følgende behov og giver kompetenceopbygning til

- Jobsøgningsfærdigheder (f.eks. forskellige jobsøgningskanaler, jobsøgning, ansøgningsdokumenter, forberedelse til en jobsamtale, skille sig ud, bruge sociale medier)
- Forskellige beskæftigelsesmuligheder (f.eks. deltids- og fuldtidsarbejde, vikararbejde, iværksætteri, kombination af lønnet arbejde og iværksætteri)





- Arbejdslivsfærdigheder (fx kommunikations-, interaktions- og it-færdigheder, arbejdsmarkedssituation, selvindsigt)
- Uddannelsesmuligheder (f.eks. studier og kompetencekrav inden for forskellige områder, delvise og fuldstændige kvalifikationer, finansiering af studier)
- Netværk (f.eks. opbygning, vækst og brug af netværk)
- Arbejds- og arbejdsformidlingstjenester og beskæftigelsestilskud (fx personlige tjenester, løntilskud, arbejdsmarkedssuddannelse, arbejdsprøvning).

VAMOS coaching (Diakonissefonden, 2024) er rettet mod unge voksne i alderen 16-29 år, som ikke er i beskæftigelse, uddannelse eller træning (NEET) for at give dem intensiv langsigtet støtte relateret til udfordringer i forskellige spørgsmål i hverdagen såsom mental sundhed, bolig, pengespørgsmål, uddannelse, at følge med i studierne eller at finde en vej til arbejdslivet for at øge deres selvhandlekraft. VAMOS-operationen startede i 2008 og er i øjeblikket tilgængelig i 11 byer over hele landet i Finland. Tjenesten er gratis.

Duunikoutsu-app (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024) har mere end 14.900 brugere og er primært rettet mod unge i alderen 13-25 år for at øge deres viden og færdigheder om:

- At finde en TET-periode og første jobmuligheder
- Akkumulering af arbejdslivsfærdigheder
- At skrive en jobansøgning og forberede sig til en jobsamtale
- Selvbevidsthed og anerkendelse af egne styrker
- Adgang til opdaterede oplysninger om arbejdsliv
- Karriereplanlægning og at finde sin egen vej

1.3.3 Cypern

- 1) På Cypern tilbyder **uddannelsescentre under ministeriet for uddannelse, kultur, sport og ungdom (YPPAN)** forskellige klasser for at hjælpe borgerne med at opfylde deres uddannelses- og træningskrav på tværs af alle uddannelsesmiljøer: formelle, ikke-formelle og uformelle. Det primære mål er at bekæmpe arbejdsløshed blandt unge ved at give mulighed for opkvalificering og omskoling af lavt kvalificerede og lavtuddannede.
- 2) Voksenuddannelsescentre på Cypern tilbyder en bred vifte af kurser, der sigter mod at opbygge erhvervsmæssige færdigheder, rettet mod fagfolk, der søger at forbedre deres effektivitet på arbejdspladsen eller forbedre deres beskæftigelsesmuligheder.
- 3) Projektet med titlen "**Handlingsplan for digitale færdigheder: Gennemførelse af specifikke foranstaltninger**" er blevet indarbejdet i Cyprus Tomorrow, den nationale genopretnings- og resiliensplan.

Der er udpeget fem vitale færdighedsområder, der skal dyrkes gennem uddannelsesprogrammer for at sikre erhvervelse af væsentlige færdigheder: a) informations- og datakompetence; b) kommunikation og samarbejde; c) skabelse af digitalt indhold d) sikkerhed e) problemløsning.



1.3.4 Danmark

I Danmark kan borgerne (herunder unge) få adgang til støtte i jobsøgning og hjælp med deres kommunikationsbehov gennem en række initiativer. Nedenfor er tre eksempler:

Jobcenter København (drives af kommunen)

Et eksempel på en online ressource, som Jobcentret i København tilbyder, er en hjemmeside med råd om, hvordan man optræder under jobsamtaler og præsenterer de mest almindelige spørgsmål under samtalen. Derudover tilbydes også sparring til CV'er og ansøgninger. Hvad angår rådgivning om udseende, præsenterer de en ca. 4 minutter lang video (Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen, 2024), med råd om følgende emner:

- Det første indtryk
- Det gode håndtryk
- At sidde på en stol, kropsholdning
- Øjenkontakt
- Stemme, nervøsitet
- Afslutter interviewet med et godt håndtryk

Link til relevant video:

[https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen-fagforening, HK \(Fagforeningen for kontorfunktionærer\)](https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen-fagforening-HK)

HK tilbyder en online ressource med råd til, hvad du skal gøre før, under og efter jobsamtalen (HK, Gode råd til jobsamtalen, 2024). Disse råd spænder fra:

- Praktiske ting at gøre som forberedelse til samtalen
- Hvad de mest almindeligt stillede spørgsmål er med inspiration til, hvordan man besvarer dem
- Sådan forbereder du dig til online interviews
- Sådan håndterer du anden interviewrunde
- Sådan håndterer du afvisninger

De tilbyder også support og vejledning over telefonen. Udover rådgivningen tilbyder de også online kurser (HK, Onlinekurser, 2024) om forskellige emner relateret til jobsøgning.

A-kasse, MA (Kandidat a-Kassen)

MA a-kassen, en forsikring rettet mod akademikere, har en hjemmeside med rådgivning svarende til de to foregående eksempler (MA-Kasse, Jobsamtalen, 2024), der i blandt en video med råd om, hvad man skal gøre, når man forbereder sig til en jobsamtale.

De giver også information om følgende emner: Oftest stillede spørgsmål, tjeklister over, hvad du skal huske på under interviewet, hvordan du forbereder dig til online interviews osv.



1.3.5 Frankrig

Der findes beskæftigelsesordninger for unge, der har vanskeligt ved at blive integreret i erhvervslivet på grund af deres sociale situation.

Ungdomsforpligtelseskontrakten, som erstatter ungdomsgarantien fra marts 2022, er en del af den europæiske "ungdomsgaranti".

Den europæiske garanti har til formål at tilbyde alle NEET'er under 25 år en professionel integrationsløsning (lærlingeuddannelse eller praktikophold, job, uddannelse, studier).

Kursus inden for en EPIDE (Établissement Pour l'Insertion dans l'Emploi)

EPIDE er en offentlig administrativ institution, hvis mission er at støtte unge, der er langt fra beskæftigelse i deres sociale og faglige projekt gennem et tilpasset og individualiseret forløb.

EPIDE henvender sig til unge i alderen 17-25 år uden eksamensbevis, uden kvalifikationer eller i færd med at blive marginaliseret. Det tager sig af unge mennesker inden for en militærinspireret ramme.

Skoler til en ny chance, E2c

E2C'erne giver unge mulighed for at deltage i et uddannelsesprogram, hvor uddannelse med praktik spiller en vigtig rolle og letter adgang til beskæftigelse eller opnåelse af en kvalifikation.

Begrebet "second chance-skoler" tog form under tilskyndelsen af europæisk arbejde. Begrebet en ny chance inden for uddannelse blev medtaget i hvidbogen "Undervisning og læring, på vej mod det lærende samfund", der blev fremlagt i december 1995 på topmødet mellem stats- og regeringscheferne i Madrid.

Service Militaire Adapté (SMA – Tilpasset militærtjeneste) er underlagt det ministerium, der har ansvaret for oversøiske franske territorier. Det er en militær ordning for social og professionel integration designet til unge mellem 18 og 26 år, der er længst væk fra arbejdslivet i det oversøiske Frankrig. En sådan tjenesteydelse, der varer i seks til otte måneder og kan forlænges, attesteres af

Følgende private mekanismer er nogle af dem, der støtter ungdomsbeskæftigelse i Frankrig:

Det franske ungdomsforum (FFJ) blev oprettet den 20. juni 2012. Den lever efter viljen hos de vigtigste organisationer, der ledes af unge. Ud over deres forskelligheder er disse forenings-, fagforenings- og politiske organisationer overbeviste om, at unge mennesker har en stemme til at bidrage til samfundet. Hjemmeside:

<https://forumfrancaisjeunesse.fr/membres/>

Foreningslov 1901, Cnajep så dagens lys i 1968 efter ønsket fra ungdomsbevægelser og folkeoplysningsforeninger, der tilhører meget forskellige horisonter og aktivitetssektorer. De havde et ønske om at mødes for at skabe et rum for dialog, høring og repræsentation over for offentlige myndigheder om spørgsmål vedrørende ungdom og folkeoplysning. Hjemmeside:

<https://www.cnajep.asso.fr/le-cnajep/>

1.3.6 Italien

1) Færdigheder og kompetencer til at kommunikere i virksomheden





Kurset forklarer, hvordan man formidler budskabet på den rigtige måde og lærer teknikkerne og måderne at kommunikere effektivt på.

Dette kursus udbydes af en privat kursusudbyder, og prisen er relativt lille. Kurset fokuserer ikke kun på jobsamtaler, men er et omfattende kursus, der dækker forskellige kommunikationsevner i forskellige aspekter af livet på arbejdspladsen.

Yderligere oplysninger: <https://www.igeacps.it/corso/corso-online-skills-e-competenze-per-comunicare-in-azienda/>

2) Kompetencer til aktiv jobsøgning

Kurset har til hensigt at udvikle selv-empowerment og grundlæggende færdigheder, der er nødvendige for aktivt at søge job. Kurset giver også operationelle metodiske ideer til planlægning af ens professionelle fremtid ved at lære at bruge webkanaler og sociale netværk.

Yderligere oplysninger: <https://www.newdayformazione.it/wpsite/corsi/competenze-per-la-ricerca-attiva-del-lavoro/#cont>

3) Vellykket jobsamtalekursus

Gratis kursus for arbejdsløse i Lombardia-regionen under Den Europæiske Socialfond.

Varighed: 24 timer

Kurset omfatter teoretiske sessioner med analyser af teknikker og værktøjer til at få succes i jobsamtaler samt praktiske sessioner, hvor deltagerne gennemgår simuleringer af jobsamtaler for at vænne sig til processen, uanset om det er en individuel eller en gruppesamtale.

Yderligere oplysninger: <https://corsidia.org/corsi-gratis-formazione-per-disoccupati-milano/il-colloquio-di-lavoro-efficace-milano-maximus>

1.4 Best practice fra europæiske lande

Nedenfor kan du se best practice fra europæiske lande inden for støtte til ungdomsbeskæftigelse. Disse initiativer viser en bred vifte af innovative strategier, der er designet til at tackle de unikke udfordringer, som unge mennesker står over for, når de kommer ind på arbejdsmarkedet.

Titel på best practice: Litauisk jobcenter	
Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Litauisk jobcenter
Navn på best practice	"Jaunimo užimtumo skatinimas" "Fremme af ungdomsbeskæftigelsen"
Antal støttemodtagere	1 242 Alle ansatte



Titel på best practice: Litauisk jobcenter

Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Litauisk jobcenter
Navn på best practice	"Jaunimo užimtumo skatinimas" "Fremme af ungdomsbeskæftigelsen"
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Målet er at hjælpe jobsøgende med at komme hurtigere i beskæftigelse, tilegne sig de færdigheder, de har brug for til at konkurrere med succes på arbejdsmarkedet samt hjælpe arbejdsgivere med at finde de rigtige personer.
Kort beskrivelse af best practice:	Projektet giver deltagerne mulighed for at deltage i aktive arbejdsmarkedspolitiske tiltag. Det vil reducere antallet af ledige i denne målgruppe.
Best practice adresserede dette behov/problem/problem:	Reducerer antallet af unge i alderen 16-29 år, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse.
Virkningen af best practice på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Langtidsledige deltagere der er påbegyndt uddannelse, øget kvalifikationer eller i beskæftigelse, herunder selvstændig virksomhed efter deltagelse har fundet job.
Informationskilde/link:	Jobcenter. (2019). <i>Tilskyndelse til ungdomsbeskæftigelse. Jaunimo užimtumo skatinimas Užimtumo tarnyba (uzt.lt)</i>

Titel på best practice: Jobcenter

Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Jobcenter
Navn på bedste praksis	Parama verslo kūrimui Støtte til virksomhedsetablering





Co-funded by
the European Union

Antal ansatte:	1 242 Alle ansatte
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Målet er at hjælpe jobsøgende med at komme hurtigere i arbejde, tilegne sig de færdigheder, de har brug for til at konkurrere med succes på arbejdsmarkedet, og hjælpe arbejdsgiverne med at finde de rigtige personer.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Business Start-up Assistance (BSA) er for personer, der finder et job til sig selv eller andre.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Ansættelse for den eller de arbejdsløse, der er henvist af arbejdsløshedstjenesten i en mikrovirksomhed: - med færre end 10 ansatte - hvor virksomhedens årlige indtægter ikke overstiger 2 mio. EUR. - værdien af de aktiver, der er opført på virksomhedens balance ikke overstiger 2 mio. EUR.
Virkningen af best practice på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	-
Informationskilde/link:	Jobcenter (N.D.). <i>Støtte til virksomhedsetablering.</i> Parama verslo kūrimui Užimtumo tarnyba (uzt.lt)

Titel på best practice: Education Exchange Support Foundation

Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Støttefonden for udveksling af uddannelsesinstitutioner
Navn på best practice	Euroguidance-projektet
Antal ansatte:	4 om projektet
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Euroguidance er primært et informations- og metodologisk ressourcecenter for litauiske fagfolk inden for karriereinformation og -rådgivning. De nyeste oplysninger og metodologiske værktøjer til karriereplanlægning offentliggøres for Euroguidances



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Titel på best practice: Education Exchange Support Foundation	
Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Støttefonden for udveksling af uddannelsesinstitutioner
Navn på best practice	Euroguidance-projektet
	regning samt regelmæssige uddannelses- og informationsseminarer for fagfolk.
Kort beskrivelse af best practice:	Udvikling af den europæiske dimension af livslang karriereuddannelse (karrierevejledning).
Best practice adresserede dette behov/problem/problem:	Projektets mål: At fremme og styrke det interinstitutionelle samarbejde inden for karriereuddannelse på grundlag af erfaringerne og viden fra det internationale Euroguidance-netværk. At mobilisere og koordinere en national arbejdsgruppe af interessenter inden for karriereuddannelse i samarbejde med det nationale Europass-center. Udbrede information om europæiske uddannelses-, lærings- og arbejdsmuligheder og øge Europass-plattformens profil inden for karriereudviklingsfællesskabet i Litauen. Bidrage til udviklingen af faglige kompetencer hos litauiske karriereprofessionelle med særligt fokus på uddannelse og at øge bevidstheden om værdien af international mobilitet. At samarbejde med Euroguidance-centre i andre lande, det nationale Europass-center, andre EU-netværk og nationale projekter.
Virkningen af best practice på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Løbende udveksling af viden og relevante oplysninger om karriereudvikling mellem kompetente institutioner. Regelmæssige møder i den nationale arbejdsgruppe for interessenter om karriereuddannelse for at koordinere strategier og aktiviteter, som anerkendelse af færdigheder, kvalifikationer og karrierevejledning samt for at påvirke den politiske beslutningstagning. "Euroguidance-ambassadørernes aktiviteter omfatter arrangementer, uddannelse af karriereprofessionelle,



Co-funded by
the European Union

Titel på best practice: Education Exchange Support Foundation	
Land:	Litauen
Navn Skoletype/organisation:	- Støttefonden for udveksling af uddannelsesinstitutioner
Navn på best practice	Euroguidance-projektet
	præsentationer, metodologiske værktøjer, tematiske artikler osv. Fjernundervisningskursus for karriereprofessionelle om international karriere- og læringsmobilitet. Nationale og internationale arrangementer om karriereemner i samarbejde med det nationale Europass-center og andre europæiske netværk, initiativer samt nationale projekter. Administration og udvikling af www.euroguidance.eu og www.euroguidance.lt; Karriere specialister Administration og udvikling af Facebook-gruppen EUROGUIDANCE.
Informationskilde/link:	Euroens udvikling. (N.D.). Om projektet. https://www.euroguidance.lt/apie-mus/apie-projekta/ Fonden til støtte for uddannelsesudveksling. (N.D.). Euroguidance. https://smpf.lrv.lt/lt/projekta/vykstantys-projekta/euroguidance/

Titel på Best Practice: Skræddersyet karrierecoaching til unge voksne under 30 år	
Land:	Finland
Navn Skoletype/organisation:	- TE-tjenester
Navn på bedste praksis	Coaching for unge voksne under 30 år
Antal ansatte:	Der findes i øjeblikket fysiske arbejds- og arbejdsmarkedskontorer i 15 områder og mere end 80 steder rundt om i Finland, og Jobmarked Finland er arbejds- og arbejdsformidlingens e-tjenester.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



	Størstedelen af coachingtjenesten leveres af en tjenesteudbyder, der fungerer som partner for de lokale arbejds- og arbejdsmarkedskontorer.
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	TE Services er et offentligt arbejds- og erhvervsservicecenter, der tilbyder landsdækkende vejlednings- og coachingtjenester til alle personer i den arbejdsdygtige alder i Finland. Alle tjenester er gratis. Tjenesteudbydere/partnere, der organiserer ungdomscoaching i det sydlige Finland, omfatter f.eks.: • Arffman Finland Oy • Eezy valmennuskeskus • Spring House Oy • Suuntimo • Hyria BI Oy
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Skræddersyet individuel professionel coaching til unge voksne under 30 år. Coaching fokuserede på jobsøgningsstøtte, ansøgning om uddannelse eller at finde en arbejdsprøve. Varighed af coaching 5-6 måneder.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Spring House Oy imødekommer f.eks. følgende behov og tilbyder kompetenceopbygning: • Jobsøgningsfærdigheder (f.eks. forskellige jobsøgningskanaler, jobsøgning, ansøgningsdokumenter, forberedelse til en jobsamtale, skille sig ud, bruge sociale medier) • Forskellige beskæftigelsesmuligheder (f.eks. deltids- og fuldtidsarbejde, vikararbejde, iværksætteri, kombination af lønnet arbejde og iværksætteri) • Arbejdslivsfærdigheder (fx kommunikations-, interaktions- og it-færdigheder, arbejdsmarkedssituation, selvindsigt) • Uddannelsesmuligheder (f.eks. studier og kompetencekrav inden for forskellige områder, delvise og fuldstændige kvalifikationer, finansiering af studier) • Netværk (f.eks. opbygning, vækst og brug af netværk)



Co-funded by
the European Union

	• TE-tjenester og beskæftigelsestilskud (fx personlige tjenester, løntilskud, arbejdsmarkedsuddannelse, arbejdsprøve)
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Feedback fra Spring House Oy coaching delt af de unge voksne: • Få ny og brugbar viden • Værdifuld, individualiseret og professionel hjælp modtaget fra coachen • Træneren viste interesse og tilbød motivation • At få en følelse af succes og at komme videre • Kunne se nye muligheder og centreringsfokus • At blive inviteret til jobsamtaler • At finde beskæftigelse
Informationskilde/link:	• Nuorten valmennus - TE-palvelut • Jobmarked Finland (tyomarkkinatori.fi) • Spring House Oy

Titel på bedste praksis: Ohjaamot	
Land:	Finland
Navn Skoletype/organisation:	Ohjaamot
Navn på bedste praksis	De offentlige one-stop-vejledningscentre for unge voksne under 30 år
Antal ansatte:	I øjeblikket er der 70 one-stop-vejledningscentre i Finland landsdækkende
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Fra one-stop-platformen tilbyder offentlige, private og tredje sektorer sammen tværfaglige tjenester til beskæftigelse, uddannelse, livsstyring og trivsel. Disse one-stop-vejledningscentre implementerer målene og aktiviteterne i EU's ungdomsgaranti (den finske regering, 2018).
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Unge voksne under 30 år kan få information og vejledning om forskellige spørgsmål relateret til livet, herunder at finde arbejde og komme ind i arbejdslivet.



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Service i Ohjaamot er gratis, lavtærskelservice uden krav om at bestille tid på forhånd. Unge under 30 år kan også modtage støtte og være anonyme, hvis de ønsker det, og vejledningen er altid skræddersyet efter de problemstillinger, de unge selv beslutter sig for at kommunikere.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	I løbet af 2019 blev Ohjaamot-tjenester brugt ansigt til ansigt ca. 156 000 gange, hvoraf 90.000 var individuelle møder og 66.000 gruppemøder i alt 25 vejledningscentre på landsplan. Inden for individuelle møder vedrørte 30 % af møderne beskæftigelse og 30 % uddannelse. I gruppemøder var de respektive procentsatser 13 % og 19 %. I 2019 var 63 % af kunderne arbejdsløse. (Määttä, 2020.)
Informationskilde/link:	Den finske regering Ohjaamoiminnan+perusteet (valtioneuvosto.fi) Määttä, 2020

Titel på Best Practice: VAMOS-operation	
Land:	Finland
Navn Skoletype/organisation:	- Diakonissestiftelsen
Navn på bedste praksis	VAMOS
Antal ansatte:	VAMOS-arbejde tilbydes på 11 lokationer med omkring 100 medarbejdere
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Diakonissefonden er i samarbejde med Rinnekodit Ltd en 155 år gammel social fondsgruppe, der stræber efter menneskelig værdighed. De yder effektive sociale velfærds- og sundhedsydelser til dem, der har behov for særlig støtte, med det endelige mål at opbygge et mere retfærdigt samfund. Overskuddet fra deres aktiviteter er rettet mod at støtte dem, der befinder sig i de mest sårbare situationer. Fondsgruppen tror fuldt og fast på, at mennesker altid skal være i centrum for alt, hvad de gør. VAMOS er ekspert i at udvikle og implementere effektive coachingtjenester til unge. Deres banebrydende virksomhed startede i Helsinki i 2008 og



Co-funded by
the European Union

	er siden udvidet til hele landet. De tjenester, de tilbyder, er hovedsageligt rettet mod unge i alderen 16-29 år, som ikke er i beskæftigelse eller uddannelse. I årenes løb har de leveret deres tjenester til i alt 15.000 unge. VAMOS coachingtjenester finansieres bl.a. af Den Europæiske Socialfond (ESF), Hjælpecentret for Social- og Sundhedsorganisationer (STEA), Undervisnings- og Kulturministeriet, regionale administrative organer, Diakonisseinstituttet og byerne.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	VAMOS-operationen tilbyder målrettet, ungdomsorienteret og langsigtet individuel og gruppecoaching til unge voksne i alderen 16-29 år for at støtte dem med udfordringer relateret til hverdagsliv, mental sundhed, bolig, hverdagspengeproblemer eller at finde en vej til uddannelse eller arbejde. Alle tjenester for unge er gratis.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Unge voksne har deres egen medarbejder, der har tid til at lære dem at kende. Tjenesten omfatter både individuel coaching og funktionelle grupper. VAMOS coaching giver støtte til hverdagen og planlægning for fremtiden for at finde en vej til skole eller arbejdsliv. VAMOS-operationen har til formål at forbedre unge voksnes trivsel og tro på fremtiden.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	I 2023 nåede VAMOS ud til 1.891 unge og unge voksne med intensiv coaching, hvoraf 825 endte i tjenesten. 51 % af dem gik videre til arbejds- og uddannelsesforløb. 75 % af de unge voksne, der var involveret i VAMOS-tjenesten, rapporterede en stigning i deres egen oplevelse af sig selv. I gennemsnit er en ung voksen involveret i tjeneste i 10 måneder.
Informationskilde/link:	Diakonissestiftelsen i Helsinki Læs mere om os (hdl.fi) Vamos tukee 16-29-vuotiaita nuoria Diakonissalaitos (hdl.fi) Vaikuttavuus - Vamos ehkäisee tutkitusti nuorten syrjäytymistä (hdl.fi)

Titel på bedste praksis: SALTO-ressourcecentre

Land:

Belgien



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Navn Skoletype/organisation:	- SALTO-ressourcecentre
Navn på bedste praksis	Brug dine hænder til at bevæge dig fremad 2.0
Antal støttemodtagere :	Ikke leveret
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	SALTO-YOUTH er et netværk af syv ressourcecentre, der arbejder med europæiske prioriterede områder på ungdomsområdet.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	"Use Your Hands to Move Ahead 2.0" er et uddannelsesprogram rettet mod ungdomsarbejdere, ungdomsledere, europæiske institutioner og alle andre, der arbejder med unge, der står over for socioøkonomiske forhindringer.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Programmet fokuserer på at udnytte frivillige projekter fra Det Europæiske Solidaritetskorpset til gavn for unge. Det viser også, hvordan kombinationen af tilgangen med "personlig vej" med metoden til praktiske opgaver direkte svarer til disse unges specifikke læringsbehov.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	At støtte unge og lette deres overgang fra skole til arbejdsliv ved at give dem yderligere muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet i form af praktikophold eller job i deres eget land eller på tværs af grænserne.
Informationskilde/link:	https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionpublications/useyourhands

Titel på bedste praksis: Social bistand til ny beskæftigelse	
Land:	Bulgarien
Navn Skoletype/organisation:	- UNDP og Bulgariens arbejds- og socialministerium
Navn på bedste praksis	Social bistand til ny beskæftigelse
Antal støttemodtagere :	21.438 arbejdsløse.



Co-funded by
the European Union

Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	FN's Udviklingsprogram er et FN-agentur, der har til opgave at hjælpe lande med at udrydde fattigdom og opnå bæredygtig økonomisk vækst og menneskelig udvikling.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Det nationale program "Fra social bistand til beskæftigelse" giver subsidieret beskæftigelse for at opnå social inklusion af arbejdsløse, herunder lavtuddannede, som modtager sociale ydelser månedligt, og for hvem dette er den eneste mulighed for at arbejde og tjene deres indkomst.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Arbejdsgivere blev tilbudt tilskud for at kompensere for den jobsøgendes lave kvalifikationsniveauer, manglende erhvervserfaring eller andre ulemper.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	I 2012 tilbød programmet beskæftigelse til 21.438 arbejdsløse. Knap halvdelen af dem blev dog genregistreret hos den offentlige arbejdsformidling (PES) efter programmets afslutning. Derudover er medarbejdere, der vejleder praktikanter, berettiget til ekstra kompensation i coachingperioden, og arbejdsløse personer, der er ansat til 'grønne job', er også berettiget til fordele.
Informationskilde/link:	https://www.undp.org/about-us https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Titel på Best Practice: VDAB's tilgang til lavtuddannede voksne og unge

Land:	Belgien
Navn - Skoletype/organisation:	Flamske arbejdsformidlinger og erhvervsuddannelses tjenester
Navn på bedste praksis	VDAB's tilgang til lavtuddannede voksne og unge
Antal støttemodtagere :	Ikke oplyst
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	VDAB er Flanderns offentlige arbejdsformidling, der primært fokuserer på at lette beskæftigelsesmulighederne.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	VDAB leverede to praktikprogrammer, der var skræddersyet til unge personer med lave



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



	kvalifikationsniveauer. 'Instapstage' tilbød praktikpladser til dem, der søgte deres første erhvervserfaring, med det formål at udvikle deres kompetencer. Derudover tilbød 'WIJ (Werk inleving jongeren)'-programmet praktikpladser med intensiv vejledning, specielt designet til ekstremt lavtuddannede unge.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Disse programmer giver en alternativ vej til at opnå formel anerkendelse uden for de konventionelle uddannelses- og træningssystemer.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Programmerne hjalp arbejdsløse voksne med lave færdigheder med at opnå en grad og begynde en karriere i et efterspurgt erhverv.
Informationskilde/link:	https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14079&langId=en

Titel på Best Practice: World Careers Denmark

Land:	Danmark
Navn Skoletype/organisation:	- "Mod Strømmen" (oversat "mod strømmen")
Navn på bedste praksis	World Careers Denmark
Antal ansatte:	-
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	World Careers Denmark, der blev grundlagt i 2006 (som repræsenterer Det Blå Danmark, som er det danske maritime erhvervsnavn), er en kampagne, der har til formål at øge bevidstheden om og hjælpe med rekruttering til den maritime industri (World Careers, Om kampagnen, 2024).
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Initiativet var sponsoreret af Den Danske Maritime Fond og involverede en kampagne med tre videohistorier af høj kvalitet, der følger unge, der arbejder inden for forskellige områder af den maritime industri. Videoerne blev offentliggjort på World Careers Danmarks hjemmeside, og de tre afsnit fik 39000, 34000 og 36000 visninger. Videoerne var kun tilgængelige på dansk (World Careers, Mod strømmen, 2024), men der var undertekster tilgængelige på



Co-funded by
the European Union

	videoerne på den engelske version af hjemmesiden (World Careers, Against the stream, 2024).
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Rekruttering af unge i den maritime industri
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Som følge heraf oplevede Danske Rederier en rekord af interesse for deres Danish Shipping Education trainee-program for 2023, og 63 nye studerende fra 13 forskellige nationaliteter startede deres uddannelse (Danish Shipping, Nyt traineehold slår nyt rekord, 2024).
Informationskilde/link:	https://worldcareers.dk/en/ https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/

Titel på bedste praksis: Livet som treårig

Land:	Sverige
Navn Skoletype/organisation:	Tre - Privat teleselskab (Tre Sverige, 2024)
Navn på bedste praksis	"Livet på Tre" (oversat "livet på tre")
Antal ansatte:	1100
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Three (3 eller "Tre" på svensk), er et globalt telekommunikationsmærke, ejet af CK Hutchison Holdings. Den svenske afdeling blev lanceret i 2003. (Tre, globalt websted, 2024)
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Tre lancerede en rekrutteringskampagne i Sverige i efteråret 2022, hvor de havde til formål at øge antallet af kvinder i deres telekommunikationsforretninger, og primært i salgsdivisionen. De producerede videoer med deres bedste kvindelige sælgere om livet i virksomheden, og for første gang brugte de TikTok til at promovere videoerne. Videoerne er tilgængelige her: https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7151283637282032902 og https://www.tiktok.com/@3sverige/video/7153612393833090310



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Bedste adresserede behov/problem/problem:	Rekruttering af flere kvindelige kolleger.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Kampagnen var meget vellykket (597000 og 278000 visninger), og virksomheden oplevede en stigning i ansøgninger med 800% i forhold til deres traditionelle rekrutteringsannoncer, og blev fulgt op med endnu en kampagne (4. kvartal 2023).
Informationskilde/link:	Markedsføringskampagnen er beskrevet i følgende artikler (på svensk): https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-lyfter-stjarnsaljare-pa-tiktok-for-att-na-unga-kvinnor/ og https://www.resume.se/marknadsforing/kampanj/tre-fortsatter-satsa-pa-rekrytering-vill-na-tjejer-i-tech/

Titel på bedste praksis: Karriere i Coop	
Land:	Danmark
Navn - Skoletype/organisation:	Coop Danmark (Coop Danmark, Om Coop, 2024)
Navn på bedste praksis	"Karriere i Coop" (oversat "Karriere i Coop")
Antal ansatte:	40.000
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Coop Danmark A/S er en af de største detailhandlere af forbrugsvarer i landet.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Coop lancerede i 2021 en lignende kampagne for at rekruttere medarbejdere til deres knap 1000 supermarkeder i hele Danmark og Grønland. Kampagnen indeholdt en hjemmeside og seks videoer, der blev promoveret på forskellige sociale mediekkanaler samt på skærme i busser og på ungdomsuddannelserne.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Rekruttering af medarbejdere øger mangfoldigheden blandt medarbejderne.



Co-funded by
the European Union

Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Nogle af videoerne fik over 100 000 visninger, mens andre tilsyneladende slet ikke er blevet promoveret, idet de kun har et par hundrede visninger. Videoerne var kun tilgængelige på dansk, og der var ingen undertekster tilgængelige. Kampagnen blev også nævnt i Coops årsrapport som et eksempel på engagementet i at rekruttere medarbejdere i et marked med mangel på kandidater. Kampagnen havde fokus på mangfoldighed, og de nævner også, at 50 % af deres medarbejdere er under 25 år. Link til årsrapport (Coop Danmark, Årsrapport 2021, 2024)
Informationskilde/link:	Et link til kampagnens hjemmeside kan findes her: https://jobs.coop.dk/ og et link, der beskriver kampagnen, kan findes her: https://bureaubiz.dk/coop-skyder-rekrutteringskampagne-i-gang/ . Begge links er kun tilgængelige på dansk.

Titel på Best Practice: Together, All The Way	
Land:	Danmark
Navn Skoletype/organisation:	A.P. Møller - Mærsk
Navn på bedste praksis	Sammen, hele vejen
Antal ansatte:	100.000+
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Mærsk er en dansk shipping-, supply chain- og logistikvirksomhed, der opererer globalt med kontorer i 130 lande. (Om Mærsk, 2024)
Kort beskrivelse af bedste praksis:	I 2020 lancerede Mærsk en videokampagne, der havde til formål at rekruttere nye talenter, samtidig med at de brød konventioner forbundet med shippingindustrien. Den 3:48 lange video indeholder musik, koreografi og udførlige kulisser med en mangfoldig rollebesætning. Videoen kan ses her: https://www.youtube.com/watch?v=I8F7GZnERNU
Bedste adresserede behov/problem/problem:	Rekruttering af toptalenter inden for digital, innovation og teknologi over hele verden, samtidig med at vi konkurrerer med virksomheder som Apple, Google og Facebook



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Ifølge Mærsk Head of Corporate branding gav kampagnen imponerende resultater, med stærkt øgede visninger på Snapchat og Youtube sammenlignet med de normale benchmarks. I alt genererede kampagnen 41 millioner visninger på sociale medier. I første kvartal det følgende år var antallet af ansøgninger til ledige stillinger steget med 60 % i forhold til året før.
Informationskilde/link:	Interview om Together All The Way-kampagnen: https://markedsforing.dk/artikler/nyheder/udskaeldt-maersk-kampagne-har-skabt-imponerende-resultater/#

Nedenfor er angivet 3 bedste praksis fra Frankrig inden for støtte til ungdomsbeskæftigelse.

Titel på Best Practice: Planen "1 jeune, 1 løsning"	
Land:	Frankrig
Navn - Skoletype/organisation:	Arbejds-, beskæftigelses-, erhvervsuddannelses- og integrationsministerierne, uddannelses-, ungdoms- og idrætsministerierne samt ministeriet for videregående uddannelse, forskning og innovation
Navn på bedste praksis	Coaching for unge voksne under 30 år
Antal ansatte:	Et stort antal medarbejdere er involveret, da mange sociale aktører arbejder sammen
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Ikke relevant
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Planen "1 ung, 1 løsning" samler ministerierne for arbejde, beskæftigelse, erhvervsuddannelse og integration, national uddannelse, ungdom og sport samt ministeriet for videregående uddannelse, forskning og innovation. Udviklingen og gennemførelsen af den er baseret på tværfagligt samarbejde og samarbejde, især mellem ministerier og institutionelle aktører på beskæftigelsesområdet (arbejdsmarkedets parter, den offentlige beskæftigelsestjeneste, de offentlige tjenester i områderne, ungdoms- og lærlingeforeninger, sammenslutninger til repræsentanter for lokale folkevalgte osv.).



Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Integrering af indsatsen fra mange sociale aktører for at finde skræddersyede løsninger til unge, der er arbejdsløse.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	- Planen fokuserer i høj grad på at få unge i arbejde og dens foranstaltninger baseret på tre akser: - Hjælper unge med at få en fod på karrierestigen - Vejledning og uddannelse af 200.000 unge til fremtidens industrier og erhverv - Støtte til unge, der ikke er i arbejdsstyrken, ved at skabe 300 000 skræddersyede veje til integration.
Informationskilde/link:	YouthWiki, 28/11/2023, Europa-Kommissionen. Sammenkæde: https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapter S/France/36-Unges integration på arbejdsmarkedet

Titel på Best Practice: PIX – Forbedre dine digitale færdigheder

Land:	Frankrig
Navn Skoletype/organisation:	- Non-profit offentlig organisation støttet af det franske undervisningsministerium, FN, UNESCO og Den Europæiske Union.
Navn på bedste praksis	PIX – Styrk dine digitale færdigheder
Antal ansatte:	100 personer
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Pix blev grundlagt i 2016 og er en non-profit, franskbaseret offentlig organisation, der har til formål at forbedre digitale færdigheder over hele kloden. Vores struktur samler forskellige franske og internationale offentlige interessenter, der er involveret i uddannelse og erhvervsuddannelse. Bag Pix står et team på 100 eksperter fra forskellige områder, der alle er drevet af et fælles mål: at hjælpe alle med at vurdere og forbedre deres digitale færdigheder til at bruge dem i enhver sammenhæng.



Kort beskrivelse af bedste praksis:	PIX er en gratis app, der giver unge mulighed for at udvikle deres digitale færdigheder gratis. Specifikt foreslår det brugerne: «Udvikl dine digitale færdigheder gennem test og sjove udfordringer. Ud over en simpel multiple-choice-quiz Gennem sjove udfordringer og genskabte virkelige situationer lærer du at håndtere filer og data, at udforske nettet og besvare spørgsmål for at forstå og videreudvikle din digitale viden. For alle på alle niveauer Fra begynder- til ekspertniveau er alle øvelser skræddersyet til dine behov for en individuel vurdering".
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Arbejdsløses begrænsede digitale færdigheder
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Tusindvis af brugere har forbedret deres digitale færdigheder gratis og øget deres muligheder for at finde et job.
Informationskilde/link:	https://pix.org/en/

Titel på bedste praksis: "Destination France"

Land:	Frankrig
Navn Skoletype/organisation:	- Det franske økonomiministerium
Navn på bedste praksis	"Destination France" EN KOMMUNIKATIONSKAMPAGNE TIL FREMME AF ERHVERV OG ERHVERV INDEN FOR TURISTINDUSTRIEN
Antal ansatte:	Ikke relevant
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	-



Kort beskrivelse af bedste praksis:	Den 13. september lancerede det franske økonomiministerium en bred kommunikationskampagne over hele Frankrig og i mange medier som en del af Destination France-planen for at øge det yngre publikums bevidsthed om mangfoldigheden af uddannelseskurser og erhverv og i turistindustrien, en sektor, der rekrutterer tusindvis af mennesker og tilbyder forskellige karriereplaner.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	At bringe arbejdsløse og arbejdsgiverne i turistindustrien sammen.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Denne kampagne iscenesætter "1001 grunde" til at arbejde inden for turisme og sigter mod at genforene tre hovedmål på kort og mellemlang sigt, såsom: styrkelse af turistindustriens tiltrækningskraft for bedre at øge bevidstheden om mangfoldigheden af erhverv og erhvervsmuligheder rekruttering med faciliterende mekanismer til at rekruttere i erhverv, der eksperimenterer med mangel, navnlig for at forberede sig på de kommende store begivenheder, og f.eks. verdensmesterskabet i rugby, der afholdes i Frankrig i 2023; uddannelseskurser, med fokus på kurser, der fører til sådanne erhverv og. Kampagnen er spredt over et år og er primært rettet mod unge fra 16 til 25 år, der i øjeblikket søger et job eller et professionelt formål.
Informationskilde/link:	https://www.campusfrance.org/en/a-communication-campaign-to-promote-professions-and-trades-in-the-tourism-industry



Titel på bedste praksis: Generation Italy	
Land:	Italien
Navn Skoletype/organisation:	Generation Italien / Fonden
Navn på bedste praksis	Dai Slancio Alla Tua Carriera (Boost din karriere)
Antal støttemodtagere:	Tusinder siden grundlæggelsen
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Generation Italy, der blev grundlagt den 1. januar 2014, er en non-profit organisation med base i Italien med 169 ansatte. Virksomheden opererer inden for Offentlig administration, Sundhed og menneskelige tjenester og Uddannelsesadministrationsprogrammer brancherne. Virksomheden fokuserer på uddannelse, træning og træning med fokus på at fremme adgangen til professionelle profiler og støtte enkeltpersoner med professionel og motivation. Generation Italy tilbyder gratis professionel uddannelse og erfaring, der har til formål at give et omfattende overblik over branchen.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Generation Italy hjælper unge med at udvikle højt kvalificerede færdigheder ved at give virksomhederne de faglige profiler, de har brug for. Det støtter unge i alderen 18-29 år og giver dem adgang til en uddannelsesplan, der giver dem mulighed for effektivt at forberede sig på virksomhedernes efterspørgsel efter yngre medarbejdere. Kurserne varer 3 til 14 uger og er designet til, at unge mennesker kan tilegne sig de kompetencer, der er mest efterspurgt af arbejdsgiverne. Disse omfatter teamwork, problemløsning og også kommunikationsteknikker for at få succes under jobsamtaler. Efter kurset kan deltagerne også regne med den støtte og det mentorskab, som programmet giver, til at dele erfaringer og få råd om, hvordan man overvinder de første vanskeligheder.
Bedste adresserede behov/problem/praksis dette	Tilvejebringelse af færdigheder til unge, der er nødvendige på arbejdsmarkedet



Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	85000 mennesker på verdensplan gennemfører kurserne 87 % af dimittenderne placeret inden for 6 måneder efter programmets afslutning Kandidater hjælpes til at opnå økonomisk mobilitet for sig selv og deres familier. Dimittender placeret inden for 6 måneder efter afslutningen af kurset. De vigtigste resultater er vedvarende beskæftigelse, indkomst og trivsel over tid.
Informationskilde/link:	https://italy.generation.org/

Titel på bedste praksis: Hjælp til at komme i beskæftigelse	
Navn - Skoletype/organisation:	Maximus Italia
Navn på bedste praksis	Hjælp til at komme i beskæftigelse
Antal støttemodtagere	Data om antallet af støttemodtagere er ikke tilgængelige, men organisationens aktiviteter på tværs af 4 forskellige regioner og tilmelding til deres programmer er gratis
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Maximus er en virksomhed, der har leveret menneskecentrerede tjenester til lokalsamfund rundt om i verden siden 1970'erne. De støtter mennesker til at overvinde store livsændringer, hvilket gør dem i stand til at transformere deres liv. Maximus står til rådighed for de offentlige forvaltninger for at støtte borgerne. De giver folk den støtte, de har brug for for at opnå succes. De hjælper folk med at finde stabil beskæftigelse, udvikle nye færdigheder og opnå større uafhængighed. Programmet er finansieret af Den Europæiske Socialfond
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Maximus støtter folk i at definere deres professionelle projekt og i at opnå autonomi og bevidsthed i søgningen og valget af arbejde,



	gennem udvikling af målrettede færdigheder og ved at yde løbende assistance før og efter placeringen. Hver kandidat får tildelt en sagsbehandler, som vil følge dem gennem hele processen.
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Støtte folk i at planlægge deres karriere, udvikle deres færdigheder og søge job.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	Programmet har hjulpet hundredvis af kandidater med at komme ind på arbejdsmarkedet. Blandt de mest positive træk ved denne bedste praksis er: - En-til-en support - Personlig udviklingsplan - Udvikling af de færdigheder, der kræves for at finde et job - Hjælp til jobsøgning - Kontinuerlig motivation
Informationskilde/link:	https://maximusitalia.it/it/job-seekers

Titel på bedste praksis: Orienterings- og arbejdsformidlinger

Land:	Italien
Navn - Skoletype/organisation:	Immaginazione e Lavoro
Navn på bedste praksis	Orienterings- og beskæftigelsestjenester
Antal støttemodtagere	1340 elever under uddannelse
Meget kort baggrund for skolen/organisationen:	Immaginazione e Lavoro er et socialt kooperativ, hvis mission er at imødekomme behovet for personlige og faglige færdigheder hos alle, der har ambitioner om at vokse, forbedre deres potentiale og bringe deres talenter frem. De støtter virksomheder og arbejdstagere i at være konkurrencedygtige på markedet, støtter dem i at acceptere nutidens udfordringer og se på fremtiden på en innovativ måde.



	De hjælper unge og voksne med at komme i beskæftigelse og tilskynder til en reel overensstemmelse mellem udbud og efterspørgsel efter arbejdspladser. De bidrager til den socioøkonomiske velfærd i de samfund og territorier, hvor de opererer, gennem et nationalt netværk, bliver politiske rådgivere og skaber social indvirkning.
Kort beskrivelse af bedste praksis:	Takket være et team af eksperter tilbyder organisationen orienteringstjenester, hvoraf nogle omfatter: Informativt interview Analyse af kandidatens tidligere erfaring og studieforløb Kompetencevurdering og CV-gennemgang Evaluerer af det uddannelses- og/eller arbejdstilbud, der passer bedst til profilen Fælles mål og karriererådgivning Design og levering af uddannelseskurser for at implementere manglende færdigheder som svar på virksomhedens behov Aktivering af praktikophold uden for skolen Ledsagelse til arbejde og eventuel jobformidling Evaluerer af levering af lærlingekontrakt
Bedste praksis adresserede dette behov/problem/problem:	Denne bedste praksis imødekommer behovene hos personer, der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet og tilbyder tjenester til at øge beskæftigelsesegnetheden, kompetenceudvikling, støtte til at finde et job osv.
Virkningen af bedste praksis på unge jobsøgende og/eller ungdomsarbejdere:	10.801 uddannede medarbejdere 648 organiserede arbejdserfaringer 1.469 involverede virksomheder 2.126 ansøgere, der blev interviewet
Informationskilde/link:	https://immaginazioneelavoro.it/consulenza-orientamento-accompagnamento-lavoro/



1.5 De vigtigste tiltag der skal gennemføres for at støtte ungdomsbeskæftigelsen

I dette kapitel præsenterer vi de vigtigste tiltag, der er blevet gennemført og dem der er planlagt for at støtte ungdomsbeskæftigelsen inden for rammerne af EU og projektpartnerlandene.

1.5.1 Den Europæiske Union

Den **europæiske dagsorden for færdigheder** er en femårsplan, der skal hjælpe enkeltpersoner og virksomheder med at udvikle flere og bedre færdigheder og udnytte dem ved at:

- styrke **bæredygtig konkurrenceevne** som fastsat i Kommissionen. (N.D.). *Den europæiske grønne pagt.*
<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>
- sikring af **social retfærdighed** ved gennemførelse af Europa-Kommissionens første princip: adgang til uddannelse og livslang læring for alle overalt i EU
Europa-Kommissionen. (N.D.). *Beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold og inklusion.*
https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en
- opbygge **modstandsdygtighed** til at reagere på kriser på grundlag af erfaringerne fra covid-19-pandemien.
Kommissionen. (N.D.). *den europæiske dagsorden for færdigheder.*
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

I europæisk sammenhæng har vi den styrkede **ungdomsgaranti**.

Den styrkede ungdomsgaranti er en forpligtelse fra alle medlemsstater til at sikre, at alle unge under 30 år modtager et tilbud af høj kvalitet om beskæftigelse, videreuddannelse, lærlingeuddannelse eller praktikophold inden for en periode på fire måneder efter at de er blevet arbejdsløse eller har forladt uddannelsessystemet.

Alle EU-lande har forpligtet sig til at gennemføre den styrkede ungdomsgaranti i en rådshenstilling fra oktober 2020. Henstillingen er baseret på et forslag fra Kommissionen, som er en del af støttepakken for ungdomsbeskæftigelse.

Eurodesk er et europæisk ungdomsinformationsnet, der blev oprettet i 1990. Som støtteorganisation for Erasmus+ gør Eurodesk information om læringsmobilitet omfattende og tilgængelig for unge og dem, der arbejder med dem.

Med et netværk af 39 Eurodesk-centre, der er forbundet med lokale informationsudbydere i 37 europæiske lande, øger Eurodesk bevidstheden om europæiske muligheder og tilskynder unge at blive aktive borgere. Eurodesk samler over 3000 såkaldte "multiplikatorer og ambassadører", som er regionale eller lokale organisationer, der arbejder med unge, leverer ungdomsinformation og rådgiver unge om mobilitetsmuligheder.



Co-funded by
the European Union

For at sikre kvaliteten af tjenesterne i alle 37 lande tilbyder Eurodesk sine medlemmer kvalitetsuddannelse og -støtte samt adgang til ungdomsinformationstjenester og -værktøjer (Eurodesk, N.D.).

Erasmus for unge iværksættere hjælper med at give håbefulde europæiske iværksættere de færdigheder, der er nødvendige for at starte og/eller drive en lille virksomhed i Europa. Nye iværksættere samles og udveksler viden og forretningsideer med en erfaren iværksætter, som de samarbejder med i en periode på 1 til 6 måneder.

Opholdet er delvist finansieret af Europa-Kommissionen.

1.5.2 Litauen

Jaunimo užimtumo iniciatyva (YEI)

Ungdomsbeskæftigelsesinitiativet er et af EU's vigtigste finansielle instrumenter til støtte for gennemførelsen af ungdomsgarantiinitiativets programmer frem til 2023. EU lancerede den i 2013 for at yde støtte til unge, der bor i regioner med en ungdomsarbejdsløshed på over 25 %.

Mellem 2021 og 2023 kan medlemsstaterne øge deres midler til ungdomsbeskæftigelsesinitiativet og Den Europæiske Socialfond til at hjælpe unge, der er berørt af coronavirus, takket være yderligere EU-midler under initiativet om genopretningsbistand til samhørighed og europæiske territorier (REACT-EU).

Ungdomsbeskæftigelsesinitiativet støtter unge, der ikke er i beskæftigelse eller under uddannelse, herunder langtidsledige og unge, der ikke er registreret som jobsøgende. Dette sikrer, at unge i de mest presserende områder i Europa kan modtage målrettet støtte. Ungdomsbeskæftigelsesinitiativet støtter typisk:

- Lærepladser
- praktikophold
- Placering
- videreuddannelse med henblik på en kvalifikation.

1.5.3 Finland

I Finland er der en del landsdækkende og lokale støttepolitikker, organisationer, tjenester og igangværende udviklingsprojekter, der har til formål at støtte unge voksne i deres søgen efter karriereveje og adgang til både uddannelse og arbejde. De fleste af tjenesterne er gratis. Nogle projekter ser dog ud til at skabe barrierer for unge voksne til at finde vej til disse tjenester eller undlader at støtte unges engagement i disse tjenester.

1. Fremtidige tjenester, der er rettet mod at støtte unge voksnes beskæftigelse og adgang til arbejde, bør gøre opmærksom på lokale *one-stop-vejledningscentre* og lignende.

Der har været et stigende behov for at samle tjenester, der støtter arbejdsløse og unge voksne i Finland under samme tag eller servicepunkt for at gøre det nemmere for denne målgruppe. De offentlige *One-Stop Guidance Centers (Ohjaamo)* for unge voksne under 30 år fungerer nu som platforme og lokale steder, hvor unge voksne kan modtage vejledning og finde tjenester, der passer til dem i deres livssituation.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Fremtidige tjenester, der er rettet mod at støtte unge voksnes beskæftigelse og adgang til arbejde, er derfor vigtige at gøre lokale Ohjaamot og andre lignende tjenester opmærksomme på det (se Navigaattori s. 7).

2. Lavtærskeltjenester med minimale barrierer er bedst for unge voksne, der søger støtte til karriereplanlægning, indgang og beskæftigelse.

Det finske institut for sundhed og velfærd (2023) foreslår, at lavtærskeltjenester for unge, der ikke er i beskæftigelse eller uddannelse, bør omfatte fysiske møder, fjern tjenester, anonym kontakt og støtte samt at få tjenesterne til at komme til den unge.

For eksempel fremmer det fælles **Helper-projekt** af Xamk og Juvenia inklusion af immigranternes adgang til beskæftigelse (Xamk Juvenia, 2024), og **Duunikoutsijobcoaching-appen** tilbyder gratis forskellige sprogversioner kombineret med almindeligt sprog (JA Finland, 2022; JA Finland, 2024.)

3. Unge voksne bør have realistiske oplysninger og vejledning om, hvilke arbejdslivsfærdigheder arbejdsgiverne værdsætter og oplysninger om de rettigheder og forpligtelser, som folk har som jobsøgende og ansatte.

For eksempel indsamlede Xamks Waypoint-projekt (Xamk, 2022b) synspunkter fra både unge voksne og arbejdsgivere og iværksættere om arbejdslivsfærdigheder. Baseret på feedback fra unge mennesker er de mest fremtrædende arbejdsfærdigheder, som de føler, at de besidder, deres engagement i arbejdet, evne til at tage ansvar, effektive ledelsesevner, vilje til at lære nye ting og fleksibilitet over for arbejdsopgaver og fællesskab. Unge voksne følte dog, at de var mindre dygtige til præsentationer og håndtering af pres, hvilket påvirkede deres selvtillid og self-efficacy.

Iværksættere værdsatte arbejdstagere, der havde en positiv holdning til arbejde og arbejdsfællesskab, sprogkundskaber og multikulturalisme, høj motivation og vilje til at lære, evne til at tage ansvar for deres opgaver, udvikle selvledelse og tidsstyringsevner, lære at balancere arbejde og fritid og være i stand til at tilrettelægge deres arbejde effektivt.

1.5.4 Cypern

For at støtte ungdomsbeskæftigelsen i overensstemmelse med de prioriteter, der er skitseret i den nationale strategi for livslang læring 2021-2027 på Cypern, foreslås der tre hovedindsatser. Disse indsatser er udformet med henblik på at skabe et robust og dynamisk arbejdsmarked, der imødekommer økonomiens skiftende behov, samtidig med at den enkelte får de færdigheder og muligheder, der er nødvendige for at trives.

1. Øget deltagelse af voksne i relevante programmer

Øget deltagelse af voksne i programmer for livslang læring er afgørende for at bevare en kvalificeret arbejdsstyrke, der kan tilpasse sig ændringer på arbejdsmarkedet. Mange unge, især dem, der har været ude af uddannelsessystemet i en længere periode, kan have brug for yderligere kvalifikationer eller nye færdigheder for at forblive konkurrencedygtige.

2. Nedbringelse af ungdomsarbejdsløsheden

Ungdomsarbejdsløshed er et betydeligt problem, der påvirker både den økonomiske stabilitet og den sociale struktur på Cypern. Ved at fokusere på at nedbringe ungdomsarbejdsløsheden sigter denne aktion mod at integrere dem mere effektivt på arbejdsmarkedet. Unge møder



ofte barrierer såsom mangel på erhvervserfaring, misforhold mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer og begrænset adgang til jobmuligheder.

3. Opkvalificering og omskoling af lavtuddannede og lavt kvalificerede voksne

Opkvalificering og omskoling af lavtuddannede og lavt kvalificerede voksne er afgørende elementer i opbygningen af inklusion og modstandsdygtigt arbejdsmarked. Disse personer har ofte en højere risiko for arbejdsløshed og underbeskæftigelse, især i et hurtigt skiftende økonomisk miljø, hvor teknologiske fremskridt og ændringer i industrien kan gøre visse færdigheder forældede.

1.5.5 Danmark

I de seneste år (EACEA, Aktuelle debatter og reformer, 2024) har den politiske udvikling fremhævet:

- Fokus på drøftelser om NEET-gruppen
- Fritidsjob
- Matcher optag på uddannelser arbejdsmarkedets krav

I den offentlige debat blev tre forslag rettet mod unge, der er uden uddannelse og uden for arbejdsmarkedet, præsenteret i en debatartikel (skrevet af Mie Dalskov Pihl, særlig rådgiver for børne- og undervisningsministeren, udgivet 31. januar 2022) (Pihl, 2024):

- Samarbejde mellem kommuner og virksomheder for bedre adgang til praktikpladser og trainee-programmer
- Støtte de unge, så de kan afslutte deres uddannelse
- Mere støtte til den forberedende grunduddannelse (FGU), som har til formål at hjælpe unge under 25 år med at forberede sig på at komme ind på arbejdsmarkedet eller videreuddanne sig.

1.5.6 Frankrig

På lokalt plan i Frankrig gennemføres mange programmer, men der er behov for en større indsats i forhold til:

1. Ajourføring af færdigheder til den nye digitale tidsalder.
2. Medarbejderprofilering og evaluering baseret på et samlet europæisk benchmark, så kvalifikationer kan vurderes og evalueres på tværs af europæiske lande.
3. Integration af flygtningebefolkningen i modtagerlandenes arbejds- og socialliv.
4. Der skal tages hånd om uoverensstemmelser i rekrutteringen:



<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

1.5.7 Italien

Udfordringen med ungdomsbeskæftigelse i Europa kræver en mangesidet tilgang, der anerkender de unges forskellige behov og arbejdsmarkedet i hastig forandring. Følgende tre tiltag kan bidrage med at støtte ungdomsbeskæftigelsen i Europa:

1) Omfattende karrierevejlednings- og rådgivningstjenester

Dette kan omfatte tilbud om personlig karrierevejledning i uddannelsesinstitutioner og offentlige jobcentre. Disse tjenester skal hjælpe unge med at identificere deres styrker, interesser og passende karriereveje baseret på markedstendenser.

2) Styrkelse af broen mellem uddannelse og beskæftigelse.

Uddannelse bør altid være tilpasset arbejdsmarkedets krav. Det vil være gavnligt at fremme partnerskaber mellem uddannelsesinstitutioner og erhvervsliv for at give indsigt i den virkelige arbejdsverden og sikre at de færdigheder, der undervises i, er relevante og ajourførte. Dette kan også involvere gæsteforelæsninger fra branchefolk, virksomhedsbesøg og case studieprojekter. Der bør også lægges vægt på rekrutteringsprocessen, hvad enten det er gennem forelæsninger eller simuleringer på andre måder, hvor fremtidige jobsøgende lærer, hvordan de får succes i processen, hvilke færdigheder er de mest efterspurgte, om de almindelige fejl folk begår osv.

3) Forbedring af adgangen til praktik- og praktikmuligheder.

Et andet vigtigt redskab til at støtte unge i at komme i beskæftigelse er fremme og udvikling af praktikophold af høj kvalitet, hvilke giver meningsfuld erhvervserfaring og læringsmuligheder. Praktikophold bør have klare mål, mentorkomponenter og potentiale for jobtilbud efter vellykket afslutning.

Ud over praktikophold af høj kvalitet bør der være omfattende tilsyn for at sikre, at praktikophold og læringeuddannelser er af høj kvalitet, virkelig gavnlige og ikke udnytter unge arbejdstagere.

1.6 De vigtigste statslige organisationer eller statslige systemer til støtte for ungdomsbeskæftigelse i projektpartnerlandene.

Land	Statslig organisation eller statssystem	Kontaktoplysninger
Litauen	Užimtumo tarnyba (arbejdsformidlingen): Jobcentre gennemfører beskæftigelsesstøttepolitikker. Vores mål er at hjælpe jobsøgende med at komme hurtigere i arbejde, tilegne sig	Generelt nummer 1883 Telefon: +370 5 250 0883 E-mail: info@uzt.lt , eures@uzt.lt



Co-funded by
the European Union

	de rette færdigheder, hvor der er behov for det og konkurrere med succes på arbejdsmarkedet samt hjælpe arbejdsgivere med at finde de rigtige personer til jobbet.	
Litauen	Republikken Litauens Ministerium for social sikring og arbejde Gennemførelse af ungdomsgarantiinitiativet Regionale karrierecentre I begyndelsen af 2022 blev der oprettet 14 regionale karrierecentre (regionale karrierecentre har været i drift i Alytus siden 2019). Der er ansat karrierevejledere og aktivitetskoordinatorer. Der tilbydes en bred vifte af karrierevejlednings-, rådgivnings- og informationstjenester, erhvervsaktiverings- og skyggetjenester for at udvikle personlige egenskaber og færdigheder, forbedre unge og voksnes beskæftigelsesegnethed og fremme deres viden om iværksætteri.	E-mail.: post@socmin.lt Telefon: (+370 5) 266 4201 Telefax: (+370 5) 266 4209
Litauen	Klaipėda Kommune Administration	Adresse: Liepų g. 11, 92138, Klaipėda Telefon: (+370 46) 39 60 66, E-mail: info@klaipeda.lt
Litauen	Forandringsskabere til Litauen	Adresse: Upės g. 23 - 1, III floor, LT-08128, Vilnius E-mail.: info@investlithuania.com Telefon: +37061853358
Finland	TE-tjenester	https://toimistot.te-palvelut.fi/yhteystiedot https://toimistot.te-palvelut.fi/uusimaa/nuorten-valmennus
Finland	Ohjaamo Helsinki	ohjaamo@hel.fi 09 31025861 Fredrikinkatu 48, 00100 Helsinki Kampen
Cypern	ANAD - Cyperns myndighed for udvikling af menneskelige ressourcer	Hjemmeside: Telefonnummer: +357 22515000 E-mail: info@anad.org.cy



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union

Cypern	CYPERNS UNGDOMSRÅD	Websted: https://cyc.org.cy/member-organizations/ Telefonnummer: +357 22 878316 E-mail: info@cyc.org.cy
Cypern	Det Europæiske Ungdomsparlament (EYP)	Hjemmeside: https://www.eypcyprus.com/ Telefon: +357 99627099E-mail: president@eypcyprus.com
Danmark	Beskæftigelsesministeriet En mere detaljeret beskrivelse af tiltag til inddragelse af unge på arbejdsmarkedet i Danmark, samt de sociale sikringstiltag, kan findes på EACEA's hjemmeside (EACEA, Danmark, Integration af unge på arbejdsmarkedet, 2024).	https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/
Danmark	Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering De tre overordnede politiske tiltag til fremme af beskæftigelsen er: Uddannelse, vejledning og opkvalificering, Job med løntilskud, Praktik i offentlige eller private virksomheder (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, aktive arbejdsmarkedspolitiske tiltag, 2024) Aktuelle indsatser for at støtte unge i at finde arbejde eller videreuddannelse (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, tiltag rettet mod unge, 2024)	https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/
Danmark	Jobcenter København Lokale jobcentre drevet af kommunerne. Her var bl.a. kontakt til Jobcentrets Ungdomsafdeling i København målrettet ledige under 30 år (Jobcenter København, ungdomsafdelingen, kontaktsadresse, 2024)	https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret
Danmark	Væksthuset Derudover kan nogle kommuner have yderligere samarbejder med specialiserede organisationer. Som et eksempel på dette samarbejder Jobcenter København med Væksthuset, en organisation, der har specialiseret sig i at hjælpe ledige med særlige behov (Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København, u.d.).	https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Frankrig	France Travail samler alle jobcentre under et enkelt organ med et enkelt kontaktpunkt for registrering, rådgivning og uddannelse, formidling og udbetaling af ydelser til de arbejdsløse, der har ret til ydelser. (Fra 1. januar 2024 er Pôle emploi omdøbt til France Travail).	https://www.francetravail.fr/accueil/
Italien	Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro eller ANPAL (Det Nationale Agentur for Aktiv Arbejdsmarkedspolitik) I Italien er den den vigtigste statslige organisation, der er ansvarlig for at støtte ungdomsbeskæftigelsen. Desuden er det nationale operationelle program for beskæftigelse og uddannelse (PON IOG - Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani) et andet vigtigt initiativ, der modtager EU-støtte til støtte for unges integration på arbejdsmarkedet især i regioner, hvor ungdomsarbejdsløsheden er usædvanlig høj.	Websted: https://www.anpal.gov.it/ Telefon: 800.00.00.39 Kontaktformular: https://www.anpal.gov.it/modulo-di-contatto



2. Feltforskning og identifikation af læringsresultater

I dette kapitel præsenteres resultaterne af feltundersøgelser, der er udført i hvert projektpartnerland. Hver partner havde til formål at indsamle data gennem undersøgelser (se bilag 1 og 2) fra mindst 10 jobsøgende og 5 ungdomsarbejdere. Derudover gives en kort beskrivelse af deltagerudvælgelsesprocessen sammen med en oversigt over forskningsdeltagernes vigtigste demografiske karakteristika.

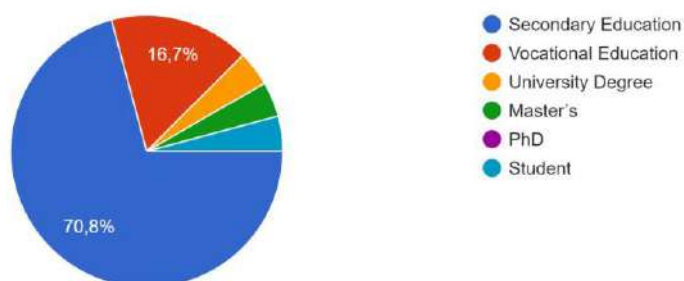
2.1 Litauen

2.1.1 Beskrivelse af deltagerne

Feltundersøgelsen for at få indsigt fra litauiske unge jobsøgende og ungdomsarbejdere blev gennemført mellem marts og maj 2024. I alt 5 ungdomsarbejdere og 24 unge jobsøgende på landsplan deltog og delte deres perspektiver gennem to separate undersøgelser. Undersøgelserne blev distribueret via flere nationale jobbureauer, og yderligere svar blev indsamlet ved hjælp af en sneboldstikprøvemethode (personlige kontakter). Størstedelen af de adspurgte jobsøgende balancerer i øjeblikket dobbeltroller, såsom at være studerende, mens de også arbejder eller søger arbejde. Ungdomsarbejdere beskæftiger sig primært med elever eller unge på skoler (K-12).

Blandt de 5 ungdomsarbejdere er 3 ansat på universitetet i Klaipėda, 1 arbejder på et forskningscenter, og 1 fungerer som karrierekonsulent på et gymnasium. Med hensyn til deres uddannelsesmæssige baggrund rapporterede 3 deltagere, at de havde en ph.d.-grad (se figur 1). Derudover har alle deltagere arbejdet med unge i mere end 4 år. Deres vigtigste aktivitetsområder omfatter uddannelse, forskning og psykologi.

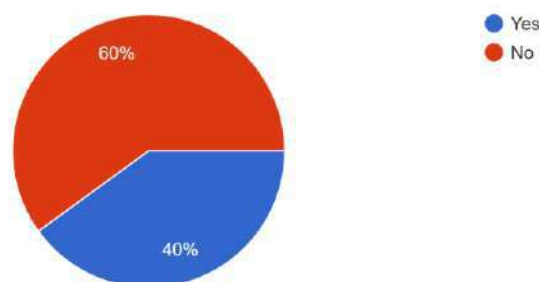
Education:
24 atsakymai



**Figur 1. Ungdomsarbejderes uddannelsesmæssige baggrund**

5. I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment

5 atsakymai

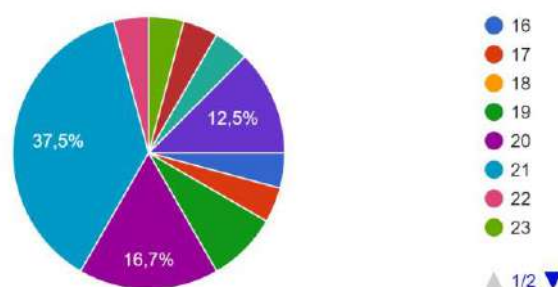
**Figur 2 Unges erfaringer med forberedelse**

Kun 60 % af deltagerne er uddannet til at coache unge voksne i forbindelse med karriere og beskæftigelse. Alle deltagerne har dog praktisk erfaring på dette område (figur 2).

Når vi taler om jobsøgernes profil, var størstedelen af deltagerne omkring 20-21 år (figur 3). De 15 unge voksne, der deltog i undersøgelsen som unge jobsøgende, var i alderen 16-29 år (figur 3.). Gennemsnitsalderen for respondenterne var 23 år. 70 % af dem havde afsluttet en ungdomsuddannelse, og resten havde en erhvervsuddannelse på universitetsniveau og endda en kandidatgrad (figur 4).

Age

24 atsakymai

**Figur 3 Unge jobsøgendes alder**



Education:

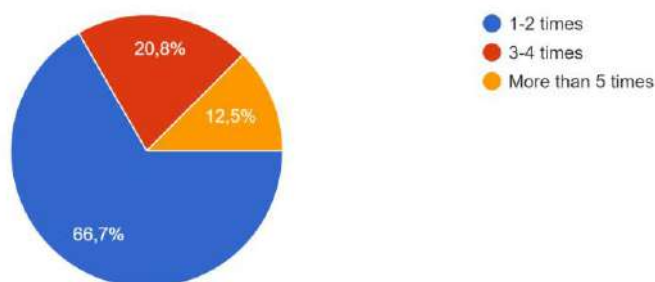
24 atsakymai

**Figur 4. Unge jobsøgendes uddannelsesbaggrund**

Når vi taler om mængden af erfaring fra jobsamtaler, har resultaterne vist, at 66,7 % deltog i interviewet mindst 1-2 gange, 20,5 % deltog i interviewet 3-4 gange, og endda 12,5 % deltog mere end 5 gange

5 I have taken part in a job interview:

24 atsakymai

**Figur 5. Mængde erfaring fra jobsamtaler**

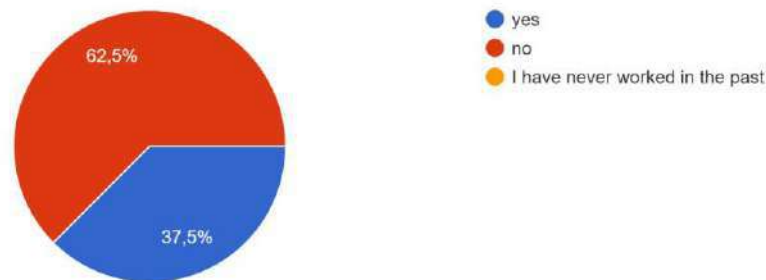
Primære stillinger, som unge jobsøgende leder efter: Salgschef, salgsmedarbejder, marketingchef, projektleder, projektkoordinator, ekspeditions-/logistikchef, social media manager, advokat, videoindholdsproducent/videograf, kriminalpolitibetjent, juniorefterforsker, advokatfuldmægtig, retsfuldmægtig, leder, forretningschef, speditør (logistik), læge, hvidvaskningsansvarlig, finansiel forsker, finansiel efterforsker, kvalitetssikringsanalytiker, bygningsarbejder, Ejer/administrerende direktør, lagerarbejder, gaffeltruckfører, barnepige og mere. Der blev efterfølgende svaret nedenstående i forhold til e andre områder, hvor de søger job:

Stillinger: Jura, underholdning og kreative industrier, logistik, marketing, showbusiness, marketing og reklame, private og offentlige sektorer, ledelse, salg, medicin og børnepasning.



I have worked in the past but I am now unemployed

24 atsakymai



Figur 6. Erhvervserfaring

Når vi taler om unges erhvervserfaring, har 62,5 % aldrig arbejdet før, og 37,5 % har en erhvervserfaring (figur 6).

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

Klaipėda Universitet - er et universitet i den litauiske havneby Klaipėda. Klaipėda Universitet har eksisteret i tre årtier. Det udvikler sig som et selvstændigt og moderne videnskabeligt studiecenter.

ERCC - Uddannelses-, Forsknings- og Rådgivningscenter (ERCC) blev grundlagt i 2006 på initiativ af 2 personer med stor erfaring inden for voksenuddannelse og projektledelse. Da organisationen er etableret af 2 fagfolk med forskellig uddannelsesmæssig baggrund, er ERCC's aktiviteter derfor opdelt i følgende retninger:

2.1.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

Ifølge undersøgelsesresultaterne fra de unge jobsøgende kan følgende aspekter fremhæves.

En nylig undersøgelse undersøgte færdigheder og erfaringer hos unge, der kommer ind på arbejdsmarkedet. Her er en oversigt over de vigtigste resultater. Unge voksne rapporterede, at de følte sig sikre på deres interpersonelle færdigheder, herunder venlighed, aktiv lytning, empati og teamwork. Forbedringsområder identificerede dog non-verbal kommunikation (kropssprog), selvtilid og vokalkontrol. Når det kommer til at lære nye færdigheder, var ansigt-til-ansigt instruktion, videotutorials og øvelser de mest populære valg. Læsestof blev mindre foretrukket. De største forhindringer, som unge jobsøgende stod over for, var følelsen af utilstrækkelighed på grund af manglende erfaring eller uddannelse sammenlignet med konkurrenterne. Selve ansøgningsprocessen viste sig også at være udfordrende med bekymringer relateret til selvpromovering, udarbejdelse af overbevisende ansøgninger og at navigere i ventetiden på et svar. Især fandt nogle respondenter online interviews og videoapplikationer særligt nervepirrende. Angst og stress var udbredt før interviews samt div. udfordringer, herunder at falde til ro, fysiske reaktioner som svedtendens og at bevare roen. Nogle følte sig overvældet af den ukendte situation og presset til at præstere godt. Andre kæmpede med at projicere selvtilid, fremhæve styrker og besvare både forventede og uventede spørgsmål.



Undersøgelsen vurderede også ungdomsarbejdernes evner til at coache unge voksne. På de fleste områder, herunder kommunikationsevner, empati og respekt, følte ungdomsarbejdere sig sikre på deres coachingevner. Visuel kommunikation (oprettelse af præsentationer) var det eneste område, hvor de rapporterede, at de havde brug for yderligere støtte. Ungdomsarbejdere identificerede flere emner, de gerne ville have træning i. Disse omfattede fremme af selvbevidsthed og selvudvikling hos unge voksne, fremme af inklusion, oprettelse af mentorprogrammer og udvikling af teknikker til motivation og positiv forstærkning. Der var også interesse for emner som kommunikation (skriftlig, verbal og nonverbal), opbygning af selvtillid og mindfulness. Interessant nok blev ingen af de anførte færdigheder set som fuldstændig irrelevante.

De største udfordringer, som ungdomsarbejdere stod over for, da de forberedte unge voksne til interviews, var at øge deres selvtillid, tilskynde til realistisk selvevaluering og hjælpe dem med effektivt at kommunikere styrker og svagheder ved hjælp af eksempler fra det virkelige liv. Når det kommer til et potentielt kursus, der støtter unge jobsøgende, omfattede de mest værdsatte emner udvikling af en positiv tankegang, opbygning af selvtillid og selvudfoldelse og læring om lokale jobmuligheder og arbejdsgivere.

Hindringer for at finde beskæftigelse for unge voksne

- Unge jobsøgende står over for en lang række udfordringer i deres søgen efter beskæftigelse, herunder:
- Venter på svar fra arbejdsgivere
- Svært ved at finde arbejde, der passer til klasseskemaer
- Overmættede arbejdsmarkeder
- Modvilje mod at ansætte studerende
- Personlige faktorer
- Begrænsede jobmuligheder
- Manglende viden om jobsøgningsressourcer
- Udfordringer ved valg af virksomhed eller stilling
- Inkonsekvent jobsøgningsindsats
- Ukendskab til virksomheder, der søger lignende profiler
- Utilstrækkelig erhvervs erfaring
- Stress: Presset for at finde et job og usikkerheden i jobsøgningsprocessen kan bidrage til stress og angst.

Udfordringer under jobsamtaler

Her er en oversigt over de almindelige udfordringer, som unge jobsøgende står over for under interviews, som blev præsenteret af respondenterne.

- Ingen opfattede vanskeligheder: Nogle unge kan føle sig trygge og forberedte til samtaler uden at opleve nogen væsentlige udfordringer.
- Ikke-relaterede spørgsmål
- Mangel på vanskeligheder: For nogle udgør interviews måske ikke en væsentlig udfordring



- Selvtillid
- Stress og manglende virksomhedskendskab
- Forberedelse til interview
- Indledende minutter: De første minutter af et interview kan være særligt udfordrende, da enkeltpersoner kan føle sig nervøse og selvbevidste.
- Introduktion
- Afslapning og frigivelse af stress
- Tilpasning til nye forretningsmodeller eller produkter
- At tale om sig selv
- At modtage en invitation: Bare det at blive inviteret til en samtale kan være udfordrende
- Passende påklædning
- Bevarelse af en positiv holdning
- Generel stress

Uddannelses- og kommunikationsbehov og uddannelsesområder

Baseret på undersøgelsesresultaterne blev der identificeret uddannelses- og kommunikationsbehov og træningsområder i undersøgelsens svaranalyse.

Unge jobsøgende har brug for:

- Mere information og færdigheder i aktiv lytning
- Oplysninger om lydstyrke og tonefald
- Effektiv verbal kommunikation
- Respekt
- Hjælp og vejledning med stress, angst og beroligelse, (især til interviews)
- Besvarelse af spørgsmål i en jobsamtale
- Tillid og erfaring med, at arbejdsgivere ikke er så krævende (forstå arbejdsgiverrollen)
- CV-skrivning og -afsendelse
- At genkende egne styrker og svagheder og især hvordan man kommunikerer dem
- Bliv mere komfortabel med online interviews og videooptagelse

Ungdomsarbejdere har brug for:

- Hjælp til at overvinde frygt og selvpræsentation
- Opbygning af selvtillid
- Forståelse af jobsøgningsstrategier





- Bevarelse af motivationen
- **Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende**

På baggrund af forskningsoplysningerne om udfordringer i forbindelse med jobsamtaler kan vi fremhæve 5 hovedområder for de jobsøgende.

1. Stresshåndtering og opbygning af selvtillid:
 - Der er behov for teknikker til at håndtere angst og tvivl på sig selv før og under interviews.
 - Dette kan omfatte afslapningsøvelser, positiv self-talk praksis og indøvelse af interviewsvar.
 - Opbygning af selvtillid, identificere personlige styrker og lære at kommunikere dem effektivt.
2. Interviewforberedelse og kommunikationsevner:
 - Unge voksne har brug for vejledning om effektive interviewforberedelsesstrategier.
 - Dette omfatter at undersøge potentielle arbejdsgivere, forudse interviewspørgsmål og øve sig i klar og præcis kommunikation.
 - Træning i aktive lyttefærdigheder, positivt kropssprog og udarbejdelse af overbevisende svar, der fremhæver deres kvalifikationer, er afgørende.
3. Træningsinterviews og feedback:
 - Muligheder for at øve interviewfærdigheder og modtage konstruktiv feedback er afgørende.
 - Træningsinterviews giver et sikkert rum til at øve sig i simulerede scenarier og feedback på kommunikation, indhold og overordnet præsentation.
4. Opbygning af interviewtillid gennem viden:
 - Det er vigtigt for unge voksne at holde sig orienteret om branchetendenser og nye forretningsmodeller, der er relevante for deres område.
 - At forstå virksomhedens forretning og have velinformerede spørgsmål kan øge tilliden og vise ægte interesse for muligheden.
5. Effektiv selvmarkedsføring og historiefortælling:
 - Unge voksne har brug for støtte til effektivt at kommunikere deres færdigheder, erfaringer og præstationer.
 - Træning i at identificere og artikulere styrker, skabe overbevisende fortællinger om deres erfaringer og forbinde færdigheder til specifikke jobkrav kan være et værdifuldt aktiv i interviews.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

Forskningsresultater har vist at centrale områder, hvor ungdomsarbejdere har brug for støtte:

1. Forstå udfordringer for unge jobsøgende



2. Opbygning af interviewtillid hos unge jobsøgende
3. Effektive interviewforberedelsesteknikker
4. Støtte til selvmarkedsføring og historiefortælling

2.1.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

Baseret på forskningsoplysningerne om udfordringer under jobsamtaler er her 5 anbefalinger til uddannelse af unge jobsøgende:

- Stresshåndtering og opbygning af selvtillid
- Interviewforberedelse og kommunikationsevner
- Træningsinterviews og feedback
- Opbygning af interviewtillid gennem viden
- Effektiv selvmarkedsføring og historiefortælling

2.1.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

Baseret på forskningsoplysningerne om udfordringer under jobsamtaler er her 5 anbefalinger til uddannelse af ungdomsarbejdere

1. Forstå udfordringer for unge jobsøgende
2. Opbygning af selvtillid til interviewsamtaler i et ungdomsjob
3. Effektive interviewforberedelsesteknikker for unge jobsøgende
4. Støtte til selvmarkedsføring og historiefortælling for unge voksne



2.2 Finland

2.2.1 Beskrivelse af deltagerne

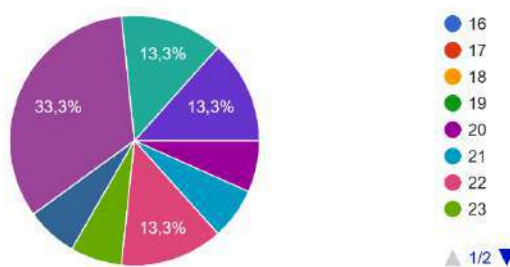
Feltforskningen for at få indsigt fra finske unge jobsøgende og ungdomsarbejdere blev gennemført i marts – april 2024. I alt 5 ungdomsarbejdere og 15 unge jobsøgende på landsplan svarede og delte deres synspunkter gennem to undersøgelser. Undersøgelserne blev rettet mod 7 kulturhuse i Finland ledet af den finske Sosped Foundation. Disse kulturhuse er gratis dagcentre og tilbyder funktionelle peer-instruktørledede kulturelle grupper for unge voksne i alderen 18-35 år (Den finske Sosped Foundation, 2024).

De to undersøgelser var rettet mod den finske Sosped Fonds Kulturhus' ungdomsarbejdere med stillingsbetegnelserne *ansvarlige vejledere* og *aktivitetsvejledere*, samt til de arbejdsløse unge voksne i alderen 18-29 år, der deltager i Kulturhusets aktiviteter.

Alle 5 deltagere i ungdomsarbejderundersøgelsen havde en universitetsuddannelse og mere end 4 års erfaring med at arbejde med unge voksne (maksimal svarmulighed, se bilag II). Alle fem respondenter var ikke specifikt uddannet til at coache unge voksne relateret til karriere og beskæftigelse. De fleste tilsynsførende i den finske Sosped Foundations kulturhuse gør det, og kun få er specifikt uddannede.

De 15 unge voksne, der deltog i undersøgelsen som unge jobsøgende, var i alderen 20-29 år (figur 1.). Gennemsnitsalderen for respondenterne var 25 år. 93,3 % af dem havde afsluttet en ungdomsuddannelse, og resten havde en universitetsuddannelse (figur 2.).

1. Ikä
15 vastausta

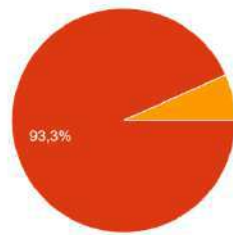


Figur 1. Unge jobsøgendes alder



2. Koulutus (valitse ylin suorittamasi koulutustaso)

15 vastausta



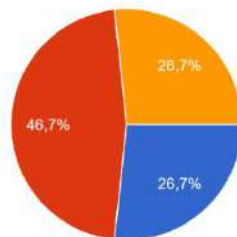
- Peruskoulu
- Lukio tai Ammatillinen koulutus (toisen asteen koulutus)
- Korkeakoulutus (ammattikorkeakoulu tai yliopisto)
- Jatkokoulutus (jatko-opinnot, esimerkiksi tohtorin tutkinto)

Figur 2. Unge jobsøgendes uddannelsesbaggrund

Omkring halvdelen af dem havde deltaget i 3-4 jobsamtaler gennem hele deres liv, en fjerdedel havde erfaring fra 1-2 jobsamtaler, og resten havde erfaring fra mere end 5 jobsamtaler (figur 3.). Størstedelen af respondenterne (86,7 %) havde arbejdet før og var nu arbejdsløse (figur 4). Resten havde ingen erhvervserfaring.

5. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta

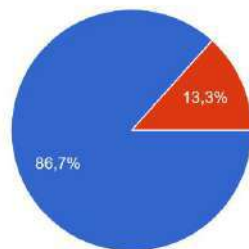


- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 1-2 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 3-4 kertaa
- Olen käynyt työhaastattelussa yhteensä 5 kertaa tai enemmän

Figur 3. Mængde erfaring fra jobsamtaler

6. Valitse lause, joka parhaiten kuvaa tilannettasi:

15 vastausta



- Olen työskennellyt aiemmin, mutta nyt olen työtön
- En ole koskaan aiemmin työskennellyt

Figur 4. Erhvervserfaring

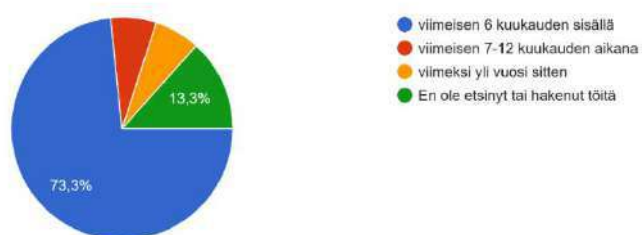
Respondenterne rapporterede, at de søgte job inden for det sociale område, handel, industri, nonprofitsektoren, ungdomsarbejde, administration, ikt, medier, kundeservice, uddannelsesområde, børnepasningsområde. De mest nævnte var arbejde i detailhandel og



ungdomsarbejde. En respondent svarede uden at vide, hvilken vej vedkommende ville fortsætte.

De specifikke job, som disse unge jobsøgende havde været eller ledte efter, omfattede assistent, personlig assistent, sælger, butikskasserer, lagermedarbejder, barnepige, børnehaveassistent, tilsynsførende, ungdomsrådgiver, kontormedarbejder, arkivar, revisor, biblioteksassistent, rengøringsassistent, vaskeriarbejder og pizzakurer. Størstedelen af respondenterne (73,3 %) havde udsendt CV'er de seneste 6 måneder (figur 5.), mens det var længere tid siden for resten eller de havde ikke sendt et cv.

7. Olen etsinyt töitä lähettämällä CV:ni
15 vastausta



Figur 5. Afsendelse af CV inden for de seneste måneder

Respondenterne rapporterede også om andre metoder, de havde brugt til jobsøgning. Disse omfattede at sende åbne ansøgninger og kontakte organisationer via e-mail, drage fordel af forbindelser med netværk, gå ind og søge et job, ringe for at bede om ledige job og via praktikpladser. To respondenter rapporterede intet andet end at sende CV.

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

Den finske Sosped-fond er en ikke-statslig organisation, der blev grundlagt i 1984 og arbejder inden for social- og sundhedssektoren. Fondens mål er at fremme trivsel og bedring gennem sociale interaktioner, peer-støtte og peer-to-peer-handling. Socialpædagogik og en holistisk, relationscentreret tilgang styrer alle organisationens aktiviteter. (Den finske Sosped Foundation, 2024.)

Sospeds programmer hjælper mennesker med psykiske problemer, handicap, social eksklusion og adfærdsmæssig afhængighed. De har til formål at forbedre deltagernes livskvalitet og øge bevidstheden om disse spørgsmål. I 2021 havde Sospeds programmer over 6100 deltagere, og alle aktiviteter var gratis. Organisationens har 40 fagfolk og 400 frivillige medarbejdere i over 20 byer over hele Finland. Sosped samarbejder med forskellige projekter og lignende organisationer nationalt og internationalt.

2.2.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

Ifølge undersøgelsens resultater følte de unge jobsøgende, at de var mest fortrolige og dygtige med færdigheder som venlighed og omgængelig adfærd, respekt og inklusion i praksis, aktiv lytning og empati. Også kommunikative færdigheder ved at verbalisere og skrive blev hovedsageligt set som eksisterende gode og fremragende færdigheder af respondenterne, og samarbejde med andre blev foretrukket. De mindst kendte unge jobsøgende var med færdigheder relateret til non-verbale signaler såsom kropsholdning og at vide, hvornår man



skal sætte sig ned eller stå op i en interviewsammenhæng, selvtillid og lydstyrke og tonefald. 60 % af respondenterne rapporterede, at de havde deltaget i en workshop eller klasse i kommunikationsfærdigheder.

I nogenlunde overensstemmelse med svarene, der indikerer ovenstående kendskab til social adfærd, kommunikationsevner og præference for samarbejde, var nogle respondenter slet ikke eller ikke alt for utilpas ved at kommunikere med mennesker, de ikke kender så godt (46,7 %) eller få øjenkontakt under en jobsamtale (53,4 %) – nogle følte sig ret utilpas eller virkelig utilpas. Alle respondenter rapporterede, at de følte sig mere eller mindre stressede før en samtale og følte også, at de havde svært ved at berolige sig selv og føle sig afslappede.

Med hensyn til hvordan man skriver gode CV'er, og hvordan man udvælger virksomheder og organisationer til at sende CV'er, ser det ud til at være muligt for de fleste at skrive gode CV'er (66,7 %), mens det at have tillid til at sende CV'er havde mere variation i svarene. Størstedelen (66,7 %) rapporterede også, at de kendte deres styrker og svagheder som person.

Med hensyn til måder at lære på foretrak unge jobsøgende stærkt ansigt-til-ansigt undervisning (86,7 %) og at se videoer (93,3 %) eller have øvelser eller quizzer (80 %), mens de lærte noget nyt. Mindre end halvdelen (46,6 %) foretrak at læse tekster, når man forsøgte at lære. De var også hovedsageligt vant til (66,7 %) og positive over for (60 %) at bruge Virtual Reality-applikationer.

Respondenterne vidste hovedsageligt, hvordan de skulle deltage i et onlineinterview, bortset fra nogle få respondenter (13,4 %).

Cirka halvdelen af de unge jobsøgende svarede, at den sværeste del af at finde et job var relateret til at føle, at de ikke havde tilstrækkelig erhvervserfaring eller passende uddannelse i forhold til konkurrence på arbejdsmarkedet. Fire kommentarer fremhævede også svære følelser over for selve processen med at søge et bestemt job: markedsføring af egne færdigheder, skrivning af en god ansøgning, ventetid på svar og at komme videre i processen. To respondenter rapporterede, at de følte sig særligt utilpas med de stadig mere populære onlineinterviews og selv skulle optage videointerviews som en del af ansøgningsprocessen. Tre respondenter følte, at alt var svært.

Det sværeste ved at gå til samtale var ifølge halvdelen af respondenterne følelser og kropslige oplevelser af angst og stress, udfordringer med at falde til ro, blive for svedig og sidde stille. Nogle nævnte også, hvordan den nye situation og forventningerne om at skulle handle på andres (arbejdsgiverens) vilkår gjorde samtalerne vanskelige for dem. For andre var det sværeste at være selvsikker, i stand til at fremhæve deres styrker og besvare både forventede og uventede interviewspørgsmål i jobsamtaler.

Ungdomsarbejderne (tilsynsførende og aktivitetsledere) i Sospads kulturhuse var meget fortrolige med og i stand til at coache unge voksne i stort set alle de undersøgte færdigheder, især i aktiv lytning, effektiv verbal kommunikation, effektiv skriftlig kommunikation, venlighed og omgængelig adfærd, selvtillid, lydstyrke og tonefald, empati og respekt og inklusion i praksis. Effektiv visuel kommunikation (oprettelse af visuelle præsentationer) var den eneste, hvor disse respondenter rapporterede lidt mindre fortrolighed.

Respondenterne var mest interesserede i at lære mere om følgende: selvbevidsthed, fremme af selvudvikling, inklusion, oprettelse af en mentorordning, motivation og at være bekræftende. Noget interessante emner var også: engagement, skriftlig, verbal og non-verbal kommunikation, selvtillid og mindfulness. De mindst interessante for respondenterne var:



selvpræsentation, empati, tilpasningsevne og historiefortælling. Det er vigtigt, at der ikke var nogen færdigheder, som respondenterne fandt uinteressante.

Som den sværeste del af at forberede unge jobsøgende til at deltage i en samtale nævnte respondenterne (ungdomsarbejdere) at få unge voksne til at tro på sig selv, støtte unge voksne til at få et realistisk overblik over deres færdigheder og støtte unge voksne til at kunne fortælle om deres karakteristika (styrker og svagheder) gennem eksempler fra det virkelige liv.

Med hensyn til et kursus til støtte for unge jobsøgende vil respondenterne (ungdomsarbejdere) værdsætte de fleste emner som at skabe en positiv tankegang, selvtillid og selvfølelse, og hvordan man lærer de lokale arbejdsgivere og organisationer at kende.

Uddannelses- og kommunikationsbehov og uddannelsesområder

Baseret på undersøgelsesresultaterne blev der identificeret uddannelses- og kommunikationsbehov og træningsområder i undersøgelsens svaranalyse.

Unge jobsøgende har brug for

- Non-verbale signaler såsom kropsholdning og at vide, hvornår man skal sætte sig ned eller stå op i en interviewsammenhæng
- Lydstyrke og tonefald
- Selvtillid
- Kommunikation med en ny person i en ny situation
- Hjælp og vejledning mod stress, angst og beroligelse, (især til interviews)
- Besvarelse af spørgsmål i en jobsamtale
- Tillid og erfaring med at arbejdsgivere ikke er så krævende (forstå arbejdsgiverrollen)
- CV-skrivning og -afsendelse; en opsummering af hovedpunkter eller bedste praksis
- At genkende egne styrker og svagheder og især hvordan man kommunikerer dem
- Bliv mere komfortabel med online interviews og videooptagelse

Ungdomsarbejdere har brug for

- *Selvanerkendte færdigheder/kompetencemangler for ungdomsarbejdere:*
 - støtte unge voksne i at forbedre deres mundtlige, skriftlige og nonverbale kommunikationsevner
 - forbedre deres tilpasningsevne til nye situationer
 - vejledning i hvordan du bruger Virtual Reality-applikationer
- *Interesse for at lære mere om:* selvbevidsthed, fremme af selvudvikling, inklusion, oprettelse af en mentorordning, motivation og at være bekræftende, engagement, skriftlighed, verbal og nonverbal kommunikation, selvtillid og mindfulness, selvpræsentation, empati, tilpasningsevne og historiefortælling.
- *Udfordring:* at få unge voksne til at tro på sig selv, støtte unge voksne til at få et realistisk overblik over deres færdigheder og støtte unge voksne til at kunne fortælle om deres egenskaber (styrker og svagheder) gennem eksempler fra det virkelige liv



- *Ønskede emner:* at skabe en positiv tankegang, selvtillid, selvudfoldelse og hvordan man lærer de lokale arbejdsgivere og organisationer at kende.
- *Foretrukne læringsmetoder:* ansigt-til-ansigt situationer, videoer og tekster. Få af dem foretrak også øvelser og quizzer. Der var variation med hensyn til den eksisterende erfaring og entusiasme i forbindelse med brugen af Virtual Reality-applikationer.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende

På baggrund af undersøgelsesresultaterne fra begge undersøgelser er specifikke uddannelsesemner for unge jobsøgende angivet som vist i undersøgelsens svar og analyse.

- **Uddannelsesemner for unge jobsøgende:**
 - Kort grundlæggende og bedste praksis for jobansøgnings- og interviewproces
 - inkl. medarbejder- og arbejdsgiverroller og ansvar og rettigheder
 - inkl. CV-skrivning og -afsendelse
 - inkl. ansigt-til-ansigt, online og selvoptagede videointerviews
 - Selvbevidsthedsevner: identificering og læring af at kommunikere dine styrker og svagheder gennem virkelige oplevelser og eksempler
 - inkl. selvtillid
 - Evner til selvudfoldelse:
 - Non-verbale signaler såsom kropsholdning og at vide, hvornår man skal sætte sig ned eller stå op i en interviewsammenhæng
 - lydstyrke og tonefald
 - opbygning af selvtillid og positiv tankegang
 - inkl. mundtlige, skriftlige og visuelle kommunikationsevner
 - Stressmestrings- og afslapningsstrategier
 - Nye situationer, nye mennesker
- **Uddannelsesmetoder, der foretrækkes af unge jobsøgende:**
 - Face-to-face
 - Videoer
 - Øvelser
 - Quizzer
 - Ikke for lange eller for mange tekster
 - Mulighed for både ansigt-til-ansigt og virtuel praksis

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

På grundlag af undersøgelsesresultaterne fra begge undersøgelser er specifikke uddannelsesemner for ungdomsarbejdere angivet som vist i undersøgelsens svar og analyse.



- **Uddannelsesemner for ungdomsarbejdere:**

- Sådan støtter du unge voksne i det grundlæggende og bedste praksis for jobansøgnings- og interviewprocessen
- Sådan støtter du unge voksne med selvudfoldelse og kommunikation
- Sådan støtter du unge voksne i at opbygge selvtillid
- Sådan støtter du unge voksne i at håndtere stress
- Virtual Reality-applikationsknowhow: Support nødvendig med VR. Der var variation med hensyn til den eksisterende erfaring og entusiasme i forbindelse med brugen af Virtual Reality-applikationer.

- **Uddannelsesmetoder, der foretrækkes af ungdomsledere:**

- Ansigt til ansigt situationer
- Videoer
- Tekster
- Øvelser og quizzer (men ikke for mange)

2.2.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

På grundlag af de ovenfor kategoriserede uddannelsesbehov gives følgende fire uddannelsesområder med emner som anbefalinger. Der gives også anbefalinger til de respektive læringsresultater for unge jobsøgende.

1. Kort grundlæggende og bedste praksis for jobansøgnings- og interviewproces
2. Færdigheder til selvbevidsthed
3. Selvudfoldelse
4. Stressmestrings- og afslapningsstrategier

2.2.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

På grundlag af de ovenfor kategoriserede uddannelsesbehov gives følgende fem uddannelsesområder med emner som anbefalinger. Der gives også anbefalinger til respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere.

1. Sådan støtter du unge voksne i det grundlæggende og bedste praksis for jobansøgnings- og interviewprocessen
2. Sådan støtter du unge voksne med selvudfoldelse og kommunikation
3. Sådan støtter du unge voksne i at opbygge selvtillid
4. Sådan støtter du unge voksne i at håndtere stress
5. Knowhow om Virtual Reality-applikationer



2.3. Cypren

2.3.1 Beskrivelse af deltagerne

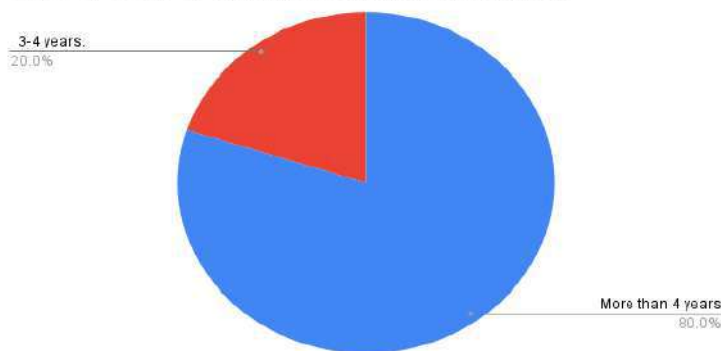
Ungdomsarbejdere og deres organisationer udviser særlige karakteristika, der afspejler deres faglige baggrund og erfaring. Et overvældende flertal, 80 %, har universitetsgrader på bachelor- og kandidatniveau, mens de resterende 20 % har kvalifikationer på sekundærtrinnet. Desuden kan 80 % af disse arbejdstagere prale af over 4 års erfaring med at arbejde med unge, mens 20 % nævnte, at de har arbejdet i 3-4 år, hvilket understreger deres omfattende ekspertise på området. Omvendt udviser unge jobsøgende forskellige træk og forhåbninger. Deres alder spænder over et interval omkring 20 og 25 år, hvor 21-årige udgør 15 % af deltagerne og 28-årige udgør 5 % af gruppen (tabel 1). Cirka 57 % af disse jobsøgende har aktivt søgt arbejde i over 7 måneder, mens omkring 26 % har været engageret i jobsøgning i 3 til 6 måneder. Interessant nok er 10 % ikke aktivt jobsøgende, og 5 % har allerede været ansat i over 1 år. Den private sektor ser ud til at være det primære mål for jobsøgende, hvor deltagerne forfølger stillinger, der er tilpasset deres akademiske baggrund og interesser. Disse data understreger en mangfoldighed af mål blandt unge jobsøgende, lige fra at få relevant erfaring til at tilpasse deres stillinger til deres uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Udvælgelsen af deltagere overholdt forskningskriterierne og trak på frivillige på listen hos STANDO LTD. og tilknyttede organisationer. Forskningsmetoden involverede online spørgeskemaer, der blev formidlet til deltagerne via e-mail.

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

De ungdomsarbejdere, der deltog i undersøgelsen, blev udvalgt fra organisationer på baggrund af deres deltagelse i ungdomsaktiviteter og engagement. Disse omfattede forskellige enheder såsom ungdomsfokuserede organisationer, medborgerhuse og skoler, der aktivt involverede unge mennesker. Deltagerne kom fra tre forskellige organisationer og virksomheder, herunder to forskningscentre og et uddannelsescenter med speciale i ungdomsbeskæftigelse og -uddannelse.

Chart 2. Years of experience among youth workers



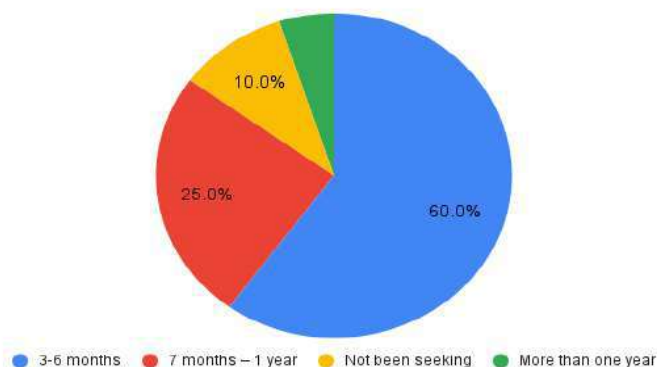
Tabel 1 Ungdomsarbejderes års erfaring



2.3.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

Dataanalysen viste, at unge jobsøgende har brug for omfattende støtte for at forbedre deres beskæftigelsesegnethed og effektivt navigere på arbejdsmarkedet. Dette omfatter hjælp til at udvikle vigtige jobsøgningsfærdigheder, såsom at udarbejde CV'er og forberede sig til samtaler for at øge deres konkurrenceevne med hensyn til at sikre beskæftigelsesmuligheder. Omvendt er investering i faglige udviklingsmuligheder afgørende for ungdomsarbejdere for at øge deres effektivitet med hensyn til at støtte og vejlede unge individer. Dette indebærer at tilbyde uddannelsesprogrammer, der har til formål at finpudse mentor- og træningsfærdigheder og derved udstyre dem med de nødvendige værktøjer og viden til at vejlede og styrke de unge, de arbejder med.

Chart 2. Duration of job search among young job seekers



Tabel 1 Varighed af arbejdet

Uddannelses- og kommunikationsbehov og uddannelsesområder

Forskningsanalysen fremhævede betydelige udfordringer, som unge jobsøgende står over for, især med at navigere i forskellige kommunikationsstile og mestringsmekanismer for stress. Især afslørede data, at et flertal af disse personer følte sig utilstrækkeligt rustet til at udtrykke ikke-verbale signaler effektivt, hvilket bidrog til vanskeligheder med at kommunikere med ukendte personer, en faktor der er tæt forbundet med forhøjet stressniveau under interviews. Hvad angår ungdomsarbejdernes perspektiv viste undersøgelsen, at næsten 60 % af de adspurgte havde gennemgået en uddannelse af mindst seks måneders varighed, specifikt med fokus på at forberede unge mennesker til at styre deres karriere. Mens deres overordnede svar vedrørende kommunikationsbehov havde en tendens til at falde inden for mellem- til højere, svarede en betydelig del af deltagerne, at de brugte virtual reality (VR) materialer og andre digitale værktøjer til læringsformål.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende

Forskningsresultaterne afslører de særlige uddannelsesbehov hos unge jobsøgende, primært med fokus på at forbedre deres kommunikationsevner. Dette omfatter både mundtlige og skriftlige kommunikationsstile, der er afgørende for effektivt at formidle deres kvalifikationer og forhåbninger til potentielle arbejdsgivere. Desuden spiller interaktionsfærdigheder såsom



nonverbal kommunikation en afgørende rolle, men mange deltagere udtrykte vanskeligheder, især med at opretholde øjenkontakt og håndtere stress under interaktioner.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

Størstedelen af ungdomsarbejderne udtrykte en stærk følelse af tillid til deres evne til at vejlede deres praktikanter om udvikling af curriculum vitae (CV) og interviewparathed. Deres omfattende erfaring med at arbejde med unge mennesker viser let denne tillid. Ikke desto mindre afslørede deres svar også områder, hvor de følte sig mindre udrustede. På trods af deres sikkerhed i at formidle praktisk vejledning erkendte de en mangel på viden om at udstyre unge jobsøgende med strategier til at dyrke ro, stresshåndtering og effektiv udnyttelse af virtual reality-applikationer. Da de blev spurgt om deres selvtillid til at forberede unge til online versus traditionelle ansigt-til-ansigt interviews, angav flertallet desuden en præference for personlige interviews, hvilket signalerer et behov for hjælp til at guide unge til at navigere i visuelle interviewformater mere effektivt.

2.3.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

I betragtning af de punkter, der er nævnt tidligere, og de fremhævede områder, er det klart, at mange unge jobsøgende finder stresshåndtering og at bevare roen under samtaler ret udfordrende. De mener, at det er afgørende at lære teknikker til at håndtere stress bedre og forstå interviews mere effektivt.

Når det kommer til træningspræferencer, kan mange af dem lide at bruge virtual reality (VR) teknologi, fordi det gør læring mere interessant og engagerende. De foretrækker også læringsmaterialer såsom videoer og spil, fordi de er interaktive og visuelt tiltalende, hvilket hjælper dem med at lære bedre. De er mest interesserede i at øge kommunikationsevner og digitalisering. Dette viser, at de forstår vigtigheden af disse færdigheder på nutidens arbejdsmarked, og de søger læringsmuligheder inden for disse områder.

2.3.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

Mens størstedelen af ungdomsarbejderne udtrykte tillid til deres evne til at arbejde med at øge kommunikationsevner og forberede unge til jobsamtaler, hælder deres præference mod personlige uddannelsesmiljøer. Ikke desto mindre viste de interesse for at udnytte digitale værktøjer såsom virtual reality (VR), quizzer og videoer til træningsformål. De fremhævede dog også mangel på materialer, strukturerede læseplaner og muligheder for scenariepraksis i det virkelige liv, som de anså for afgørende for deres erhverv. Derfor udtrykte de et ønske om læringsmuligheder, der omfatter disse elementer for at øge deres effektivitet med hensyn til at støtte ungdomsbefolkningen.



2.4 Danmark

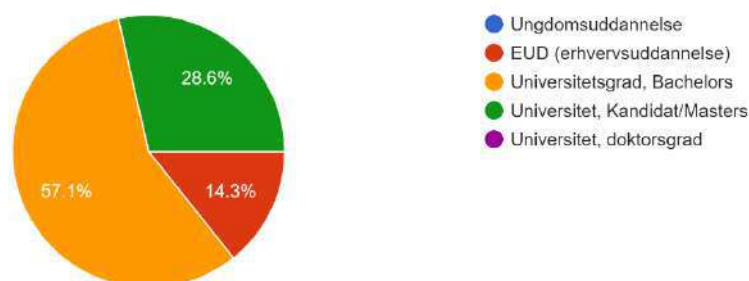
2.4.1 Beskrivelse af deltagerne

I alt syv ungdomsarbejdere svarede på undersøgelsen. De arbejder alle på afdelinger i Jobcenter København. Tre respondenter svarede, at de arbejder inden for "lærepladsindsatsen", som bogstaveligt talt kan oversættes til "lærlingeindsatsen" et initiativ, der hjælper unge (18-29 år) med at finde lærepladser og praktikpladser på deres erhvervsuddannelser¹. En respondent svarede, at de arbejder med unge under 30 år, der er klar til uddannelse. En respondent svarede ikke på spørgsmålet, og en respondent svarede, at de arbejder med kontanthjælpsmodtagere.

Et flertal af respondenterne (tabel 1) havde en universitetsgrad på bachelorniveau, mens to havde en kandidatgrad og en havde en erhvervsuddannelsesuddannelse. Alle ungdomsarbejderne var også alle erfarne, idet de havde arbejdet med unge i mere end 4 år, med undtagelse af én, der havde 1-2 års erfaring. Det er værd at bemærke, at tre ud af syv af ungdomsarbejderne havde modtaget specifik uddannelse i at hjælpe unge med at forberede sig på at finde arbejde.

1. Din uddannelse (sæt kryds ved det højeste niveau, du har afsluttet)

7 responses



Tabel 1 Deltagernes uddannelse

I alt ni unge jobsøgende besvarede undersøgelsen. Blandt dem svarede 8 på en engelsk version af undersøgelsen og 1 på den danske version. Aldersspændet for de jobsøgende var mellem 20 og 29 år, og de var alle inden for IT-sektoren, marketing og computerspilsrelaterede områder som udvikling, kunst og design. Hvad angår de stillinger de søgte, var de alle inden for de førnævnte områder samt i stillinger inden for projektledelse, indholdsspecialist, designer, 3D-kunstnere eller udviklere. De havde alle erfaring med

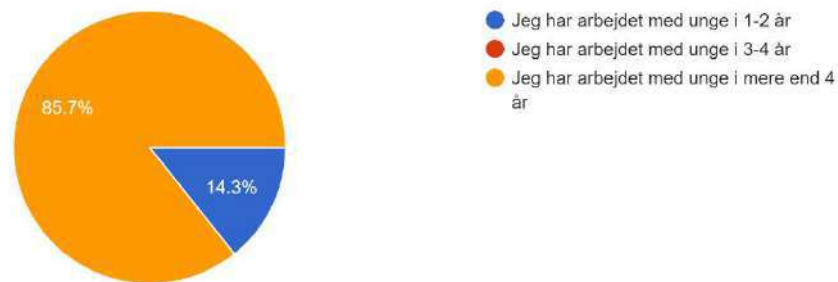
¹ <https://www.kk.dk/borger/jobsoegning-og-ledighed/fritidsjob-og-laereplads/laere-og-elevplads/om-laerepladsindsatsen>



jobsamtaler, og størstedelen af dem havde prøvet at deltage i jobsamtaler 1-2 gange (tabel 2). Alle undtagen én jobsøgende deltager havde arbejdet før, men var arbejdsløs nu. Alle undtagen én jobsøgende havde sendt deres CV til potentielle arbejdsgivere og gjort det aktivt mellem 3-6 måneder til mere end et år. De havde været til netværksarrangementer, brugt LinkedIn og besøgt virksomheder direkte for at præsentere sig selv.

4. Vælg venligst det svar, der passer bedst til din situation:

7 responses



Tabel 2 Erfaringer fra jobsamtalen

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

Organisationen, Jobcenter København (Kontakt, 2024), blev delvist valgt, da det er den organisation som alle, der registrerer sig som ledige i København, skal igennem. For det andet blev det valgt, da Virsabi allerede havde forbindelser inden for organisationen fra tidligere.

Jobcentret er en del af Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen, som er en offentlig myndighed i Københavns Kommune. De leverer tjenester og sagsbehandlere til arbejdsløse borgere.

Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen i Københavns Kommune huser 2200 medarbejdere, hvor selve Jobcentret huser ca. 1400 medarbejdere.

Det er svært at finde et præcist tal for dette spørgsmål, da mange arbejder med unge under 30 år i en eller anden grad, og organisatoriske ændringer sker ofte. Den dedikerede ungdomsenhed har dog omkring 160 medarbejdere, der udelukkende arbejder med unge.

Kommunen har længe leveret tilbud til ledige, men som følge af organisatoriske ændringer blev tilbuddet til ledige flyttet over til de nye jobcentre i 2007.

2.4.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

Ungdomsarbejdere



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Undersøgelsens resultater viser et billede af, at de danske ungdomsarbejdere generelt beskriver sig selv som vidende om kommunikationsfærdigheder og sikre på deres evne til at træne unge i kommunikationsfærdigheder (spørgeskemapunkt 6 og 7). Mens de stadig rapporterede relativt højt på vurderingsskalaerne, var der nogle områder, der blev vurderet lidt lavere; (punkt 6) Effektiv visuel kommunikation og selvtillid, (punkt 7) Non-verbal kommunikation og selvbevidsthed, Stresshåndtering og afslapning, samt Forberedelse til nye situationer, Forberedelse til online interviews og Bevidsthed om styrker og svagheder.

Et emne skiller sig ud, det er opfattede evne til at undervise i brugen af virtual reality-applikationer, hvor et flertal af ungdomsarbejderne rapporterede lave niveauer af selvtillid.

Unge jobsøgende

Med hensyn til spørgeskemaelementerne vedrørende kendskab til emner inden for kommunikationsfærdigheder (punkt 9) vurderede respondenterne deres færdighedsniveau i kommunikationsfærdigheder som generelt højt (i den højere ende af vurderingsskalaen) for emner som:

- Aktiv lytning
- Verbal kommunikation
- Effektiv skriftlig kommunikation
- Effektiv visuel kommunikation
- Venlighed og omgængelig adfærd
- Lydstyrke og tone
- Empati
- Respekt og inklusion i praksis

Selvtillid, ikke-verbale signaler, blev vurderet lavere end de andre med tal tættere på midten af vurderingsskalaen. Denne forskel er dog hverken dramatisk eller bør fortolkes omhyggeligt, da gruppen af respondenter er lille, og der ikke blev foretaget nogen analyse for statistisk signifikans.

Yderligere kan vi bemærke, at de jobsøgende til en vis grad søger muligheder for at observere og lære af gode kommunikationseksempler, og har rakt ud til venner og kolleger for at få feedback på deres egen kommunikation. Til en vis grad øver de sig i at forbedre deres kommunikationsvaner. Færre af dem har deltaget i workshops eller klasser med fokus på kommunikation.

De fleste af respondenterne svarer, at de til en vis grad har svært ved at kommunikere med mennesker, de ikke kender så godt, mens en tredjedel af dem siger, at det er et mindre problem. Med hensyn til at føle sig stresset før et interview, rapporterer fem ud af ni, at dette er et problem for dem til en vis grad, og fem ud af ni rapporterer, at det at få øjenkontakt under interviewet til en vis grad er et problem. Hvad angår udfordringer med at berolige sig selv og føle sig afslappet, indikerer deres svar, at halvdelen af dem har denne udfordring.

Desuden rapporterede respondenterne, at de godt kan lide at arbejde sammen med andre, de er generelt ret bevidste om deres styrker og svagheder, og de fleste af dem hævder, at de ved, hvordan man skriver et godt CV. De rapporterede også, at et flertal af dem til en vis grad



ved, hvordan de skal udvælge virksomheder at sende deres CV til, og et stort flertal rapporterede, at de ved, hvordan man deltager i online interviews.

Virtuel virkelighed

Blandt ungdomslederne var der kun én, der havde prøvet VR før, og i forhold til deres holdning til at bruge VR var de generelt neutrale, mens tre rapporterede, at de ikke brød sig om at bruge det. Hvor denne skepsis kommer fra (i nogle tilfælde uden at have prøvet VR) kan være et emne for yderligere undersøgelser.

Blandt de unge jobsøgende svarede de (punkt 10 n og o), at omkring halvdelen af gruppen har en eller anden form for erfaring med at bruge VR, og til spørgsmålet om de nyder at bruge VR, deres svar var spredt ud over hele skalaen.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende

Med hensyn til læringspræferencer for de unge jobsøgende, kan de fleste af dem lide at lære i klasserne, mødes personligt, og de fleste af dem kan lide at lære ved at se videoer. De rapporterer også, at læring af at læse tekster og lære gennem øvelser og quizzer ses positivt. Ud fra besvarelsene på de fire ovenstående spørgeskemapunkter (10: p, q, r, s) er det ikke muligt at se en klar præference, der vurderes meget højere eller lavere end de andre. Sådan bør alle læringsmetoder tages i betragtning som gode muligheder ved udvikling af læringsmaterialer til de danske unge jobsøgende.

Hvad angår de emner, hvor de jobsøgende følte sig mindre sikre på deres evner, for at opsummere det, der blev nævnt i afsnit 2.3.2, var emnerne relateret til generthed, selvtillid og stresshåndtering.

Respondenternes egne ord om, hvad de har sværest ved i at gå til jobsamtaler (punkt 11b):

- *Venter på svaret og forhandler*
- *Vær naturlig i din adfærd og vis ikke stress*
- *At måle hvordan det faktisk gik.*
- *Forberedelse*
- *At være veltalende og nem at tale med.*
- *At vide hvad man skal tale om*
- *At få interviewet*

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

Hvad angår de største udfordringer med at forberede de unge på at forberede sig til jobsamtaler, svarede ungdomsmedarbejderne:

- *At de (de unge) selv tror, at de kan mestre opgaven og ikke har brug for mere læring*
- *At de (de unge) kan se ideen med forberedelsen. Mange tænker "Hvad får jeg ud af det"*



- *At få dem (de unge) til at målrette deres kommunikation mod virksomheden*
- *At træne selvtillid og nærvær*
- *At få dem (de unge) inviteret til et interview*
- *At de (de unge) skal forstå, hvad de kan få ud af det*
- *Forberede de unge på det, det er en sårbar situation for mange, da der er fokus på deres svage sider*

Disse svar indikerer udfordringer i emner relateret til selvværd, motivation og visualisering af deres fremtidige mål, kommunikations- og præsentationsevner. Endelig pegede en respondent på emnet selvbevidsthed og håndtering af kritik, mens en påpegede, at bare det at kunne nå frem til en samtale er den største udfordring, hvilket selvfølgelig er en væsentlig udfordring.

Med hensyn til ungdomsarbejdernes ønsker til, hvad de ville værdsætte af et kursus i forberedelse af unge til jobsamtaler, bad de om følgende emner:

- *Når lyset er tændt, og du har ramt noget, der kan motivere dem. Når det lykkes dem at opnå deres drømmejob, eller jobbet på vej til det, de virkelig ønsker. Når (de unge) forstår, at vi er sammen om deres situation, finder jobbet eller studiepladsen*
- *Styrke deres tro på egne evner*
- *Målrettet kommunikation*
- *Ligestilling, motivation og mundtlig/skriftlig præsentation*
- *Ved ikke*
- *Relevante eksempler*
- *Selvpræsentation, selvtillid, mindfulness for unge, der har været ledige i en længere periode, da de ofte har haft et mentalt tilbageslag*

Disse svar peger på emnerne motivation, selvværd, kommunikation og præsentationsevner.

2.4.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

For at opsummere resultaterne af undersøgelsen om unge jobsøgende er de områder, som respondenterne opfatter sig selv som svagest på, relateret til selvtillid, generthed og stressrelaterede problemstillinger. Resultaterne af undersøgelsen tyder dog ikke på nogen dramatisk mangel på tillid eller for store mængder stress.

Med hensyn til andre kommunikationsevner opfatter respondenterne i hvert fald selv deres egne evner som relativt gode. Hvorvidt deres evner anses for gode af potentielle arbejdsgivere, er et andet spørgsmål, som fremtidige undersøgelser kan tage sig af.



Noget af den selvtillid og bekymring som respondenterne kan føle, kan være relateret til deres manglende erfaring og ungdom, hvilket stadig er gyldige punkter, hvor yderligere uddannelse kan forbedre deres præstationer i fremtidige jobsamtaler.

Det skal bemærkes, at de fleste af respondenterne ikke havde deltaget i workshops eller kurser relateret til kommunikationsfærdigheder, hvor nogle af disse problemer kunne have været løst.

Omkring halvdelen af respondenterne havde en vis grad af erfaring med Virtual Reality, men det skal bemærkes, at mange af respondenterne også havde uddannelsesmæssig baggrund inden for IT eller computerspilsrelaterede emner. På trods af disse resultater kan noget undervisningsmateriale om, hvordan Virtual Reality kan bruges på en meningsfuld måde til at træne færdigheder være et værdifuldt bidrag i ethvert læringsmateriale, som VR-ACE-projektet vil udvikle.

2.4.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

Hvad angår anbefalinger om uddannelsesområder og emner for de ungdomsarbejdere, der deltog i undersøgelsen, rapporterede respondenterne at mundtlig og skriftlig kommunikation, tilpasningsevne, selvbevidsthed, selvtillid, selvudvikling og motivation var emner af interesse. Ungdomsarbejderne rapporterede også, at de følte sig meget trygge ved at undervise i mundtlig og skriftlig kommunikation samt empati, hvilket kan indikere, at disse emner er af stor personlig interesse, eller set som de vigtigste emner blandt de andre. Effektiv visuel kommunikation, Selvtillid, Nonverbal kommunikation, Stresshåndtering og afslapning samt Forberedelse til nye situationer og Forberedelse til online interviews, var de emner, som respondenterne følte sig mindre trygge ved at undervise i. Her er emnet Selvværd et bemærkelsesværdigt aspekt, da det også blev bragt op i de senere spørgeskemapunkter.

Et emne der skilte sig ud, er undervisningen i, hvordan man bruger Virtual Reality, og generelt ser VR ud til at være et ukendt emne for respondenterne. Dette indikerer, at der kan være behov for et omfattende afsnit om Virtual Reality i undervisningsmaterialet til ungdomsarbejderne.

Oversigt over træningsområder:

- Kommunikationsfærdigheder (målrettet arbejdsgiveren)
- Empati og motivation
- Selvtillid, stresshåndtering
- Forberedelse til online interviews
- Brug af Virtual Reality

Note:

En af de tidligere dokumenterede fordele ved at træne ved hjælp af Virtual Reality er, at kursisterne har en tendens til at føle sig mere selvsikre efter at have gennemgået et VR-træningsprogram.





2.5 Frankrig

2.5.1 Beskrivelse af deltagerne

Undersøgelsen til feltforskning for at få indsigt fra franske unge jobsøgende og ungdomsarbejdere blev gennemført i februar – marts 2024. I alt 5 ungdomsarbejdere og 11 unge jobsøgende på landsplan svarede og delte deres synspunkter gennem to undersøgelser. Undersøgelserne blev ledet af IRIPS i samarbejde med interne og eksterne ungdomsarbejdere og jobsøgende, der deltager i organisationens uddannelsesprogrammer samt andre korsikanske organisationer vi samarbejder med.

Ungdomsarbejderne blev kontaktet via e-mail eller telefonopkald, og de jobsøgende blev briefet personligt og guidet til at udfylde en Google-formular med spørgsmål. Begge undersøgelser blev oversat og leveret på fransk.

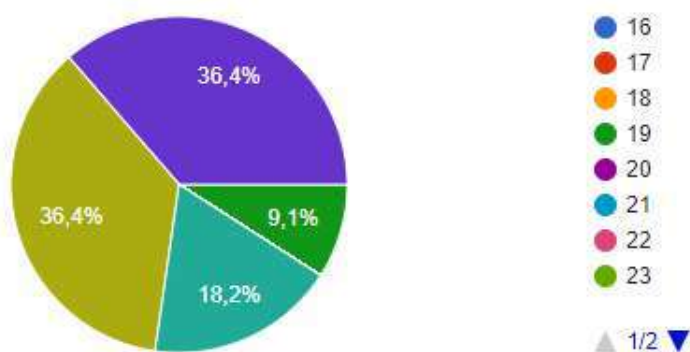
Alle 5 deltagende ungdomsarbejdere har en universitetsuddannelse og mere end 4 års erfaring med at arbejde med unge voksne (maksimal svarmulighed, se bilag II). Alle fem respondenter var ikke specifikt uddannet til at coache unge voksne relateret til karriere og beskæftigelse.

De 11 unge voksne, der deltog i undersøgelsen som unge jobsøgende, var i alderen : (figur 1.). Gennemsnitsalderen for respondenterne var 25 år. 93,3 % af dem havde : en ungdomsuddannelse, og resten havde en universitetsuddannelse (figur 2.).

90 % af respondenterne var mellem 27-29 år. Den resterende procentdel var yngre mennesker.

1. Age

11 απαντήσεις



Figur 1 - 2. Unge jobsøgendes alder

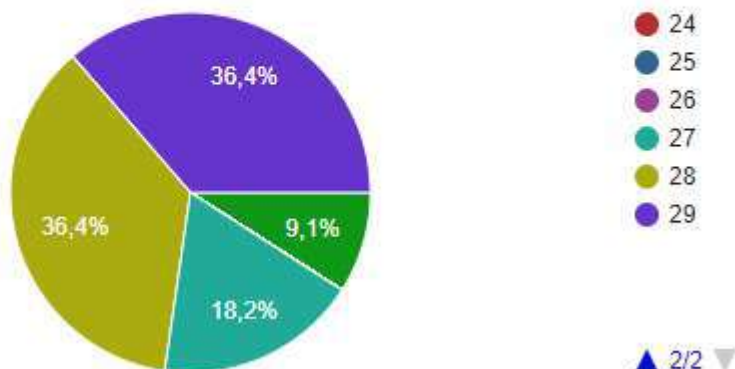


Co-funded by
the European Union



1. Age

11 απαντήσεις

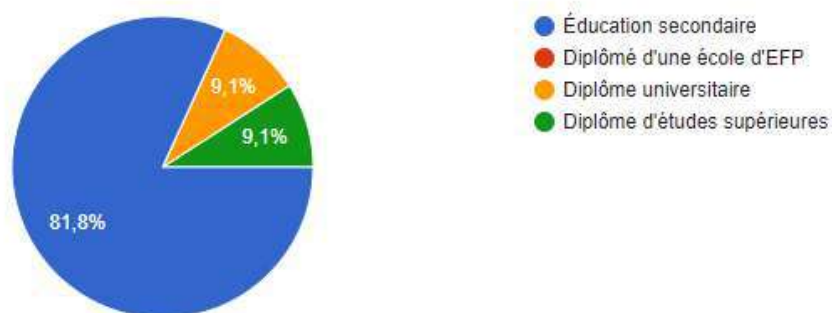


Figur 3. Unge jobsøgendes uddannelsesbaggrund

81,8 % havde afsluttet en ungdomsuddannelse, 9,1 % havde en universitetsgrad og 9 % en postgraduate grad.

2. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

11 απαντήσεις



Figur 4. Mængde erfaring fra jobsamtaler

63% havde deltaget i 1-2 interviews, 18,2% har deltaget i 3-4 interviews og 18,2% i over 5 interviews. Generelt kan vi sige, at deltagerne repræsenterede alle niveauer af erfaring med interviews.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Co-funded by
the European Union



5. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

11 απαντήσεις



Figur 5. Erhvervserfaring og sektorer, hvor deltagerne søger job

81,8 % af de deltagende jobsøgende har tidligere arbejdet, men er nu arbejdsløse og 18,2 % har ikke arbejdet tidligere.

6. Veuillez sélectionner la phrase qui décrit le mieux votre situation :

Αντιγραφή

11 απαντήσεις



Figur 6. Jobsøgning ved at sende CV

De sektorer som de unge jobsøgende allerede har arbejdet i var: Byggeri, medicalsektoren, som automekanikere, i offentlige stillinger og som sælger i et supermarked.

De brancher hvor de søger job er: Bygningsarbejder, professionel integrationsrådgiver, lederstilling, elektriker til motorcykler, kranførere, lagerarbejder, reparationsarbejde, arbejde udendørs.

72 % af deltagerne har brugt denne metode i de sidste 3-6 måneder.

9% har brugt denne metode fra 6 -12 måneder

9 % har brugt det i en længere periode, og

9 % har aldrig søgt arbejde før.



Sosped



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

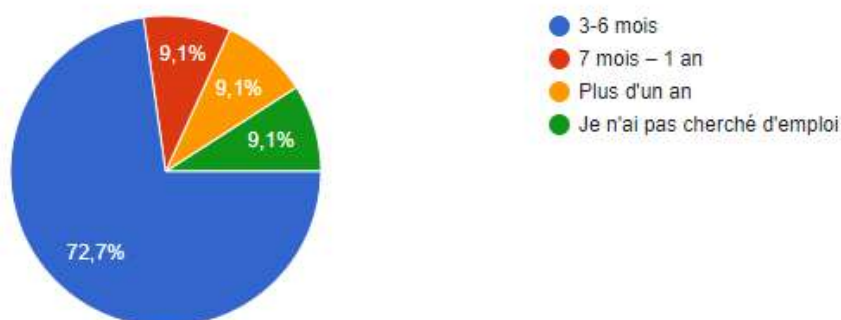


Co-funded by
the European Union



7. S'adresseront-ils à un employeur en envoyant leur C.V. pour le passer.

11 απαντήσεις



Figur 7. Søgning efter ansættelse på andre måder (end ved at sende CV)

Respondenterne rapporterede også om andre metoder, de havde brugt til jobsøgning. Disse omfattede mund til mund, spontan henvendelse på stedet ved at præsentere sig selv, når de så en annonce, via telefonopkald. To deltagere rapporterede, at de kun har sendt CV'er.

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

Ungdomsarbejdere, der deltog i undersøgelsen, kom fra følgende organisationer:

IFRTS er et uddannelsesinstitut med rang af privat universitet og udarbejder eksamensbeviser inden for social-, medicinsk-social- og sundhedssektoren. Den tæller flere akademiske fag for forskellige discipliner blandt sine medlemmer (psykoanalytikere, sociologer, jurister, økonomer, ergonomer osv.).

Instituttet er også et aktivt forskningscenter omkring disse temaer. Det arrangerer regelmæssigt seminarer og studiedage med fokus på specifikke emner, hvilket giver mulighed for udveksling og dermed beriger viden.

Etudes et Chantiers, Course' aktiviteter omfatter:

- Risikostyring og forebyggelse i naturområder
- Vedligeholdelse af naturområder: Vedligeholdelse og åbning af stier, vedligeholdelse og udvikling af grønne områder (haver, beskyttede områder osv.)
- Vandforvaltning og oversvømmelseskontrol: Vedligeholdelse og genopretning af vådområder, vedligeholdelse af vandløb, vedligeholdelse og restaurering af vandingskanaler
- Brandforebyggelse: Etablering af brandbarrierer, vedligeholdelse af DFCI (Forest defence against brand) stier, rydning inden for rammerne af OLD (Legal Clearing Obligations)



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Udvikling og bevarelse af kystlinjen: Beskyttelse og udvikling af kystlinjen (konsolidering af klitsnoren, transplantation osv.), indsamling, sortering og transport af affald: Rengøring af strande langs kysten.

Working Scope SC' Opara: er et kooperativ af iværksættere, der giver sine partnere mulighed for at teste deres virksomhedsetableringsprojekt i reel skala. I den første testperiode nyder deltagerne godt af forstærket støtte til at hjælpe dem med at starte deres aktivitet under de bedste forhold.

Sud Concept er en kooperativ og deltagende uddannelses- og konsulentvirksomhed, der blev oprettet i 2008, med speciale i efteruddannelse for voksne og rådgivning for offentlige og private organisationer.

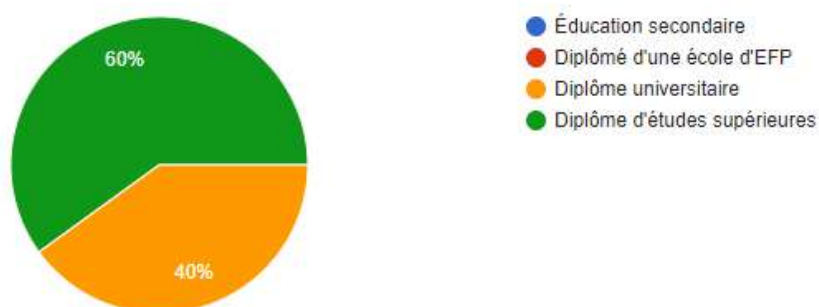
Université Corse blev grundlagt i 1765 og genåbnet i 1981, University of Corsica Pasquale Paoli er et af de 71 franske universiteter. Som en akademisk og forskningsmæssig struktur, der er fast forankret i sit område, er den i direkte kontakt med store lokale og internationale spørgsmål. Universitetet på Korsika Pasquale Paoli er en tværfaglig institution, der tæller 8 fakulteter, institutter og skoler. Det tilbyder 130 eksamensbeviser, der spænder fra toårige bachelorstudier til ph.d.-studier.

Figur 8, 9, 10. Uddannelsesniveau og år med unge

1. Formation (veuillez cocher le niveau le plus élevé que vous avez atteint)

AVI

5 απαντήσεις



60 % af deltagerne har et eksamensbevis for videregående studier og 40 % en universitetsgrad.



Co-funded by
the European Union

4. Veuillez sélectionner la réponse qui correspond le mieux à votre situation :

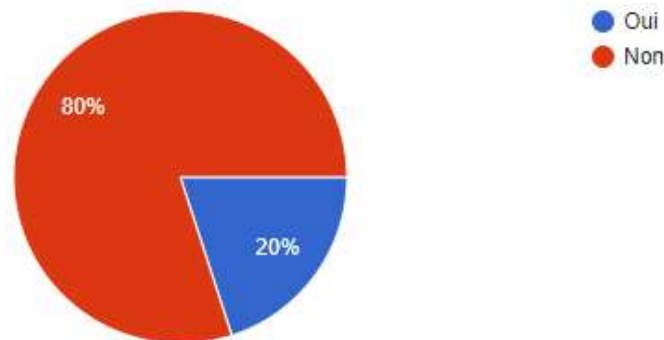
5 απαντήσεις



60 % af de ungdomsarbejdere, der deltager i undersøgelsen, har arbejdet med unge i over 4 år, 20 % 3-4 år og 20 % 1-2 år.

5. J'ai été formé pour préparer les jeunes à gérer leur carrière / trouver un emploi

5 απαντήσεις



80 % af deltagerne er optaget af at forberede unge til en professionel karriere og finde et job. To af de deltagende ungdomsarbejdere har gennemgået uddannelse specifikt i beskæftigelse for unge.

2.5.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

De fleste deltagere mener, at de har meget gode færdigheder (score på 6 eller 7) i aktiv lytning, mundtlig kommunikation, skriftlig kommunikation, gode færdigheder (score på 5) i at skabe visuelle præsentationer, socialt nærvær og venlighed, lydstyrke og tonefald, når de kommunikerer.

De fleste oplever vanskeligheder med empati, selvtillid, kropsholdning og kropssprog, og halvdelen af deltagerne er ikke bekendt med respekt og inklusion i et arbejdsmiljø.

De fleste deltagere søger muligheder til at være gode kommunikatorer, men igen har flertallet ikke bedt nogen om at evaluere deres præstationer og give dem feedback.



Kun 2 ud af 11 deltagere har deltaget i en form for træning eller workshop i kommunikation.

De fleste deltagere har svært ved at kommunikere med mennesker, som de ikke kender, og de fleste føler sig stressede før en samtale.

De fleste har svært ved at få øjenkontakt under en samtale og ved ikke, hvordan de skal berolige og slappe af før eller under interviewet.

De fleste føler, at de kan samarbejde godt med andre, og at de kender deres egne styrker og svagheder.

Mere end halvdelen af deltagerne ved ikke, hvordan man skriver et godt CV, hvordan man finder virksomheder at sende det, og hvordan man deltager i et online interview.

Næsten 80 % har aldrig brugt Virtual Reality-applikationer, men de vil gerne prøve en.

Deltagerne sagde, at den sværeste del ved at finde et nyt job er interviewprocessen (at tale med folk, de ikke kender og håndtere stress) og forhandlingen om løn og arbejdsvilkår.

Resultaterne af ungdomsarbejderundersøgelsen viser, at:

Ungdomsarbejdere oplyser, at de er meget gode (6 eller 7 score) til aktiv lytning, mundtlig kommunikation, skriftlig kommunikation, oprettelse af kommunikationsmateriale, omgængelighed og venlig, selvtillid, brug af den korrekte tone og lydstyrke og brug af empati. De er meget tvivl om at praktisere respekt og inklusion.

Med hensyn til at hjælpe unge med følgende opgaver er det svært:

At lære unge at udarbejde et CV.

Hjælpe unge med skriftlig og mundtlig kommunikation.

Nonverbal kommunikation.

Selvtillid.

Stress- og angsthåndtering.

Tilpasning til nye situationer.

Forberedelse af unge til interviews enten personligt eller online.

Lærer dem at bruge V-R-applikationer.

En vis sværhedsgrad er vist i:

At hjælpe unge med at evaluere deres egne styrker og svagheder.

Med hensyn til ungdomsarbejdernes kendskab til VR var resultaterne: de fleste har ikke brugt det.

Alle er glade for at lære både personligt og online.

Videoer, tekster og quizzer er alle velkomne i læringsprocessen.

De færdigheder de mest ønsker at lære er:

- Skriftlig kommunikation
- Non-verbal kommunikation



- Selvpræsentation færdigheder
- Tilpasningsevne
- Empati
- Inklusion
- Selverkendelse
- Opbygning af tillid
- Oprettelse af et mentorprogram
- Mindfulness
- Motivation
- At være bekræftende

Deltagerne fandt følgende elementer vanskeligst i forbindelse med forberedelsen af de unge til interviews:

- Hvordan man gør unge mennesker mere selvsikre.
- Hvordan man lærer unge mennesker at præsentere sig selv.
- Hvordan man lærer unge mennesker at præsentere deres stærke sider.
- Sådan udvikles sociale færdigheder
- Hvordan lærer unge mennesker at acceptere kritik og bruger den klogt
- Hvordan lærer unge mennesker at styre sig selv
- Sådan lærer unge mennesker at stille de rigtige spørgsmål
- Sådan lærer unge mennesker at forblive positiv og stærk

Uddannelses- og kommunikationsbehov og uddannelsesområder

Baseret på undersøgelsesresultaterne blev der identificeret uddannelses- og kommunikationsbehov og træningsområder i undersøgelsens svaranalyse.

Unge jobsøgendes behov

- Non-verbale signaler såsom kropsholdning og at vide, hvornår man skal sætte sig ned eller stå op i en interviewsammenhæng
- Lydstyrke og tonefald
- Selvtillid
- Kommunikation med en ny person i en ny situation
- Hjælp og vejledning med stress, angst og beroligelse, (især til interviews)
- Besvarelse af spørgsmål i en jobsamtale
- Tillid og erfaring med at arbejdsgivere ikke er så krævende (forstå arbejdsgiverrollen)
- CV-skrivning og -afsendelse; en opsummering af hovedpunkter eller bedste praksis



- At genkende egne styrker og svagheder og især hvordan man kommunikerer dem
- Bliv mere komfortabel med online interviews og videooptagelse

Ungdomsarbejdernes behov

- *Selvanerkendte færdigheds- og kompetencemangler (for ungdomsarbejdere)*
- *Interesse for at lære mere om selvbevidsthed, fremme af selvudvikling og inklusion*
- *Finder udfordrende: at få unge voksne til at tro på sig selv, at støtte unge voksne til at få et realistisk overblik over deres færdigheder*
- *Ønskede emner: at skabe en positiv tankegang, selvtillid, selvudfoldelse og hvordan man lærer de lokale arbejdsgivere og organisationer at kende*
- *Foretrukne læringsmetoder: ansigt-til-ansigt situationer, videoer og tekster*

Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende

Baseret på undersøgelsesresultaterne:

- ***Uddannelsesemner for unge jobsøgende:***
 - Kort grundlæggende og bedste praksis for jobansøgnings- og interviewproces
 - Selvbevidsthedsevner: identificere og lære at kommunikere styrker og svagheder gennem virkelige oplevelser og eksempler
 - Kommunikationsevner
 - Stressmestrings- og afslapningsstrategier
- ***Uddannelsesmetoder, der foretrækkes af unge jobsøgende:***
 - Face-to-face
 - Videoer
 - Øvelser
 - Quizzer

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

På grundlag af undersøgelsesresultaterne om områder, hvor de mangler kompetencer og færdigheder:

- ***Uddannelsesemner for ungdomsarbejdere:***
 - Sådan støtter du unge jobsøgende i:
Sådan udarbejder du et godt CV
Sådan kortlægger du det lokale marked for jobmuligheder
Sådan forbereder du dig til og består et online interview
 - Sådan støtter du unge voksne med selvudfoldelse og kommunikation:
Sådan opbygger du selvbevidsthed



Sådan fremmer du selvtillid

Sådan bliver du mere bekræftende

Sådan forhandler du løn, arbejdsgoder, arbejdsvilkår

Sådan opbygger du empati, tilpasningsevne, mindfulness

Sådan håndterer du stress og angst

Uddannelsesmetoder der foretrækkes af ungdomsledere:

- Ansigt til ansigt situationer
- Videoer
- Tekster
- Øvelser og quizzer (men ikke for mange)

2.5.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

På grundlag af de ovenfor kategoriserede uddannelsesbehov gives følgende fire uddannelsesområder med emner som anbefalinger. Der gives også anbefalinger til de respektive læringsresultater for unge jobsøgende.

1. Grundlæggende viden til jobsøgning, ansøgning og samtaleproces
2. Færdigheder til selvbevidsthed
3. Selvudfoldelse
4. Stress-coping og afslapningsstrategier:
5. Introduktion til VR-viden, hvad det er, og hvordan det kan hjælpe i interviewprocessen.

2.5.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

På grundlag af de selverklærede kvalifikations- og kompetencekløfter og de behov, som unge jobsøgende har brug for, bør læringsresultaterne være:

1. Hvordan man støtter unge voksne før, under og efter jobansøgnings- og interviewprocessen.
2. Sådan støtter du unge voksne med selvudfoldelse og kommunikation
3. Sådan støtter du unge voksne i at opbygge selvtillid
4. Sådan støtter du unge voksne i at håndtere stress
5. Virtual Reality teknisk knowhow



2.6 Italien

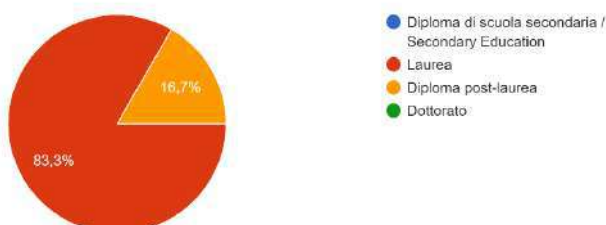
2.6.1 Beskrivelse af deltagerne

Identifikationen af unge jobsøgende blev primært udført ved at udnytte vores netværk og involvere frivillige, der samarbejdede med Fo.Co, en organisation gennem initiativet "Universal Civil Service" (Servizio Civile Universale) samt personer tæt på dem.

Grundlæggende egenskaber ved ungdomsarbejdere:

Undersøgelsen blev administreret til 6 ungdomsarbejdere, deres gennemsnitsalder blev ikke beregnet i denne undersøgelse. Kønsfordelingen var afbalanceret, og undersøgelsen omfattede deltagere med følgende træk:

1. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education
6 risposte

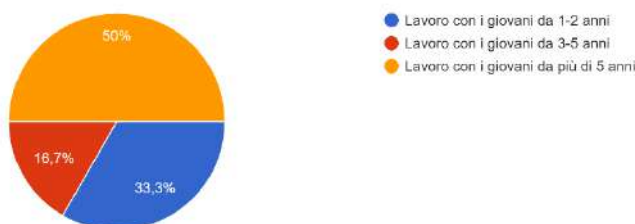


Uddannelse:

- 83,3% bachelorgrad.
- 16,7% Kandidatgrad

Nedenfor er en liste over de organisationer, som de fagfolk, der er involveret i undersøgelsen arbejder for eller samarbejder med i rollen som ungdomsarbejder: Fo.Co, Società Cooperativa Mi.Fa. Onlus, Cooperativa Sociale Filotea, Fondazione Santa Maria Delle Vergini, CESIE, Living Peace. Med hensyn til deres aktivitetsområder var organisationer, der udfører lignende aktiviteter involveret, og de rapporterede om følgende hovedaktivitetssektorer: Modtagelse og integration, Modtagelse - integration og uddannelse, Integration og uddannelse, Rettigheder-bæredygtighed-Skole- Migration og Frivillige foreninger-Uddannelse.

4. Seleziona la risposta che meglio riflette la tua situazione / Please select the answer that best fits your situation:
6 risposte



Jeg har arbejdet med unge mennesker for:

- 33,3% i 1-2 år
- 16,7% i 3-5 år
- 50% i mere end 5 år.

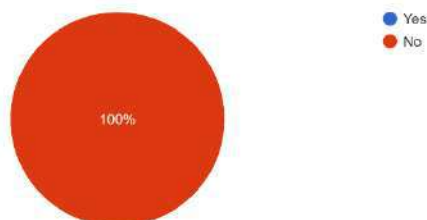


Co-funded by
the European Union



5. Sono stato formato per preparare i giovani a perseguire una carriera/trovare lavoro / I have been trained to prepare young people to manage their career / find employment

6 risposte



Jeg er blevet uddannet til at forberede unge mennesker til at styre deres karriere og finde arbejde.

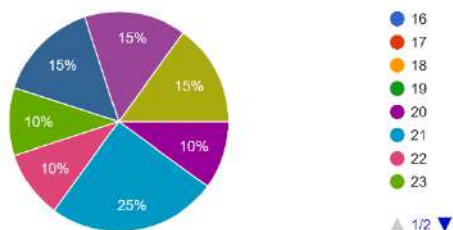
-100% nej

Grundlæggende kendetegn ved unge jobsøgende

Undersøgelsen blev administreret til 20 unge jobsøgende med en ligelig fordeling mellem mænd og kvinder identificeret gennem vores direkte netværk, hvilket viser en mangfoldig blanding. Undersøgelsen omfattede deltagere med følgende funktioner:

1. Età / Age

20 risposte



Alder:

-25% 21 år

-15% 28 år

-15% 26 år

-15% 25 år

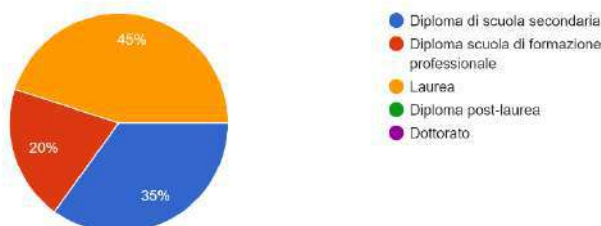
-10% 22 år

-10% 23 år

-10% 20 år

2. Livello di Istruzione (seleziona il titolo più alto ottenuto) / Education

20 risposte



Uddannelsesmæssig baggrundsfordeling blandt jobsøgende:

-45% Grad

-35% Gymnasial eksamen

-20% Erhvervsskoleeksamen

De jobsøgende søger aktivt arbejde i forskellige sektorer og nævner også lignende præferencer. Nedenfor er svarene:

- Socialt, socialt og digitalt iværksætteri, undervisning, socialt i enhver sektor, tertiær, sport eller sprog, journalistik, ansat i et supermarked, regnskab, social operatør, skole, skoler eller uddannelsesinstitutioner, sociale kooperativer og plejehinstitutioner, kunstnerisk, rehabiliteringscentre for handicappede børn/unge, catering,



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



uddannelse, biologisk analyse og forskning, strategisk rådgivning, landbrug, kunstnerisk musikalsk og kommunikation.

Med hensyn til præferencer for specifikke stillinger var svarene ret varierede, og i nogle tilfælde specificerede enkeltpersoner blot den geografiske placering af det ønskede job uden at nævne specifikke roller. Nedenfor er svarene:

- Ingen i øjeblikket specielt, lærer, operatør, pædagog, arbejder i den sociale sektor som rådgiver med forskellige integrationsprojekter, Vittoria (by), administrativ, Calabrien (italiensk region), sekretær, offentligt ansat, lagerarbejder, foredragsholder, psykolog, instruktør -fotograf eller scenograf, pædagog, servitrice, socialpædagogisk pædagog og andre.

Når vi taler om antallet af deltagelse i jobsamtaler, er svarene følgende: 70% 1-2 jobsamtaler; 15% 3 interviews; 15% i mere end 5 interviews. Desuden har 80 % af deltagerne arbejdet tidligere. Desuden har 45 % ikke aktivt søgt job ved at sende CV'et, 40 % i 3-6 måneder; 10 % i over et år og 5 % af de unge jobdeltagere i 7 måneder til et år.

Deltagerne blev spurgt om de udover at sende deres CV havde forsøgt at søge job på en anden måde. Seks af dem svarede nej, mens de øvrige 14 rapporterede følgende svar:

Taler med andre mennesker, præsenterer mig selv via videoopkald, spreder ordet, e-mail, venner, onlineansøgning, jeg sendte min fotoportefølje, ansigt-til-ansigt jobsamtale med arbejdsgiveren selv, jeg har ikke været på jobjagt på det seneste, online og audition.

Inddragelse af målgrupper:

Engagementet involverede direkte netværk, brug af kendte frivillige og enkeltpersoner inden for vores organisatoriske sfære.

Profil af den udvalgte ungdomsarbejderorganisation

Fo.Co.

VR-ACE-projektets Fo.Co. partneren blev udvalgt blandt de organisationer, der skulle deltage i undersøgelsen, da en betydelig del af initiativerne er centreret om uddannelse. De fagfolk der er involveret i organisationen engagerer sig primært i ungdomsrelaterede aktiviteter.

Mi.Fa.

Mi.Fa. (Missione Famiglia Società Cooperative Sociale Onlus) har en lang tradition og dedikation til at byde migranter velkommen og integrere dem i lokalsamfundet.

Cooperativa Sociale Filotea

Cooperativa Sociale Filotea har siden sin oprettelse i maj 2008 forfulgt den almene interesse i fremme af mennesker og social integration af udenlandske borgere. Ungdomsarbejdere blandt deres personale blev udvalgt til undersøgelsen på grund af deres akkumulerede erfaring, deres arbejdssektor og de samarbejdsmuligheder, der allerede er blevet indledt med dem.

Fondazione Santa Maria delle Vergini

Instituttet er blevet optaget blandt de udvalgte organisationer på grund af deres samlede erfaring, deres arbejdssektor og de samarbejdsmuligheder, der allerede er blevet indledt med dem.



CESIE

CESIE er et europæisk studie- og initiativcenter, der blev grundlagt i 2001 med det formål at fremme innovation, deltagelse og vækst på uddannelsesområdet.

Living Peace

Living Peace er blevet inkluderet, fordi det er en organisation, som vi deler værdier og metoder med. Det er inden for vores netværk af samarbejder og de involverede fagfolk har stor erfaring inden for ungdomstræning og -vejledning.

2.6.2 Uddannelsesbehov og uddannelsesområder til støtte for unge jobsøgende og ungdomsarbejdere

Unge jobsøgende

Størstedelen af respondenterne har en universitetsgrad, hvilket fremhæver en veluddannet gruppe af jobsøgende. Der er en betydelig interesse for den sociale sektor, efterfulgt af områder som biologisk analyse og forskning. Respondenterne viser en præference for interaktive læringsmetoder, såsom øvelser og quizzes, hvilket tyder på et ønske om praktisk og engagerende uddannelsesindhold. De vigtigste udfordringer som målgruppen står over for, omfatter manglen på jobstillinger, at finde passende muligheder og bestå indledende screeninger, hvilket understreger behovet for bedre arbejdsmarkedsforståelse og ansøgningsstrategier. Forhindringerne i forbindelse med at klare sig til jobsamtaler omfatter forberedelse i henhold til arbejdsgivernes forventninger, håndtering af angst og overbevisende præsentation af sig selv som den rigtige kandidat, hvilket peger på et behov for forbedret interviewforberedelse og kommunikationsevner.

Ungdomsledere

De fleste respondenter er fortrolige med aktiv lytning, effektiv mundtlig og skriftlig kommunikation samt visuel kommunikation, men mindre sikre på deres evne til at træne andre i disse færdigheder. Der er en anerkendelse af selvtillid, empati og respekt og et stort antal ungdomsarbejdere føler sig i stand til at støtte og uddanne andre på disse områder. Kompetencer som lydstyrke og tonefald viser et blandet niveau af fortrolighed, hvilket tyder på et område for yderligere udvikling.

Respondenterne føler, at de kan instruere og støtte unge i at udarbejde CV'er og forbedre mundtlige kommunikationsevner med stor enighed på disse områder. Der er generel enighed om evnen til at modtage konstruktiv feedback og forbedre skriftlig kommunikation, men mindre tillid til at træne andre til at klare stressede situationer eller praktisere ro og afslapning.

Virtual reality-applikationer er ikke blevet brugt eller foretrukket i vid udstrækning, hvilket indikerer potentiale for vækst eller et behov for introduktion i træningsprogrammer. Der er en stærk præference for personlig læring, se videoer for ny information og engagere sig gennem øvelser og quizzes. Der er stor interesse for at forbedre mundtlig, non-verbal kommunikation og tilpasningsevne. Der er stor interesse for at lære om empati, inklusion, selvbevidsthed og fremme af selvudvikling, hvilket viser fokus på personlig vækst og interpersonelle færdigheder.



Blandt de anbefalinger, træningsområder og specifikke emner der skal trænes, er der forbedring af kommunikationsfærdigheder (aktiv lytning, mundtlig og skriftlig kommunikation, præsentationsevner); Personlig udvikling (opbygning af selvtillid, overvindelse af stress og angst, offentlige taler, empati og respekt); faglige færdigheder (CV-skrivning, jobsøgning og -ansøgning), digitale færdigheder og indførelse af teknologi (introduktion til virtual reality, digitale værktøjer til jobsøgning og personlig branding online).

Uddannelses- og kommunikationsbehov og uddannelsesområder

Unge jobsøgende

Med hensyn til de kommunikationsevner, der er angivet i spørgeskemaet, har størstedelen af respondenterne angivet, at de er bekendt med de fleste færdigheder.

Baseret på de tal, du har angivet, er her en kvalitativ fortolkning:

- Aktiv lytning
- Effektiv verbal kommunikation
- Effektiv skriftlig kommunikation
- Effektiv visuel kommunikation.
- Venlighed og omgængelig adfærd
- Selvtillid
- Lydstyrke og tone
- Empati
- Respekt
- Ikke-verbale signaler
- Med hensyn til unge jobsøgendes uddannelses- og kommunikationsbehov kan der drages følgende konklusioner:

De vigtigste områder vi mener, at træning bør fokuseres på er:

- Kommunikation, både verbal og nonverbal
- Hjælp enkeltpersoner med at identificere deres styrker og svagheder
- Interview-færdigheder
- Netværk
- CV-skrivning
- IT-færdigheder

Ungdomsledere

Spørgeskemadata fremhæver flere vigtige uddannelses- og kommunikationsbehov for ungdomsarbejdere sammen med uddannelsesområder, der kan øge deres effektivitet betydeligt med hensyn til at støtte unge jobsøgende. Navnlige:



- Avancerede kommunikationsevner
- Værktøjer til personlig udvikling
- Faglige vejledningskompetencer
- Digital viden
- Engagements- og motivationsteknikker

Uddannelsesbehov med specifikke emner for unge jobsøgende

På baggrund af undersøgelsessvarene er de vigtigste emner, der vil gavne unge jobsøgende:

1. Aktiv lytning og observationsteknikker til at forbedre personlig kommunikation.
2. At bede om, modtage og implementere feedback effektivt.
3. Udvikling af effektive kommunikationsevner, herunder både verbal, skriftlig og non-verbal kommunikation.
4. Mundtlige og skriftlige kommunikationsstrategier til professionelle miljøer, herunder effektive offentlige taler og præsentationsevner.
5. Teknikker til stresshåndtering, interviewforberedelse og at gøre et stærkt førstehåndsindtryk.
6. Forstå og formulere personlige styrker og svagheder
7. Oprettelse af effektive CV'er og følgebrev
8. Online interviewteknikker og digital tilstedeværelse.
9. Effektive interpersonelle færdigheder, konfliktløsning og projektsamarbejde.
10. Effektive jobsøgningsteknikker og arbejdsgiverundersøgelser.

Uddannelsesbehov med specifikke emner for ungdomsarbejdere

På grundlag af undersøgelserne er de vigtigste emner, der vil gavne ungdomsarbejdere:

- Avancerede kommunikationsteknikker
- Faglige udviklingsfærdigheder
- Personlig vækst og opbygning af selvtillid
- Digital viden og brug af teknologi
- Undervisnings- og mentorstrategier

2.6.3 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for unge jobsøgende

Her er nogle anbefalinger til uddannelsesområder og emner samt de læringsresultater, der kan forventes for unge jobsøgende:

- **Professionel kommunikation:**



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Offentlige taler og præsentationsevner
- Effektivt netværk og relationsopbygning
- Forhandlingsteknikker
- Skrivning af professionelle dokumenter (CV'er, følgebrev, e-mails)

Læringsmål:

- Tal og præsentere trygt i professionelle omgivelser
- Opbyg og vedligehold professionelle relationer
- Anvend forhandlingsstrategier i jobtilbud og arbejdspladsscenarier
- Udarbejd klare, kortfattede og effektive professionelle dokumenter

2. Personlig udvikling og selvledelse:

- Selvevaluering og personlig branding
- Konstruktiv feedback og løbende forbedringer
- Tidsstyring og organisatoriske færdigheder
- Modstandsdygtighed og mestringsstrategier ved afvisning

Læringsmål:

- Identificer personlige styrker og svagheder og formuler et personligt brand
- Brug feedback til personlig og professionel udvikling
- Administrer tid effektivt og organiser opgaver
- Udvis modstandsdygtighed og bevar motivationen under jobsøgning

3. Jobsøgningsstrategier:

- Brug af jobportaler og sociale medier til jobsøgning
- Skræddersy ansøgninger til jobbeskrivelser
- Strategier til opfølgning på ansøgninger

Læringsmål:

- Naviger og brug digitale platforme til jobsøgning effektivt
- Tilpas ansøgninger for at øge chancerne for udvælgelse af jobsamtaler
- Anvend opfølgningsteknikker for at skille sig ud for potentielle arbejdsgivere

4. Interview-færdigheder:

- Forberedelse til interviews (personligt og virtuelt)
- Forstå og besvare almindelige interviewspørgsmål
- Strategier til stresshåndtering før og under samtaler

Læringsmål:

- Forbered dig grundigt på forskellige typer interviews



- Svar kortfattet og passende på interviewspørgsmål
- Anvend teknikker til at håndtere interviewstress og præstere under pres

5. Digital kompetence:

- Grundlæggende tekniske færdigheder til arbejdspladsen
- Administration af digital tilstedeværelse og personlige oplysninger
- Forståelse og brug af nye teknologier (f.eks. VR)

Læringsmål:

- Kompetent betjening af almindelig arbejdspladssoftware og -værktøjer
- Administrere onlineprofiler for at forbedre jobmulighederne
- Demonstrere forståelse for og tilpasningsevne til nye teknologier

6. Samarbejdsevner:

- Teamwork og effektivt gruppesamarbejde
- Konfliktløsning og konstruktiv kritik

Læringsmål:

- Arbejd effektivt i et team for at nå fælles mål
- Navigere og løse konflikter på en professionel måde

Aktiv og multimedielæring:

- Engagement med interaktive uddannelsesværktøjer
- Læring gennem multimedieressourcer (videoer, online tutorials)
- Anvendelse af viden gennem øvelser og quizzer

Læringsmål:

- Engager dig aktivt med interaktive værktøjer til forbedret læring
- Brug multimedieressourcer til læring i dit eget tempo
- Anvend lærte begreber til praktiske scenarier for at styrke forståelsen

2.6.4 anbefalinger om uddannelsesområder og -emner og de respektive læringsresultater for ungdomsarbejdere

Her er nogle anbefalinger til uddannelsesområder og emner samt læringsresultater, der kan forventes for ungdomsarbejdere:

1) Kommunikationsevner:

- Aktiv lytning og empati. At dyrke en forstående og empatisk tilgang i alle interaktioner.
- Effektiv verbal og nonverbal kommunikation. Forbedring af mundtlig kommunikation og forståelse af kropssprogssignaler.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



- Klar og overbevisende skriftlig kommunikation. Undervisning i hvordan man skriver overbevisende CV'er, følgebrev og professionel korrespondance.

Læringsresultater:

- Udvis forbedrede lyttefærdigheder, fremme stærkere forbindelser og forståelse for unge.
- Anvend effektive verbale og non-verbale teknikker til at kommunikere klart og overbevisende.
- Fremstil skriftlige dokumenter af høj kvalitet, der effektivt formidler tilsigtede budskaber.

2) Professionel og personlig udvikling:

- Opbygning af selvtillid og selvbevidsthed. Strategier til at øge selvtilliden og udvikle en stærk selvfølelse.
- Stress- og angsthåndtering. Teknikker til håndtering af stress i professionelle sammenhænge og under jobsøgning.
- Karrierevejledningsfærdigheder - Værktøjer og metoder til at rådgive unge om karriereudforskning og beslutningstagning.

Læringsresultater:

- Udvis øget selvtillid og selvbevidsthed i professionelle interaktioner.
- Anvend strategier til at håndtere personlig stress og støtte unge i angstfremkaldende situationer.
- Giv informeret, konstruktiv karrierevejledning til unge jobsøgende.

3) Digitale kompetencer

- Navigere på digitale jobmarkeder. Brug af online platforme og sociale medier til jobsøgning og netværk.
- Nye teknologier. Forståelse og anvendelse af teknologier som virtual reality i uddannelses- og træningssammenhænge.
- Online engagement og indholdsskabelse. Skabe engagerende digitalt indhold og bruge onlineplatforme til uddannelsesformål.

Læringsresultater:

- Effektivt bruge digitale værktøjer og platforme til jobsøgningsvejledning og personlig branding.
- Indarbejde nye teknologier i trænings- og udviklingsprogrammer.
- Engager og motiver unge gennem kreativt og virkningsfuldt onlineindhold.

1) Inkluderende praksis og kulturel kompetence:

- Kulturel følsomhed og inklusion. Opbygning af et inkluderende miljø, der respekterer forskellige baggrunde og perspektiver.

**Læringsresultater:**

- Skab og oprethold en støttende, inkluderende atmosfære for alle unge.
- Anerkend personlige fordomme og anvend strategier for at minimere deres indvirkning i professionelle omgivelser.

2) Pædagogiske metoder og engagementsstrategier:

- Aktiv læring og deltagelse. Design og facilitering af interaktive læringsoplevelser.
- Mentorskab og coachingteknikker. Effektive strategier til mentoring og coaching af unge.
- Tilpasning til læringsstile. Skræddersy uddannelsesmæssige tilgange til at imødekomme de unges forskellige læringsstile.

Læringsresultater:

Implementer interaktive og deltagende uddannelsesmetoder, der forbedrer læring og fastholdelse.

Fungere som en effektiv mentor eller coach, der giver vejledning og støtte skræddersyet til individuelle behov.

Tilpas undervisnings- og vejledningsmetoder til at imødekomme forskellige læringspræferencer, hvilket øger uddannelseseffekten.



3. Konklusioner

Forskningen i denne rapport har indsamlet data med det formål at identificere unge jobsøgendes og ungdomsarbejders behov, specifikt relateret til jobsamtaleprocessen. Partnerorganisationer har gennemført et omfattende forskningsinitiativ til at identificere områder, der kan forbedres og sikre, at unge mennesker besidder den nødvendige viden og selvtillid til at udmærke sig i denne afgørende rekrutteringsfase.

Skrivebordsforskning som havde til formål at give den kontekst, som feltforskningsdata skulle ses i.

1. Skrivebordsundersøgelsen viser, at projektpartnerlandene på trods af varierende demografi deler de samme ungdomsarbejdsløshedstal.
2. Ifølge Europa-Kommissionen (2024) var 2,83 mio. unge (under 25 år) i april 2024 arbejdsløse i EU, heraf 2,272 mio. i euroområdet. Ungdomsarbejdsløsheden i april 2024 var på 14,4 % i EU (et fald fra 14,7 % i marts) og 14,1 % i euroområdet (et fald fra 14,3 %).
3. Alle projektpartnerlande har stærke og veludviklede programmer for unge jobsøgende, der opererer på både statsligt og privat niveau. Disse mekanismer har til formål at støtte ungdomsbeskæftigelsen.
4. Eksisterende kommunikationsfærdigheder varierer på tværs af partnerlande, lige fra større uddannelser til kortvarige kurser. De fleste lande tilbyder begge typer programmer med et fælles fokus på aktiv lytning, kommunikationsbarrierer, konfliktløsning og andre relevante færdigheder.
5. Skrivebordsundersøgelsen identificerede også 18 typer best practice inden for støtte til ungdomsbeskæftigelse fra Litauen, Finland, Belgien, Danmark, Sverige, Frankrig og Italien.
6. Fremtidige henstillinger. Forskningsresultater er vigtige for nuværende og fremtidige initiativer, der har til formål at sænke ungdomsarbejdsløsheden i EU og for projektpartnerlandene i forbindelse med fremtidige anbefalinger. Disse tiltag fokuserer på: Tilskyndelse til videreuddannelse og opgradering af kvalifikationer, tilpasning af studerendes optagelse i uddannelsesprogrammer til arbejdsmarkedets krav. Ved at implementere disse initiativer kan vi udstyre unge med færdigheder og den viden, de har brug for for at få succes på arbejdsmarkedet.



Feltforskning med det formål at kortlægge og beskrive den aktuelle situation med hensyn til forberedelse af jobsamtaler i partnerlandene

Med udgangspunkt i den indledende analyse identificerer og vurderer denne undersøgelse vigtige læringsresultater, der er afgørende for succes med jobsamtalen. Dette informerer udviklingen af målrettede og effektive træningsprogrammer og værktøjer til at imødekomme de unge jobsøgendes specifikke behov og mål.

1. Den aktuelle undersøgelse er baseret på de to undersøgelser (unge jobsøgende og ungdomsledere). I alt **99 unge jobsøgende** blev adspurgt (Unge jobsøgende: Litauen – 24; Finland – 15, Cypern – 20; Danmark – 9, Frankrig – 11; Italien – 20) og **33 ungdomsarbejdere/ungdomsledere** (ungdomsarbejdere: Litauen – 5; Finland – 5, Cypern – 5; Danmark – 7, Frankrig – 5; Italien – 6;

2. Feltundersøgelser af unge jobsøgende i alle lande har vist meget ens resultater. Når vi taler om **unge jobsøgendes store uddannelsesbehov**, har forskningsdeltagerne nævnt, at de virkelig er fortrolige med færdigheder som: verbal kommunikation, social adfærd og venlighed/høflighed. De færdigheder unge jobsøgende mindst havde kendskab til er relateret til nonverbal kommunikation, også færdigheder som lydstyrke og tonefald. Oftest er de unge jobsøgendes behov stresshåndtering og selvudvikling hos unge voksne, fremme af inklusion, oprettelse af mentorprogrammer og udvikling af teknikker til motivation og positiv forstærkning. Uddannelsesmæssige behov: at føle sig sikker på interpersonelle færdigheder, herunder venlighed, aktiv lytning, empati og teamwork. Forbedringsområder identificerede non-verbal kommunikation, udarbejdelse af et CV og jobsamtalefærdigheder.

3. Resultaterne af **ungdomsarbejdernes behov** har vist, at ungdomsarbejdere mangler færdigheder i stresshåndtering og coaching af unge (hjælper med at opbygge selvværd og selvtillid, selvbevidsthed, fremme af selvudvikling). Ungdomsarbejdere har brug for flere færdigheder i at søge stillinger, som også hjælper unge jobsøgende med at blive forberedt til samtalen (potentielle interviewspørgsmål, positiv samtaleetikette, adfærd under samtalen).

4. Respondenterne viser en præference for interaktive læringsmetoder, såsom øvelser og quizzes, hvilket tyder på et ønske om praktisk og engagerende uddannelsesindhold

5. Forskningsresultater viste også, at både unge jobsøgende og ungdomsarbejdere er meget **interesserede i VR-teknologi**, fordi det gør læring mere interessant og engagerende og opleves meget innovativt.





6. Forskningen har vist, at unge jobsøgende på den ene side er meget selvsikre, og at de er sikre på deres færdigheder og viden, verbale og nonverbale kommunikationsevner, adfærd under interviewet og besvarelse af spørgsmål. På den anden side mangler de tekniske og CV-forberedende færdigheder, færdigheder til at forberede sig indfør et interview, og til sidst, emotionel intelligens.



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



4. Referencer

Et officielt websted for Den Europæiske Union. (2024). Integration af unge på arbejdsmarkedet.

<https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/lithuania/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Coop Danmark, Om Coop. (2024, 01). Hentet fra <https://info.coop.dk/koncernen/about-coop/>

Coop Danmark, Årsrapport 2021. (2024, 01). Hentet fra https://info.coop.dk/media/1886/coop_amba-aarsrapport-2021.pdf

Opret til Litauen. (N.D.). Omtrent. kurklt.lt

Danish Shipping, Nyt trainee hold slår nyt rekord. (2024, 01). Hentet fra <https://danishshipping.dk/pressemeddelser/2023/nyt-trainee-hold-slaar-rekord/>

Ministeriet for Ungdomsanliggender. (2023). Frivillig ungdomstjeneste. <https://old.jrd.lt/savanoryste/jst>

EACEA, Aktuelle debatter og reformer. (2024, 03 27). Hentet fra YouthWiki Denmark, Europa-Kommissionen: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/311-current-debates-and-reforms>

EACEA, Danmark, Integration af unge på arbejdsmarkedet. (2024, 01). Hentet fra <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>

Beskæftigelse og ledighed i 1. kvartal 2024. (2024). <https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=12115517>

arbejdsformidling. (N.D.). Jobtilbud. <https://portal.uzt.lt/LDBPortal/Pages/ServicesForEmployees.aspx?pagId=5de780e8-82c1-47b3-bee3-6d1cd7c64970>

arbejdsformidling. (N.D.). <https://uzt.lt/>

Erasmus for unge iværksættere. (N.D.). Programmet og dets fordele. <https://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=20>

Eurodesk. (N.D.). Om Eurodesk. <https://eurodesk.eu/about/>

Eurostat, Beskæftigelse og aktivitet efter køn og alder. (2024, 01). Hentet fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_q__custom_9452104/default/table?lang=en

Eurostat, Befolkningsændring. (2024, 01). Hentet fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_7680622/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edacacb0-acad-4876-859f-9549d766826b



Eurostat, Arbejdsløshed efter køn og alder. (2024, 01). Hentet fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/UNE_RT_M__custom_9452285/default/table?lang=en

Eurostat, Arbejdsløshed efter køn og alder, spænder 16-30 år. (2024, 01). Hentet fra https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_q__custom_9451887/default/table?lang=en

Kommissionen. (N.D.). Den europæiske grønne pagt.

<https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal>

Kommissionen. (N.D.). B beskæftigelse, sociale anliggender, arbejdsmarkedsforhold og inklusion. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en

Kommissionen. (N.D.). den europæiske dagsorden for færdigheder. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Kommissionen. (2010). Oversigt over Det Europæiske Observationscenter for B beskæftigelse. Foranstaltninger til ungdomsbeskæftigelse. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=12087&langId=en>

Den Europæiske Union for Offentlige Tjenester. (2019). Unge arbejdstagere: holdninger til arbejde, fagforeninger og samfund. https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EN_Young%20workers.pdf

Kommissionen. (N.D.). ungdomsbeskæftigelsesinitiativet. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=lt>

Fakultet for Kommunikation. (N.D.) International kommunikation. <https://www.kf.vu.lt/en/studies/studies-in-english#acquired-skills>

Frankrig alumner. (N.D.). B beskæftigelse i Frankrig: mere end 3 millioner ledige job i 2023.

<https://www.francealumni.fr/es/noticias/employment-in-france-more-than-3-million-jobs-available-in-2023-8429>

Fransk ungdomspolitik. (N.D.) <https://www.jeunes.gouv.fr/french-youth-policies-framework-1923>

HK, Gode råd til jobsamtalen. (2024, 01). Hentet fra <https://www.hk.dk/karriere/jobsoegningen/gode-raad-til-jobsamtalen>

HK, Onlinekurser. (2024, 01). Hentet fra https://www.hk.dk/onlinekurser?_gl=1*1kkv9br*_up*MQ..*_ga*MTIwMzE2ODQyNi4xNzA2MTA4NjE5*_ga_G0Z0D516FR*MTcwNjEwODYxMi4xLjAuMTcwNjEwODYxMi4wLjAuMA..#!1412BD44DC8F416AAE8A7DBA43D0F964

Integration af unge på arbejdsmarkedet. (2024, 03 27). Hentet fra YouthWiki Denmark, Europa-Kommissionen: <https://national-policies.eacea.ec.europa.eu/youthwiki/chapters/denmark/36-integration-of-young-people-in-the-labour-market>



Den Internationale Arbejdsorganisation. (2022). Globale beskæftigelsestendenser for unge. https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_853321.pdf

Jobcenter København, ungdomsafdelingen, kontaktsadresse. (2024, 01). Hentet fra <https://info.jobnet.dk/mit-jobcenter/hovedstaden-og-bornholm/koebenhavn-ungecentret>

Jobcenter København, Din fremtoning til jobsamtalen. (2024, 01). Hentet fra <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/din-fremtoning-til-jobsamtalen>

Jobcenter København, Kontakt. (2024). Hentet fra Jobcenter København: <https://www.kk.dk/om-kommunen/kontakt/jobcenter-koebenhavn-og-ydelsesservice/jobcenter-koebenhavn>

Jobcenter København, Typiske spørgsmål til jobsamtalen. (2024, 01). Hentet fra <https://jobtips.kk.dk/jobtips/jobsamtalen/typiske-spoergsmaal-til-jobsamtalen>

Karjeras. (N.D.). <https://karjerastau.lt/>

Klaipėda Sammenslutningen af Ungdomsorganisationer "Apskritasis stalas" (KLAS). (N.D.). Om os. <https://klas.lt/apie-mus/>

Klaipėda City Kommune. (2023). Ungdomsinitiativer og programprojekter. <https://www.klaipeda.lt/lt/gyventojams/jaunimas/jaunimo-iniciatyvos-ir-programos-projektai/11394/>

Kursuok. (N.D.). <https://kursuok.lt/>

Luxembourg: Den Europæiske Unions Publikationskontor. (2023). Nøgletal Europa 2023. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/15216629/17706595/KS-EI-23-001-EN-N.pdf/5df7a393-8461-9270-7eaa-91a4b1c2acc6?version=4.0&t=1707831012194>

Mærsk. Om Mærsk. (2024, 03). Hentet fra Mærsk: <https://www.maersk.com/about>

MA-Kasse, har du overvejet kunstig intelligens og ChatGPT. (2024, 01). Hentet fra <https://ma-kasse.dk/job-karriere/har-du-overvejet-kunstig-intelligens-og-chatgpt/>

MA-Kasse, Jobsamtalen. (2024, 01). Hentet fra <https://ma-kasse.dk/job-karriere/jobsamtalen/>

Republikken Litauens ministerium for social sikring og arbejde. (N.D.). <https://socmin.lrv.lt/lt/>

Republikken Litauens ministerium for social sikring og arbejde. (2024). Tilskyndelse til ungdomsbeskæftigelse. <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-rinkos-politika/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/>

Republikken Litauens ministerium for social sikring og arbejde. (N.D.). Ungdomsbeskæftigelse. <https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/>

OECD iLibrary. Centralt videngrundlag for OECD's ekspertise. (N.D.). At udstyre unge i Litauen med færdigheder til arbejde og liv. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b2ee1f28-en/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Fb2ee1f28-en>

Officiel statistikportal. (N.D.). <https://osp.stat.gov.lt/pradinis>





OECD, Alderslønforskel. (2024, 01). Hentet fra https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AGE_GAP

OECD, Gennemsnitsløn. (2024, 01). Hentet fra <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm#indicator-chart>

OECD, Lønforskelle mellem mænd og kvinder. (2024, 01). Hentet fra <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart>

OECD, Jobkvalitet efter alder og køn. (2024, 01). Hentet fra <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=JOBQ#>

Pihl, M. D. (2024, 01). Altinget Uddannelse, debatindlæg. Hentet fra <https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/ae-en-praktisk-dagligdag-i-virksomhederne-skal-sikre-uddannelse-til-flere-unge>

Statista Forskningsafdeling. (2024, 11. marts). Gennemsnitlig nettoløn i Frankrig 2021, efter socio-faglig kategori og køn. <https://www.statista.com/aboutus/our-research-commitment>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2024, 01). Hentet fra Om bureauet: <https://www.star.dk/en/about-the-danish-agency-for-labour-market-and-recruitment/>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, aktive arbejdsmarkedspolitiske tiltag. (2024, 01). Hentet fra <https://www.star.dk/en/active-labour-market-policy-measures/>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, foranstaltninger rettet mod unge. (2024, 01). Hentet fra <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/indsatser-til-unge/>

Det Europæiske Universitet for Dobbelte Studier. (N.D.). Alliance. <https://eu4dual.education/alliance/>

Beskæftigelsesministeriet, Danmark. (2024, 01). Hentet fra <https://bm.dk/the-ministry-of-employment/the-ministry/>

Tre, Global hjemmeside. (2024, 01). Hentet fra <https://www.three.com/>

Tre Sverige. (2024, 01). Hentet fra <https://www.tre.se/>

Vidensakademiet. (N.D.). Kursus i kommunikationsfærdigheder - Litauen. <https://www.theknowledgeacademy.com/lt/courses/communication-skills-training/>

Urvoy, H. (2023, 15. november). Hvad Frankrigs inflation og arbejdsløshed kan betyde for Europa. Euronews. <https://www.euronews.com/business/2023/11/15/what-frances-inflation-and-unemployment-rates-could-mean-for-europe>

Væksthuset Samarbejder med Jobcenter København. (u.å.). Hentet fra Væksthuser: <https://www.vaeksthuset.dk/jobcenter/koebenhavn/>

Vytauto Didžiojo Universitet. (N.D.) Introduktion til offentlige kommunikationsstudier. <https://www.vdu.lt/lt/study/subject/5386/>



Co-funded by
the European Union

Verdenskarrierer, Om kampagnen. (2024, 01). Hentet fra <https://worldcareers.dk/en/about-the-campaign>

Verdenskarrierer, mod strømmen. (2024, 01). Hentet fra <https://worldcareers.dk/en/against-the-current>

World Careers, Mod strømmen. (2024, 01). Hentet fra <https://worldcareers.dk/mod-strommen>

Ungdomsgarantier. (N.D.). <https://www.jaunimogarantijos.lt/lt>

Ungdomstjeneste. (N.D.). <https://ira.lt/>



virsabi

SospED



IRIPS
Institut Régional d'Insertion
Professionnelle et Sociale

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Bilag

Bilag I. Undersøgelse af unge jobsøgende

Kære deltager, tak fordi du hjælper VR-ACE-projektets team med at afgøre, hvilke trænings- og forberedelsesbehov unge jobsøgende har, til en vellykket jobsamtale.

De indsamlede data er anonyme og vil kun blive brugt til VR-ACE-projektets behov.

VR-ACE-projektet er finansieret af EU. De synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er imidlertid kun forfatterens/forfatterens egne og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kultur (EACEA). Hverken EU eller EACEA kan holdes ansvarlige for dem.

1. Alder:
2. Uddannelse:
Gymnasial uddannelse, universitetsuddannelse, postgraduate studier

Vælg det svar, der passer bedst til din situation:

3. Jeg har deltaget i en jobsamtale:

1-2 gange 3-4 gange Mere end 5 gange

4. Jeg har tidligere arbejdet, men jeg er nu arbejdsløs Ja Nej
5. Jeg har aldrig arbejdet tidligere
6. Jeg har søgt job ved at sende mit CV for tidligere:

3-6 måneder 7 måneder – 1 år Mere end et år

7. Jeg har søgt job på en anden måde (angiv venligst hvordan)

.....

På en syv-trins skala angiver, i hvilket omfang du er enig i følgende udsagn:

(1 Helt enig – 2 Helt enig – 3 Enig – 4 Ikke helt enig – 5 Hverken enig eller uenig – 6 Ikke enig – 7 Meget uenig)

8. Jeg er bekendt med og kan bruge i praksis:

- a. Aktiv lytning (1-7)
- b. Effektiv verbal kommunikation (At udtrykke mig tydeligt gennem talte ord) (1-7)
- c. Effektiv skriftlig kommunikation (At udtrykke mig klart gennem skrevne tekster) (1-7)
- d. Effektiv visuel kommunikation (udarbejdelse af visuelle præsentationer) (1-7)
- e. Venlighed og omgængelig opførsel (1-7)
- f. Selvtillid (1-7)
- g. Lydstyrke og tonefald (1-7)
- e. Empati (1-7)



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



eller stå op i en interviewsammenhæng.

Bedøm venligst følgende færdigheder med hensyn til sværhedsgrad for dig på en skala fra 1-7

1= Meget nemt, jeg er meget god til det

2= Ret let

3 = Ret let

4 = Hverken let eller svært

5 = Udfordrende

6= Vanskeligt

7= Meget vanskeligt

- a. Aktiv lytning
- b. Effektiv verbal kommunikation (At udtrykke mig tydeligt gennem talte ord)
- c. Effektiv skriftlig kommunikation (At udtrykke mig klart gennem skrevne tekster)
- d. Effektiv visuel kommunikation (oprettelse af visuelle præsentationer)
- e. Venlighed og omgængelig adfærd
- f. Selvtillid
- g. Lydstyrke og tonefald
- e. Empati
- h. Respekt
- i. Ikke-verbale signaler (kropsholdning, at vide, hvornår man skal sætte sig ned eller stå op i en interviewsammenhæng.

På en syv-punkts skala angiver du, i hvilket omfang du er enig i følgende udsagn (1 Helt enig – 2 Helt enig – 3 Enig – 4 Ikke helt enig – 5 Hverken enig eller uenig – 6 Ikke enig – 7 Meget uenig):

Jeg søger muligheder for at observere gode kommunikatører omkring mig

Jeg har bedt en nær ven eller kollega om konstruktiv feedback

Jeg øver mig i at forbedre kommunikationsvaner

Jeg har deltaget i workshops eller kurser i kommunikationsfærdigheder

Jeg søger muligheder for at kommunikere bedre

Jeg har svært ved at kommunikere med folk, jeg ikke kender godt

Jeg føler mig stresset før en samtale

Jeg føler mig stresset under en samtale

Jeg har svært ved at få øjenkontakt under en samtale

Jeg har svært ved at berolige mig selv og føle mig afslappet





Co-funded by
the European Union



Jeg kan godt lide at samarbejde med andre

Jeg kan tilpasse mig nye miljøer eller situationer

Jeg kender mine styrker og svagheder som person

Jeg ved, hvordan man skriver et godt CV.

Jeg ved, hvordan jeg udvælger virksomheder og organisationer, der skal sende mit CV.

Jeg har ikke noget imod at modtage feedback under eller efter en samtale

Jeg ved, hvordan man deltager i en online samtale

Jeg kan godt lide at deltage i online workshops eller kurser

Jeg har brugt Virtual Reality-applikationer

Jeg kan godt lide at bruge Virtual Reality-applikationer

Jeg kan godt lide at lære i klasser, der finder sted personligt

Jeg kan godt lide at se videoer, når jeg prøver at lære noget nyt

Jeg kan godt lide at læse tekster, når jeg prøver at lære noget nyt

Jeg kan godt lide at lære gennem øvelser og quizzes

Åbne spørgsmål:

Det sværeste ved at finde et job er

Den sværeste del af at gå til en samtale er.....



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.



Bilag II. Undersøgelse af ungdomsarbejdere

Kære deltager, tak fordi du hjælper VR-ACE-projektets team med at afgøre, hvilke trænings- og forberedelsesbehov unge jobsøgende har, til en vellykket jobsamtale og din rolle som ungdomsarbejder med at støtte disse behov.

De indsamlede data er anonyme og vil kun blive brugt til VR-ACE-projektets behov.

VR-ACE-projektet er finansieret af EU. De synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er imidlertid kun forfatterens/forfatterens egne og afspejler ikke nødvendigvis Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kultur (EACEA). Hverken EU eller EACEA kan holdes ansvarlige for dem.

1. Uddannelse:
Gymnasial uddannelse, universitetsuddannelse, postgraduate studier
2. Organisation (navn og adresse)
3. Organisationens aktivitetsområde

Vælg det svar, der passer bedst til din situation:

Jeg har arbejdet med unge mennesker for:

1-2 år 3-5 år Mere end 5 år

Jeg er blevet uddannet til at forberede unge mennesker til at styre deres karriere / finde beskæftigelse

Ja Nej

Hvis ja, angives uddannelsesordningens organisation, titel og varighed:

.....

Bedøm venligst følgende færdigheder med hensyn til dit kendskab til dem på en skala fra 1-7

(1= Jeg kender det meget godt og kan støtte/træne andre

2= Jeg ved det godt, men jeg er ikke helt bekendt med, hvordan man støtter/træner andre

3 = Jeg kender det ikke så godt

4 = Jeg har kun en generel idé om det

5 = Jeg ved nogle ting om det

6= Jeg kender det ikke så godt

7= Jeg ved det slet ikke)

- a. Aktiv lytning
- b. Effektiv verbal kommunikation (At udtrykke mig tydeligt gennem talte ord)
- c. Effektiv skriftlig kommunikation (At udtrykke mig klart gennem skrevne tekster)
- d. Effektiv visuel kommunikation (oprettelse af visuelle præsentationer)
- e. Venlighed og omgængelig adfærd
- f. Selvtillid
- g. Lydstyrke og tonefald





e. Empati

h. Respekt

På en syv-punkts skala bedes du angive, i hvilket omfang du er enig i følgende udsagn (1 betyder helt enig; 7 betyder helt uenig):

Jeg kan instruere og støtte unge i, hvordan de:

- a. Forbered en CV
- b. Udvalgte virksomheder og organisationer, der skal sende deres CV
- c. Modtag konstruktiv feedback
- d. Forbedre deres mundtlige kommunikationsevner
- e. Forbedre deres skriftlige kommunikationsevner
- f. Forbedre deres nonverbale kommunikationsevner
- g. Forbedre deres selvbevidsthed
- h. Forbedre den måde, de håndterer stressede situationer på
- i. Øv ro og afslapning
- j. Forbedre deres tilpasningsevne til nye situationer
- k. Forbered dig til en samtale personligt
- l. Forbered dig på et online interview
- m. Få mere at vide om, hvordan du bruger Virtual Reality-programmer
- n. Bliv bevidst om deres styrker og svagheder som person

På en syv-punkts skala angiver, i hvilket omfang du er enig i følgende udsagn (1 betyder helt enig; 7 betyder helt uenig):

- a. Jeg har brugt Virtual Reality-applikationer, og jeg kan godt lide dem
- b. Jeg kan godt lide at lære i klasser, der finder sted personligt
- c. Jeg kan godt lide at se videoer, når jeg prøver at lære noget nyt
- d. Jeg kan godt lide at læse tekster, når jeg prøver at lære noget nyt
- e. Jeg kan godt lide at lære gennem øvelser og quizzes

Vurder din interesse i at lære om hver af følgende færdigheder og evner på en skala fra 1-7 (1 = helt interesseret, 7 = slet ikke interesseret):

- a. Mundtlig kommunikation
- b. Skriftlig kommunikation
- c. Non-verbal kommunikation
- d. Selvpræsentation
- e. Tilpasningsevne
- f. Empati
- g. Inklusivitet
- h. Selvbevidsthed
- i. Selvtillid
- j. Oprettelse af en mentorordning
- k. Fremme af selvudvikling
- l. Mindfulness
- m. Motivation
- n. Forlovelse
- o. Historiefortælling
- p. At være bekræftende



Åbne spørgsmål:

Det sværeste ved at forberede unge jobsøgende til en samtale er

Det, jeg mest ville værdsætte i et kursus om at støtte unge jobsøgende, er emnet/emnerne.....



Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the National Agency. Neither the European Union nor National Agency can be held responsible for them.

