



en Europa ■ ■ ■

Coaching para jóvenes hacia el empleo

ÁNGEL MIRANDA. Salesianos de Urnieta. Guipúzcoa

// Hay siete millones y medio de «ni-nis» en toda la Unión, un 12.9 % de los jóvenes europeos entre 15 y 24 años. Muchos han abandonado prematuramente los estudios y la formación. Además, con frecuencia son inmigrantes o procedentes de entornos desfavorecidos. Los “ni-nis” son jóvenes con necesidades diversas.

El 30,1 % de las personas en paro menores de 25 años en la Unión llevan más de doce meses sin trabajo, otros ni siquiera buscan empleo de forma activa o carecen de apoyo estructural para reincorporarse al mercado laboral.

Un desempleo juvenil que puede dejar cicatrices permanentes, incrementar los riesgos de desempleo, de ingresos más bajos, de pérdida de capital humano, o de menor motivación para fundar una familiaⁱ.

GARANTÍA JUVENIL

Esta llamada de atención fundamenta la propuesta europea de acciones de “Garantía Juvenil” mediante buenas ofertas de empleo, acciones de educación continua, y de aprendizaje o período de prácticas en un plazo de cuatro meses tras quedar desempleados o acabar la educación formal.

Por ello, la recomendación de la Comisión Europea propone un conjunto de iniciativas que pueden ayudarnos, no sólo a buscar fondos europeos para nuestra actividad educativa, sino para establecer líneas de acción que contribuyan a mejorar la situación de la población juvenil en dificultad.

De entre ellas destacamos las siguientes:

- Potenciar la asociación entre la autoridad pública pertinente y asociaciones en todos los niveles y sectores.
- Asegurar la información de todos los jóvenes sobre estas ayudas.
- Potenciar asociaciones entre empleadores, servicios de empleo, la administración, sindicatos y servicios dirigidos a la juventud.

ⁱ Recomendación del Consejo de la UE de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la “Garantía Juvenil”.

- Asociar servicios públicos y privados, centros de educación y formación, servicios y otros servicios de orientación especializados en la juventud.
- Promover sinergias entre los sistemas de formación y las prácticas de los aprendices.
- Dar protagonismo a los jóvenes o las organizaciones juveniles como multiplicadores de concienciación, intervención y activación tempranas.
- Diseñar estrategias eficaces para llegar a todos los jóvenes, de modo especial a los más vulnerables por exclusión, pobreza, bajo nivel académico, etc.
- Apoyar a los jóvenes en su falta de concienciación acerca de las ofertas existentes y ofrecer programas educativos de segunda oportunidad.
- Mejorar aptitudes y competencias en el uso de las TIC o digitales.
- Animar a los centros escolares y de FP a prestar servicios de empleo y de orientación sobre el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia.
- Aplicar la Recomendación de 20.12.2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal.

¿Y DE CARA A LAS EMPRESAS, LA OTRA PATA DEL EMPLEO?

La recomendación sobre la Garantía Juvenil habla de reducir los costes laborales no salariales que permitan la contratación de los jóvenes, utilizar subvenciones salariales y contratación que animen a los empleadores a crear nuevas oportunidades para los jóvenes, promover la movilidad de la mano de obra dar a conocer a los jóvenes ofertas de trabajo, períodos de prácticas y de formación de aprendices, en distintas zonas, regiones y países. Igualmente favorecer servicios de apoyo a la creación de empresas y al trabajo por cuenta propia, y reactivar a los jóvenes que abandonen los programas de formación y dejen de percibir prestaciones.

YOUTH EMPLOYMENT INITIATIVE (YEI)ⁱⁱ

Haciéndose eco de esta recomendación del Consejo, la Iniciativa de Empleo Juvenil ha puesto en marcha para proporcionar apoyo adicional a los jóvenes de edad inferior a 25 años y que viven en regiones donde el desempleo juvenil fuese superior al 25% en 2012, un sistema de apoyo para los jóvenes de abandono prematuro del Sistema educativo (NEET) y los jóvenes parados de larga duración, que promueve la prestación de aprendizajes, los períodos de prácticas, las colocaciones y más educación que conduzca a una cualificación.

El presupuesto total de la YEI es de 6.400 millones € para el período 2014-20 de acuerdo con las normas del Fondo Social Europeo de los que 3.200 millones € provienen de una línea dedicada al Empleo Juvenil, otros 3.200 millones € del FSE y, además, contará con los recursos financieros propios de cada Estado miembro.



ⁱⁱ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>.

ESTRATEGIA EUROPA 2020 (2010-2020)ⁱⁱⁱ

De forma más general conviene tener en cuenta, también, esta estrategia de diez años para el empleo y un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, estrategia definida por una serie de objetivos principales:

- ✓ **mercado laboral:** aumentar el índice de ocupación de las personas con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años hasta el 75% para 2020;
- ✓ **inclusión social y lucha contra la pobreza:** rescatar al menos a 20 millones de personas de la pobreza y la marginación;
- ✓ **mejora de la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación:** reducir las tasas de abandono escolar prematuro al 10% y aumentar como mínimo al 40% la proporción de la población de entre 30 y 34 años que ha finalizado un ciclo de enseñanza superior o equivalente.

Todo ello se traduce en tres iniciativas emblemáticas de Europa 2020 en los ámbitos de empleo y asuntos sociales:

1. **Juventud en movimiento:** aumentar las oportunidades de los jóvenes para encontrar trabajo ayudando a estudiantes y becarios a obtener experiencia en otros países y mejorar la calidad y el atractivo de la educación y la formación en Europa.
2. **Agenda de nuevas cualificaciones y empleos:** impulsar las reformas del mercado laboral y ayudar a obtener la capacitación para futuros trabajos; crear nuevos puestos de trabajo y revisar la normativa de empleo de la UE.
3. **Plataforma europea contra la pobreza y la exclusión social:** intensificar los esfuerzos para alcanzar el objetivo acordado por la UE de sacar a, como mínimo, 20 millones de personas de la pobreza y la exclusión.

Y NOSOTROS ¿QUÉ?

Teniendo en cuenta estas ayudas, al hablar del “Coaching” y de la acción educativa entre estos jóvenes, podemos compartir algunas intuiciones que ayuden a concretar educativamente estas políticas de intervención:

ⁱⁱⁱ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>.

- ▶ Una formación profesional técnica en sus distintos niveles exigirá: ofrecer continuamente estímulos que favorezcan la motivación y el enfoque positivo del trabajo, potenciar la búsqueda e identificación de los aspectos y elementos positivos de cada persona, y la personalización y la generación del compromiso con el propio aprendizaje.
- ▶ Las prácticas en empresas que incluyen acciones de formación en sus programas de Responsabilidad Social Corporativa, mejorarán su nivel de calidad si vinculamos al joven desde los primeros momentos de la formación al joven con la empresa donde realizará sus prácticas:
 - asignando, a cada joven, al acabar el proceso de evaluación inicial, una empresa determinada donde realizará las prácticas,
 - presentando al joven a la empresa y dando la oportunidad de que la empresa sepa de antemano cómo va su proceso de aprendizaje,
 - permitiendo pequeñas estancias o encuentros con la empresa para que el período de prácticas sea el final del proceso de integración y no un hecho aislado y sumado al currículum académico.
- ▶ La formación y entrenamiento en habilidades sociales se facilita con técnicas grupales de desarrollo de actitudes y comportamientos, acciones de autoevaluación y mejora personal continua, y premios a actitudes y conductas de solidaridad, respeto, colaboración y trabajo en grupo...
- ▶ Formación en Técnicas Activas de Empleo, procurando que cada joven vaya realizando, incrementando y completando a lo largo de su formación su propio currículum vitae; ayudando a los jóvenes a tomar conciencia y ser capaces de comunicar en

la entrevista los contenidos específicos de su currículum; promoviendo el sentimiento, la emoción de ser “valor añadido” en su incorporación al mundo del trabajo.

- ▶ Dado que para puestos poco cualificados, los procesos de selección buscan, más allá de la formación técnica, muchas veces suministrada por la propia empresa, habrá que trabajar con estos jóvenes la capacidad de buscar oportunidades para demostrar su valor y su iniciativa, la motivación y las ganas de aprender y de seguir aprendiendo, y el sentido del trabajo bien hecho como fuente de seguridad en el trabajo y de futuro.
- ▶ Acompañar a los jóvenes en acciones de mejora individual, ayuda para que el joven pueda plantearse sus objetivos en orden al logro de las habilidades que se le demandan, y la planificación de la búsqueda personal de trabajo como un trabajo en sí, sin esperar a que sea la estructura educativa quien resuelva el problema.
- ▶ Ejercer el “coaching” de cara a la sostenibilidad en el empleo:
 - ofreciendo apoyo, de manera particular en el inicio de la actividad del joven en el mundo del trabajo,
 - ayudándoles a superar su posible inestabilidad personal ante el desconocimiento importante de lo que es un trabajo y las reglas básicas para desenvolverse en el mismo,
 - favoreciendo actitudes de reflexión que les ayuden a tomar conciencia de todos los acontecimientos que se producen en y alrededor del trabajo, de manera que sepan resolver situaciones difíciles o conflictos y seguir adelante y consolidar su integración social y laboral.