

Ukrep zajema naslednje aktivnosti:

- zagotovitev sredstev za sofinanciranje kadrovskih štipendij,
- pripravo tehničnih in vsebinskih podlag za izvedbo javnega razpisa,
- ustanovitev komisije za pripravo in izvedbo javnega razpisa,
- pripravo javnega razpisa (specifikacija lokalnih deficitarnih poklicev kot prioritete ciljne skupine ukrepa; določitev kriterijev za prijavitelje; določitev višine sredstev za sofinanciranje posamezne štipendije),
- izvedbo javnega razpisa,
- promocijo javnega razpisa in
- izvedbo sofinanciranja štipendij.

Finance

Povprečna kadrovska štipendija znaša 200 EUR na mesec, kar pomeni 2.400 EUR na leto. Prispevek občine v višini 20 % bi torej znašal 480 EUR na leto za vsako štipendijo.

Infrastruktura

Infrastruktura ni potrebna.

Kadri (občinski in iz vrst mladinskih organizacij)

Občina mora za izvedbo ukrepa zagotoviti kader za razpisno komisijo. Ob tem je potrebno poskrbeti, da priprava, izvedba in spremljanje javnega razpisa postanejo del rednih delovnih nalog pristojnih občinskih uradnikov, čemur bodo ti namenili povprečno 40 delovnih ur.

Priporočljivo je, da so mladi vključeni v proces priprave kriterijev in tudi v komisijo, torej da zasedajo vsaj eno mesto v komisiji.

Dodatni kadri niso potrebni, saj štipendiste izbira podjetje, ki podeljuje kadrovske štipendije.

Akti

Občina lahko za potrebe izvedbe ukrepa sprejme pravilnik o sofinanciranju kadrovskih štipendij za dijake in študente, ki se izobražujejo za deficitarne poklice, v katerem med drugim opredeli postopke priprave in izvedbe razpisa.

Prav tako mora občina za ta namen zagotoviti sredstva v proračunu.

Komu je namenjen?

Ukrep je namenjen dijakom in študentom iz lokalne skupnosti, torej v povprečju mladim med 15. in 26. letom starosti.

Učinki

- Pričakovani učinek je specifično izobražen kader s področij deficitarnih poklicev, za katere se v lokalni skupnosti pojavi potreba v določenem trenutku.
- Učinek je tudi večja zaposljivost diplomantov takoj po končanem izobraževanju.
- Ukrep vodi tudi v pridobivanje izkušenj in praktičnega znanja direktno na delavnem mestu.
- V obdobju petih let po zaključku šolanja tako zagotovimo teoretično in praktično izkušen in izučen kader s področja deficitarnih poklicev, ki s svojim znanjem lahko bolje konkurira na lokalnem trgu delovne sile, kar je dobro za posameznika in za občino, saj je izobražen in izkušen delavec koristen in učinkovit za podjetje v trenutku, ko zasede delovno mesto, na ta način pa tudi pomembno prispeva k razvoju lokalnega okolja.
- Učinek, koristen predvsem za lokalno okolje, je, da ostane izobražen kader v občini, kar je vsekakor dobro za lokalno ekonomijo.
- Za mlade je ta ukrep koristen na več področjih, saj jim omogoči izobrazbo, prvo zaposlitev in pridobivanje izkušenj, kar jim daje posledično večje možnosti za napredovanje ali iskanje nove zaposlitve v prihodnosti.
- Ukrep pa je koristen tudi za delodajalce, saj je štipendija naložba v potencialnega delavca, ki je specifično izobražen v deficitarnem poklicu in predstavlja zagotovljeno delavno silo s točno določenim, zahtevanim strokovnim znanjem.