



## Обобщение и анализ на резултатите от проучване сред младежки работници и NEETs

Участващи държави: **България, Малта, Словения, Румъния, Латвия, Португалия**

Участници: NEETs: **287 (двеста осемдесет и седем)**

Младежки работници: **121 (сто двадесет и един)**

Настоящото проучване е направено с участието на общо **287 младежи от групата NEETs и 121 младежки работници от България, Малта, Словения, Румъния, Латвия и Португалия**. Основната цел е събирането на по-подробна информация за групата NEETs – за средата и особеностите, проблемите и ограниченията, характерни за младите хора, които не учат, не работят и не се обучават, предизвикателствата и тенденциите за бъдещето.

Като адресират проблемите на NEETs, партньорите в проекта се стремят към :

- **повишаване на капацитета на младежките работници** в селските региони за подкрепа и привличане на младежи от групата на NEETs в местния обществен живот, в различни форми на образование и обучение или за участие на пазара труда.

- **предоставяне на възможности за неформално учене** за хора от селските региони, активни в младежките дейности.

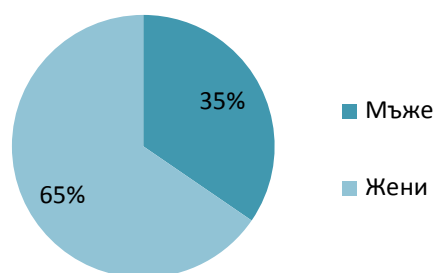
- **повишаване качеството на работата** с младежи в участващите организации.

Броят на анкетираните жени и мъже, представители на групата NEETs е почти еднакъв 147 жени - 51% и 140 мъже или 49%.

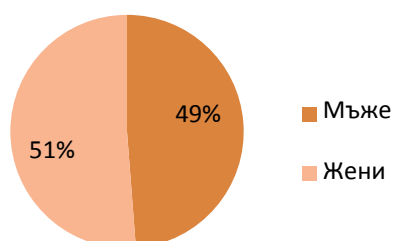
Участниците в това проучване са избрани на случаен принцип, без оглед на пола. Следователно, резултатите дават основание да приемем, че полът не е определящ за попадане в групата NEETs.

При младежките работници обаче, броят на жените е доста по-голям. Те представляват 65% от анкетираните (79 жени) или почти два пъти повече от мъжете – 42 младежки работници мъже – 35%. Въз основа на това можем да заключим, че жените са по-активни в работата с младежта, като цяло.

Пол



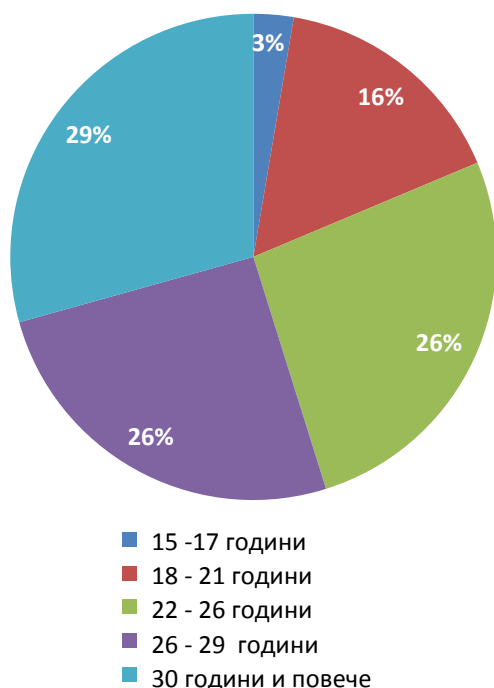
Пол



Резултатите, разгледани в този анализ, се основават на участието на NEETs от 5 (пет) различни възрастови групи. 3% от хората са на възраст между 15 и 17 години, 16% са на възраст 18-21 години, 26% са на възраст 22-26 години. Други 26% от респондентите са между 26-29 години, но болшинството от хората са на възраст на и над 30 години. Тези цифри показват сериозен проблем в борбата с

явлението NEETs и в шестте държави, партниращи си в проекта. Идентифициран е значително голям брой NEETs, в най-активната трудоспособна възраст от около 30 години, когато се предполага, че младите вече имат достатъчен професионален опит, на който да разчитат и да развият за в бъдеще.

### Към коя възрастова група спадате?



Освен общи мерки за справяне с проблема, конкретни решения могат да бъдат консултиране за възможности за допълнителна квалификация и обучение за придобиване на умения и знания за интегриране/връщане на пазара на труда, кампании и инициативи за повишаване на мотивацията и др., инициирани и подкрепени от опитни младежки работници ,

NEETs не са непременно с много ниско ниво на образование или без квалификация. Повече от половината от интервюираните - 51% са със средно образование. 11% са завършили колеж (или друго висше неуниверситетско образование), а други 23% са висшисти. За съжаление, макар и само 3%, сред

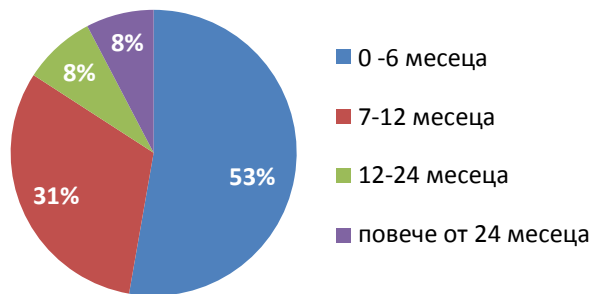
безработните има и хора с научна степен. Независимо от високото си ниво на образование, по някаква причина дори те не са успели да намерят своето място на пазара на труда.

Трудно бихме определили нивото на образование като определящо за безработицата като цяло, въпреки че то, без съмнение, играе роля. Фактът обаче, че такъв голям брой хора с добро образование са неспособни, демотивирани, незаинтересовани или по някакъв начин срещат трудности да навлязат на пазара на труда, показва необходимостта от незабавни мерки. В този смисъл трябва да се обърне внимание на:

- работата с ученици за борба с ранното отпадане от образование;
- работата с младежи от най-ранна ученическа възраст за кариерно консултиране, етапи на развитие в кариерата и възможности след завършване на средното образование;
- мерки за повишаване на мотивацията и насърчаване и формиране на нагласи за учене през целия живот;
- подобряване на координацията между образователните институции и бизнеса;
- да се предлага и насърчава образование/обучение/квалификация, съответстващи на действителните нужди на пазара на труда.

Много голям процент от респондентите (53%) са безработни от по-малко от 6 месеца, 32% - за период от 6 месеца до една година. 8% са извън пазара на труда за по-дълъг период от 12 до 24 месеца. Останалите 8% посочват, че са без работа в продължение на повече две години. С удължаване периода на безработица, мотивацията на хората намалява, а с това и шансовете за успешно интегриране в обществото.

## Продължителност на безработицата



Изискванията стават все повече и по-сложни, а за NEETs стават все по-трудно да се впишат. Затова е важно да се работи за съкращаване на периода на безработица и/или за използване на времето разумно като се участва в курсове за обучение и допълнителна квалификация, доброволческа работа или друга форма на ангажираност, която да предотврати пълната социална изолация и отпадане от обществения живот.

Около 95% от интервюираните NEETs са регистрирани в бюро по труда. Процентът, разбира се, е различен в отделните държави, но като цяло имаме основание да оценим резултатите като положителни. Регистрирането на тези хора е своеобразна крачка напред, защото го прави по-видими, по-лесни за достигане, контакт, информиране, включване в различни видове дейности, инициативи, работни срещи, обучения, заетост и т.н., които могат да им помогнат да заемат мястото си в обществото.

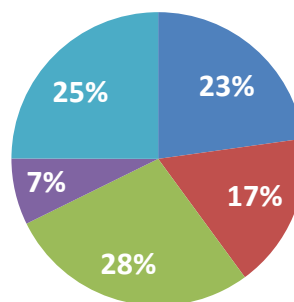
Съществува обаче значителен брой млади хора, които са безработни, не учат, не участват в никакви дейности и, за съжаление, не са регистрирани никъде. Голямата цел е тази група младежи да бъде идентифицирана и да започне да се работи с тях и за тях. В много случаи те дори не осъзнават, че пълното изключване от активния живот може да се превърне в сериозен проблем. Завършването и периодът

непосредствено след него са повратния момент, който може да промени всичко. Ролята на младежките работници преди този етап, още от ранна ученическа възраст е много важна. Учениците трябва да бъдат добре информирани за различните варианти пред тях, след като завършат училище.

Един от основните проблеми при NEETs е несъответствието между очакванията по отношение на работа, кариера, доходи и възможности, и какво младите всъщност могат да предложат от своя страна, за да отговорят на нуждите и изискванията на пазара.

В много случаи младите (включително 25% от респондентите в настоящото проучване) оправдават своята безработица с обстоятелства като: липса на подходящи работни места и задоволително заплащане, ниско заплащане за изискваната квалификация, липса на работа в района и др. Около 28% от участниците в това проучване смятат, че квалификацията и опита и поведението им на пазара на труда са причината да бъдат безработни.

## Какви са основните причини да сте безработен?



- Семейни причини
- Образование
- Квалификация и опит на пазара на труда
- Липса на мотивация
- Друго:

Това означава, че някои все пак вече са осъзнали и най-вероятно са се сблъскали с действителността, в която да бъдеш назначен на работа не означава да получаваш заплата за прекарване на време на работното място, а значи потенциала и всеотдайността в работата ти да бъдат възнаградени със заплата.

Тук младежките работници могат да изиграят съществена роля - достатъчно квалифицирани и опитни от тях могат да достигнат тези 28%, да ги мотивират и да ги подкрепят с информация за подходящи възможности за ПОО за подобри умения и квалификация - адекватни на пазара на труда. Качества, формирани чрез обучение, учене през целия живот и активно гражданство.

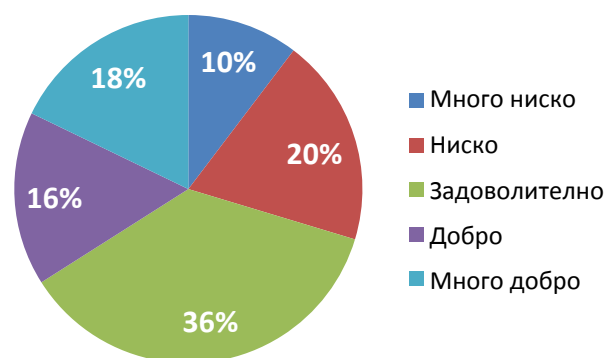
Според други 7% от групата NEETs *липсата на мотивация* за търсене и започване на работа е основният проблем. Необходими са мерки като младежки дейности, инициативи за събиране и привличане на млади хора в действие. Щом индивидът възприеме себе си като пълноценна част от нещо работещо, това безспорно ще повлияе положително на самочувствието и мотивацията му.

23% от анкетираните не успяват да си намерят работа поради семейни причини, които не са посочени и не са предмет на това проучване, но остават основен въпрос, който се нуждае от детайлен анализ. Обучени училищни служители, специалисти от „детска педагогическа стая“ и социални работници, кампании за семейна подкрепа и много други могат да бъдат използвани като инструменти за превенция и ранна работа с децата. Добрата комуникация и споделянето на проблемите както в семейството, така и между семействата и училищата /институциите/организациите може да повлияе положително за намаляване на тези 23%.

Образованието се оказва не на ниво, несъответстващо на нуждите на бизнеса, неприложимо, най-общо казано за 17% от респондентите – недостатъчно, за да се реализират.

Технологичният прогрес в продължение на години, за добро или не, необратимо промени търсенето и предлагането на пазара на труда. Бързото развитие на ИТ сектора и внедряването на технологиите във всички сфери на живота наложи нови стандарти за работа и управление, за учене и пътуване, за живот, всички водещи до необходимостта от различни умения и компетенции. По-тясно сътрудничество между бизнеса и обучаващите институции и организации може да бъде решение или част от такова. Разработването на програми за обучение и квалификация на персонал и специалисти, според нуждите на бизнеса – от работници, през администрация до управленски кадри – с потенциал да мислят и да работят правилно.

### Как бихте оценили нивото на подкрепа, предоставяна на безработните младежи от националните служби по заетостта в страната Ви?



Резултатите от проучването показват, че според NEETs националните служби по заетостта не подкрепят безработните младежи достатъчно. 10% от анкетираните оценяват нивото на

подкрепа като много ниско. Около 35% смятат, че е добро, но може да бъде подобрено и му дават средна оценка. Само 18% вярват, че предлаганите услуги и предоставената подкрепа са много добри и достатъчни.

Разпределението на процентите между петте предложени нива на оценка, от много добра до много лоша, показва, че опитът на потребителите варира. Логичното заключение, което можем да направим с оглед на резултатите, е необходимостта от промени в предоставяните услуги и работата на службите по заетостта като цяло. Добър подход в тази посока би могло да бъде диференцирането на специализирана служба за подкрепа на безработни младежи, предоставяща консултации, съдействие за създаване/попълване на документи за кандидатстване за работа (CV, мотивационно писмо, Европейско езиково портфолио и др.).

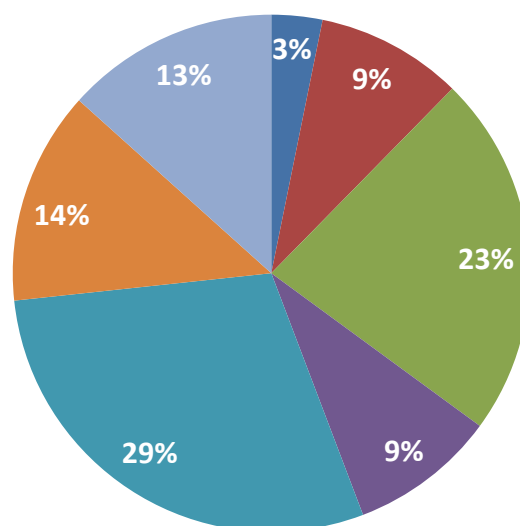
Предоставянето на подобен вид услуги би било възможно единствено чрез младежки работници, които познават проблемите и нуждите на NEETs, но също познават и възможностите и инструментите за развитие.

Това проучване се опитва да намери отговори за историята/произхода на NEETs, причините за незавидното им положение и ограниченията, които трябва да преодолеят. Запитани да посочат основните пречки, с които се сблъскват в опит да си намерят работа, близо 30% от респондентите отново посочват *разминаването между образование/специалност и нуждите от кадри на пазара на труда (притежаваната от кандидата специалност не се търси) като един от основните проблеми*. Най-вероятно, хората, осъзнали проблема ще бъдат по-отворени за търсене и получаване на подкрепа. Те ще бъдат по-склонни да се

възползват от информационни инициативи, консултации и насоки за обучение и кариерно развитие.

За друг немалък брой анкетирани (23%) основната пречка за намиране на работа е *липсата на опит и репутация*. Безспорна е връзката между това обстоятелство и описаното по-горе. Липсата на знания и умения, адекватни на нуждите на пазара на труда, води до безработица, а тя от своя страна до липса на трудов стаж и опит.

### Какви са основните пречки, пред които сте изправен, когато се опитвате да си намерите работа?



- Административни
- Липса на адекватни възможности за финансиране на млади предприемачи
- Липса на опит и репутация
- Липса на наставници (наставнически програми)
- Разминаване между образование/специалност и нуждите от кадри на пазара на труда (моята специалност не се търси)
- Липса на възможности за стаж
- Друго:

Значителен брой участници в проучването (14%) смятат, че би било полезно за тях да бъдат наети чрез *стажантски програми*. Възможностите за стаж са подходящо решение особено

за онези (споменати по-горе), които вече са преценили реално своята квалификация като неприложима. Убеждаването им, че стажантските програми са най-краткият път да се квалифицират и да работят, ще струва по-малко усилия и ресурси.

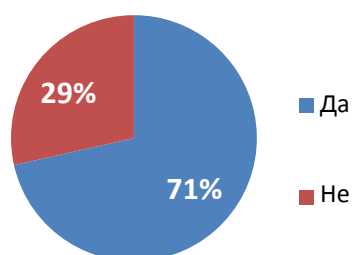
Други пречки за намиране на работа са: *липсата на подходящи възможности за финансиране на млади предприемачи (9%), липсата на наставници (наставнически програми) (9%)*. Само 3% са срещнали *административни пречки*.

Според NEETs, **сред мерките, които могат да бъдат взети както от страна на държавата, така и от други органи, за да се намали безработицата сред младите хора са:**

- *наличието на повече информация;*
- *изучаването на предприемачество;*
- *образователни промени;*
- *квалификация – професия;*
- *синхронизиране на образованието с пазара на труда;*
  - *предоставяне на възможности за стажуване;*
  - *подкрепа и адекватна политика от страна на държавата;*
  - *по-високо заплащане на квалифицирания труд;*
  - *достойно заплащане за младите.*

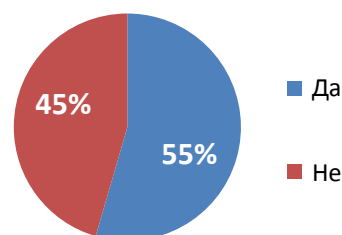
Някак логично, в отговор на техните очаквания, около 70% от респондентите уверено заявяват, че познават своите компетенции. Това на пръв поглед изглежда положително, докато конкретни отговори не изкарат наяве огромно противоречие.

**Познавате ли своите компетентности?**



Проблемът е, че младите хора (но не само), дори не знаят какво всъщност за "компетенциите". Описвайки своите, част от анкетиранияте посочват *ентузиазъм, упоритост и мотивация*. Очевидно обществото, в лицето на младежките работници, учителите, наставниците и др., трябва да положи повече усилия, за по-доброто разбиране и осъзнаване на това какво са уменията и компетенциите, как ги придобиваме, как ги развиваме, как ги използваме. И не на последно място, как успешно да промотираме себе си, за да бъдем конкурентоспособни на пазара на труда.

**Знаете ли какви са наличните ресурси, които биха ви помогнали да се върнете в училище/университет или да си намерите работа?**



Повече от половината от анкетиранияте (55%) заявяват, че познават ресурсите, които биха им помогнали да се върнат към образование/обучение или заетост, и посочват като такива:

- порталите за търсене/предлагане на работа;
- Интернет, връзки, различни проекти;
- гарантиране на добро заплащане, допълнително обучение;
- курсовете за професионална квалификация;

Фактът, обаче, че все още са безработни, показва, че или ресурсите не са полезни или потребителите не ги използват по най-добрия начин. А може би нещо от общата картина липсва.

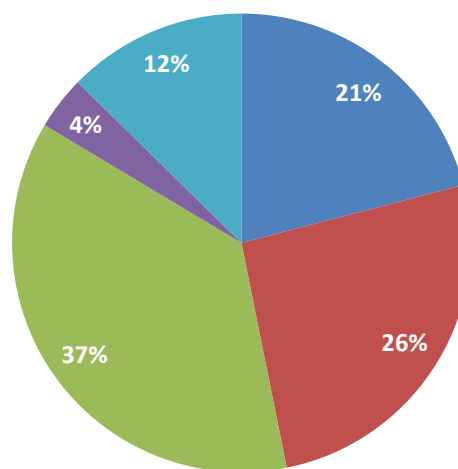
Фасилитаторите в процеса на идентифициране и справяне с липсващите части на пъзела са младежките работници. Тяхната роля за решаването на проблема, който се задълбочава от години е особено важна от практическа гледна точка, но преди всичко е натоварена с особена човешка значимост.

"Младежката работа" се определя като дейност, която умишлено се стреми да въздейства върху младите хора. В наши дни задачата на младежките работници е много по-широка и сложна, а тяхната роля не е само да ангажират младите хора в неформалното образование. Младежките работници помагат на младите хора да развиват уменията и талантите си, предимно извън учебно време и чрез неформално обучение, но също така предлагат консултации, социално подпомагане (включително в семейството), наставничество и др.

Въпреки че само 22% от младежките работници, участвали в проучването, имат квалификация в областта на младежката работа, всички 121 имат опит в справянето с проблемите на младите от всякакъв характер, включително специфичните за групата NEETs. Около една четвърт от тях работят са представители на различни институции, социални работници в училищата. Други 25% са свързани с предоставянето на неформално образование и обучение за работа с младежи. 19% участват в доброволческа и друг вид работа с младежи, като информиране и консултиране. 16% работят с младежи по различни проекти. Други участват в международни младежки дейности, изследователска работа и т.н. Но би било по-правилно да се каже, че младежките работници много често съчетават няколко от горепосочените роли и дейности, за да стигнат до NEETs.

Младежките работници достигат най-лесно до NEETs чрез установяване на личен контакт и в сътрудничество с центровете за социална работа. Други полезни инструменти са кръгли маси и публични покани за открити дискусии, които, практически, също са форма на личен контакт. С други думи, много малък процент от младежките работници контактуват с родителите, за да достигнат до NEETs – едва 4%.

### Как достигате до NEETs?



- Кръгли маси и публични покани за открити дискусии
- В сътрудничество с центровете за социална работа
- Чрез установяване на личен контакт
- Посредством родителите
- Друго:

Много често проблемите на NEETs са обусловени или повлияни от семейната среда. Сътрудничеството между младежките работници и родителите, от ранна възраст на децата, като форма на превенция, би могло да повлияе положително за случаите на преждевременно напускане на училище, агресия, изолация и т.н. Често пъти младежките работници прекарват с децата почти толкова време, колкото и самите им родители, и могат да

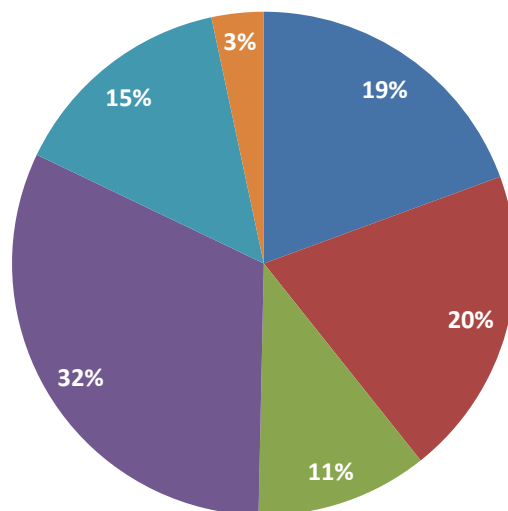
идентифицират проблем още от самото му зараждане. Идентифицирането на проблемите и търсенето на решения заедно, с родителите и с младежките работници, създава усещане за принадлежност към обществото, което помага на младите да бъдат по-уверени и по-социализирани.

Дейности/инициативи, финансирани от ЕС, също предлагат възможности за работа с NEETs.

Според анкетираният, успешният младежки работник е на първо място *добър мотиватор, освен това е ентузиазизиран, добър слушател, опитен - не непременно с формална квалификация.* Това е още едно потвърждение на социалната значимост на фигурата на младежкия работник. Всички тези характеристики са свързани с подхода към младите/NEETs. Много малко от отговорите сочат формалното образование в областта за ключово за успех. Най-вероятно защото в някои от страните липсва формално образование за квалификация на младежки работници, профилирани за работа с NEETs. Независимо от това резултатите на следващия въпрос показват, че липсата на образование и професионален опит в работата със специфичната група NEETs е слабост.

NEETs са най-сложната група от младежи, най-трудни за идентифициране, най-трудни за намиране и преди всичко най-сложни за работа. Един от основните проблеми е, че няма актуална информация за тях. В повечето случаи те не попадат в статистиките, което прави традиционните подходи недостатъчни.

## Какви логистични проблеми срещате при работата с NEETs?



- Липсват официални данни за NEETs (кой/къде/защо)
- NEETs са трудно достъпни (не членуват в младежки организации и общности)
- Няма достатъчно младежки работници (човешки ресурс)
- Липса на средства (финансови)
- Липса на формално образование и опит на младежките работници за работа с NEETs
- Друго:

Всички изброени по-горе са дълбоко свързани. Очевидно в основата е *липсата на финансови ресурси.* Тя е предпоставка за ограничения брой, ангажирани младежки работници. Липсват официална информация за NEETs, поради липсата на кадри в областта, които да правят проучвания и да поддържат актуална база данни.

15% от отговорите насочват вниманието към липсата на квалификация за младежки работници за работа конкретно с NEETs.

20% от анкетираният отчитат, че NEETs са трудно достъпни – не членуват в младежки организации и общности.



Това е логично обусловено от трите основни проблема при тези младежи:

- неадекватната реакция на NEETs в ситуацията (не търсят активно работа/не са заинтересовани от обучение);
- пасивността на NEETs (бездействие);
- негодността на NEETs за наемане на работа (негативни отзиви от страна на работодатели).

Казаното до момента показва колко е важно да се работи с младите/NEETs:

– за превенция (от ранна ученическа възраст, за защита на потенциално рисковите от попадане в групата на NEETs);

– за по-добра информираност за последиците от бездействието и как то може да се отрази на бъдещето;

– за изграждане на отговорност и умения за комуникация, за управление на времето и организация на работата, трудови навици (включително чрез стажуване);

– за информация и съдействие за изработването на най-добрата кандидатура за работа (написване на автобиография, мотивационно писмо, Европейско езиково портфолио и др.) и/или намиране на работа.

Насочването към социален работник и/или оказването на психологическа помощ също са начини за подкрепа на NEETs.

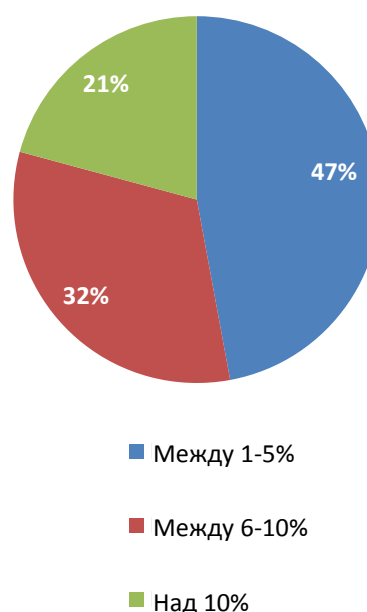
Повече от половината от младежките работници, участвали в това проучване, са членове на НПО. По повод на това те казват, че NEETs могат да се възползват и от:

– възможности за неформално образование и международен опит, осигурени от различни организации;

– инициативи за популяризиране на добри практики;

– индивидуална подкрепа за участие в проекти, които представляват интерес за младите хора (искат да участват и/или да ги организират).

### Какво е нивото на успеваемост (да накарате NEETs да се включат в образование/обучение или да си намерят работа) според Вашия опит?



Измерването на успеха и направата на изводи, които да бъдат еднакво валидни за шест страни с различен опит и история в младежката работа, не е лесна задача. За съжаление, резултатите са по-скоро незадоволителни като цяло. Почти половината от отговорите показват, че едва до 5% от случаите завършват успешно за NEETs - те успяват да си намерят работа или се включват в някаква форма на образование.

По този повод, според младежките работници има няколко мерки, които могат да подобрят работата с NEETs и да доведат до по-добри резултати:

## **1. Подобрения в подхода към NEETs и работата с тях:**

– като начало, да се направи проучване за действителния им брой в момента и да се създаде система за мониторинг и превенция още в училище;

– важно е да не се пренебрегва подходът/работата очи в очи;

– необходимо е сътрудничество между институциите – органите по заетостта и центровете за социални услуги, за нови начини за привличане на младите хора, интересни работилници и търсене на нови възможности;

– образование в областта на младежката работа и опит в сферата;

– по-добро сътрудничество между отделните институции, подходяща стратегия и/или план, насоки за младите към постигане на определени цели;

– улични дейности близо до младите, до тяхната среда, местата, където се събират;

– центровете за социални услуги трябва да препоръчват на младите да се включват в младежки центрове и обратното;

– да използваме термина "NEETs" по-рядко обръщайки се към тях, защото им действа демотивиращо;

– би било хубаво NEETs да се ориентират в социалната сфера, така че чрез своя личен опит да мотивират други като тях;

– по-голяма публичност и сътрудничество между различните институции с цел популяризиране на групата, идентифициране и обобщаване на трудностите в работата с тях;

– да има държавна политика за по-добра връзка между предлаганото обучение и нуждите на пазара.

## **2. Подобрения в индивидуалната работа на младежките работници с NEETs за постигане на по-добри резултати:**

– работа с родителите;

– образование и опит;

– участие в международни проекти и доброволчество;

– изпълнение на национална програма на NEETs;

– прилагане на успешни европейски практики, адаптирани към местните условия;

– създаване на повече контакти, включване на повече ресурси – човешки и финансови, за подобряване на взаимодействието и работата, въвеждане на задължително обучение и опит за работа с тази конкретна група;

– сътрудничество между НПО и Националните агенции по заетостта;

– по-добра осведоменост за възможностите за обучение/работа; посвещаване на повече време за мотивация и по-голяма убедителност за постигането на цели;

– посвещаване на повече време за индивидуално консултиране, по-практическа насоченост на предоставяната информация и подкрепа;

– инициране на дискусии организиране на събития, насочени към темата за образованието и наемането на работа, с участието на работодатели;

– психологическа подкрепа и помощ за разпознаване на личните умения; в NEETs да бъдат стимулирани радостта и удовлетворението от личните им постижения, за формиране на умерен оптимизъм, амбиция и чувство за отговорност към собствения им живот и развитие.