



Aptaujas Rezultātu Analīze

Dalībvalstis: **Bulgārija, Malta, Slovēnija, Rumānija, Latvija, Portugāle**

Aptaujas respondenti:

NEETs: **287 (divi simti astoņdesmit septiņi)**

JAUNIEŠU DARBINIEKI: **121 (simt divdesmit viens)**

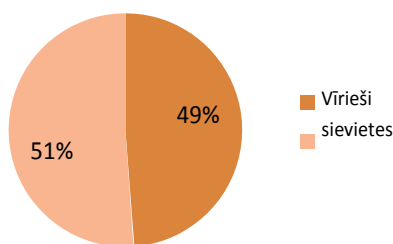
Šīs aptaujas ietvaros aptaujāti **287 NEETs** un **121 JAUNIEŠU DARBINIEKI** no **6 valstīm: Bulgārijas, Maltas, Slovēnijas, Rumānijas, Latvijas un Portugāles**. Tās mērķis ir sniegt sīkāku informāciju par NEETs īpašībām, problēmām, izaicinājumiem, limitiem un tendencēm nākotnē. Risinot NEETs' problēmas, projekta partnerība cenšas:

- Cēl lauku reģionu **jauniešu darbinieku kapacitāti**, lai atbalstītu NEETs, iesaistītu vietējā sabiedrībā, apmācību sistēmā un/ vai darba tirgū;

- Piedāvāt **neformālās izglītības iespējas** cilvēkiem, kas ir aktīvi darbā ar jauniešiem lauku reģionos;

- **veicināt kvalitāti** darbā ar jauniešiem partnerorganizācijās.

Dzimums

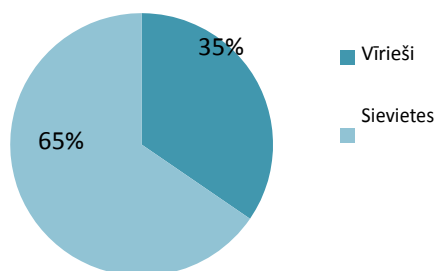


Aptaujā NEETs grupu pārstāv 147 sievietes – 51% un 140 vīrieši – kas ir 49%.

Dalībnieki tika izvēlēti izlases veidā, neatkarīgi no dzimuma. Tādēļ šie rezultāti var būt iemesls uzskatīt, ka dzimums nav noteicošs faktors, attiecībā uz to vai kāds nokļūs NEETs grupā.

Attiecībā uz jauniešu darbiniekiem, sieviešu dzimumam ir ievērojams pārsvars.

Dzimums

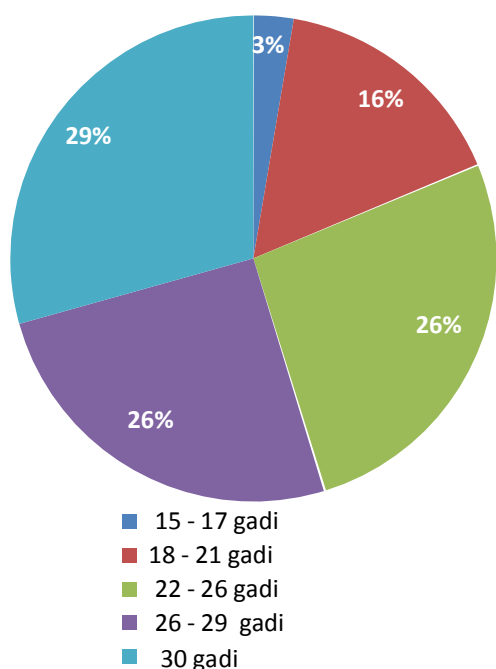


Aptaujāto sieviešu skaits (79 – 65%) ir gandrīz divreiz lielāks kā vīrieši (42 – kas ir 35%). Šajā sakarā varam secināt, ka sievietes ir vairāk iesaistītas darbā ar jauniešiem.

Šajā analīzē apskatītie rezultāti ir balstīti uz 5 (piecu) dažādu vecuma grupu NEET dalību. 3% ir vecumā 15-17, 16% ir 18-21 gadus veci, 26% ir 22-26 gadus veci. Pārējie 26% no respondentiem ir vecumā no 26-29, bet vairums ir 30 un vecāki.

Šie skaitļi norāda uz nopietnu problēmu NEET fenomena apkarošanā partnervalstīs. Tas ir ievērojams skaits cilvēku, kuru aktīvais darbspējas vecums ir aptuveni 30 gadi, kad viņiem jau būtu jābūt darba pieredzei uz kuru paļauties.

Kurai vecuma grupai Jūs piederat?



Nākamie soļi, neatkarīgi no vispārējiem nepieciešamajiem pasākumiem, varētu būt konsultācijas par papildu kvalifikāciju, apmācības iespējām, prasmēm, zināšanām kā atgriezties darba tirgū, kampaņas motivācijas celšanai, ko atbalstītu un nodrošinātu pieredzējuši jauniešu darbinieki.

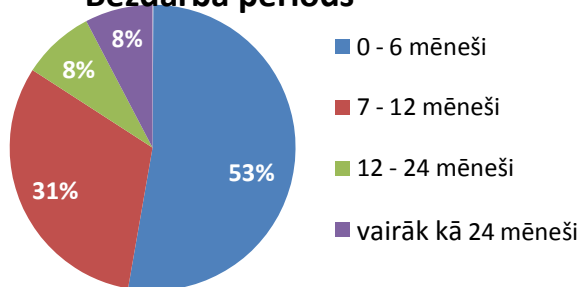
NEET ne vienmēr ir zems izglītības līmenis vai nav kvalifikācijas. Vairāk kā pusei aptaujāto NEET (51%) ir vidējā izglītība. 11% ir beiguši profesionālo izglītības iestādi, savukārt 23% ir augstskolas diploms. Diemžēl 3% ir maģistra grāds.

Neskatoties uz augsto izglītības līmeni, kaut kādu iemeslu dēļ viņi nav spējuši atrast vietu darba tirgū.

Ir grūti norādīt, ka izglītības līmenis ir noteicošs darba tirgū, kaut gan bez šaubām tam ir nozīmīga loma. Taču fakts, ka liels skaits cilvēku ar izglītību nav spējīgi atrast darbu, nav motivēti un ieinteresēti, norāda, ka nepieciešamas nekavējošas darbības. Problēmas, kas jāņem vērā:

- darbs ar skolniekiem, lai pamanītu tos, kas var pārāgri pamest skolu;
- Darbs ar bērniem no mazotnes, veicot karjeras konsultācijas, karjerasattīstību un iespējas pēc vidusskolas beigšanas;
- Pasākumi, lai veicinātu un popularizētu mūžizglītību jauniešu vidū;
- labāka koordinācija starp izglītības iestādēm un uzņēmējiem;
- piedāvāt izglītību, kas atbilst darba tirgus prasībām, u.c.

Bezdarba periods



Liels respondentu skaits (53%) ir bijuši bezdarbnieki mazāk kā 6 mēneši, 32% no 6 mēneši līdz 1 gads. 8% ir ārpus darba tirgus ilgāku periodu no 12-24 mēneši.

8% norādījuši, ka ir bezdarbnieki vairāk kā divus gadus.

Jo ilgāk ievilkas šis periods, jo mazāk motivēti paliek cilvēki un arvien grūtāk paliek piedalīties sociālajā dzīvē.

Prasības kļūst arvien sarežģītākas un NEET arvien mazāk var pielāgoties situācijai.

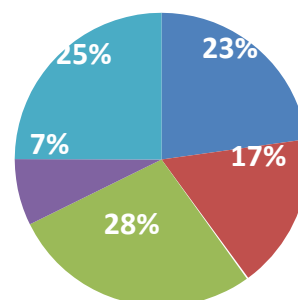
Tāpēc ir svarīgi novērtēt bezdarba periodu, izmantot to kursu apmeklēšanai, papildus kvalifikācijas gūšanai, brīvprātīgajam darbam, vai kādai citai nodarbošanās formai, kas palīdzēs neiziet no aprites.

Aptuveni 95% no intervētajiem NEET ir reģistrējušies nodarbinātības dienestā. Protams, dažādās valstīs šis procents atšķiras, taču varam izdarīt pozitīvus secinājumus šajā jautājumā. Šo personu reģistrācija ir solis uz priekšu, jo ir zināms to skaits, viņi ir sasniedzami, vieglāk sazināties un informēt, iekļaut dažādās aktivitātēs, kā darbsemināros, apmācībās u.c., kas var palīdzēt viņiem ieņemt vietu sabiedrībā. Ir ievērojams skaits jauniešu, kuri ir bezdarbnieki, nepiedalās mācībās un neiesaistās nekādā veidā.

Galvenais mērķis ir identificēt šo jauniešu grupu, sāktu strādāt ar viņiem un priekš viņiem. Daudzos gadījumos viņi pat neapzinās, ka izvairīšanās no jebkādam aktivitātēm var kļūt par problēmu. Tieši laiks, kad tiek beigtas mācības var izšķirt visu.

Jauniešu darbinieku loma šajā brīdī ir ļoti nozīmīga, skolēnam ir jābūt labi informētam par turpmākajiem soļiem pēc skolas beigšanas.

Kas ir galvenie bezdarba iemesli?



- Ģimene
- Izglītība
- Kvalifikācija un pieredze darba tirgū
- Motivācijas trūkums
- Cits

Viena no NEETs lielākajām problēmām tiek uzskatīta nesakrītība starp jauniešu vēlmēm, kas saistītas ar darba tirgu, karjeru, ienākumiem un iespējām un to ko viņi var darīt, lai apmierinātu darba tirgus prasības. Daudzos gadījumos jaunieši atrod atrunas savam bezdarbam (šajā aptaujā 25% no respondentiem) kā, piemēram, *nav piemērots amats un samaksa, zema samaksa, ņemot vērā kvalifikāciju, darba vietu trūkums*, u.c. Saskaņā ar aptauju 28% norāda, ka bezdarba noteicošais faktors ir *kvalifikācija un darba pieredze un uzvedība darba tirgū*.

Tas norāda, ka daudzi ir sapratuši, ka nodarbīnātie saņem atalgojumu ne tikai lai pavadītu laiku darbā, bet tā ir cieši saistīta ar viņu potenciālu un uzticamību.

Šeit ir ļoti svarīga loma jaunatnes darbiniekiem- labi kvalificēti un pietiekami pieredzējuši, lai sasniegtu šos 28%, lai motivētu un atbalstītu ar informāciju par pieejamām profesionālās izglītības un apmācības iespējām, lai iegūtu labākas prasmes un kvalifikācijas, kas padara darba tirgum piemērotākus. Šāda attīstība notiek mācoties, mūžizglītības, attīstības un aktīva pilsoniskuma ceļā.

Motivācijas trūkums meklējot darbu un strādājot, ir problēma ko norādījuši 7% no intervētajiem NEET, tāpēc pasākumi, piemēram, dažādas iniciatīvas jauniešiem ir ļoti nepieciešamas. Kad indivīdi sevi uzskata par realizējamiem, tas pozitīvi ietekmēs viņu pašapziņu un motivāciju.

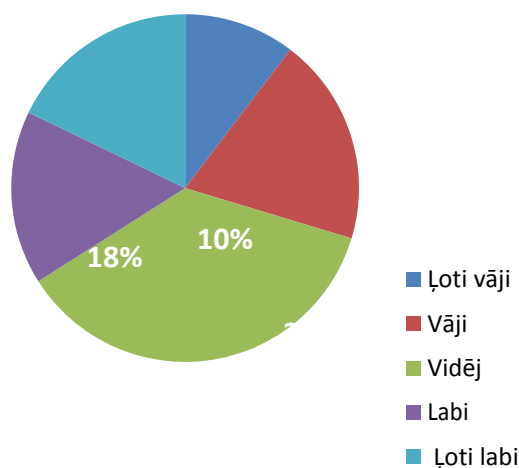
23% no respondentiem nevarēja atrast darbu dēļ ģimenes apstākļiem, kas nav norādīti un nav aptaujas mērķis, tomēr ir pārdomu vērti.

Izglītoti skolas darbinieki, skolēnu mācību konsultanti un sociālie darbinieki, kampaņas ģimenes atbalstam un citi pasākumi var būt pietiekami preventīvi pasākumi un instrumenti agrīnam darbam ar bērniem.

Dalīšanās ar problēmām un veiksmīgāka komunikācija ģimenēs un starp ģimenēm un skolas/ institūcijas / organizācijas var samazināt šos 23% radikāli.

Tieši nepietiekamā izglītība, kas ir nepiemērotā biznesa un darba videi, bija iemesls, lai 17% respondentu negūtu panākumus darba tirgū. Daudzu gadu tehnoloģiskais progress neatgriezeniski mainīja darba tirgus pieprasījumu un piedāvājumu. IT nozares straujā attīstība un tehnoloģiju ieviešana visās dzīves jomās, nosaka jaunus darba un vadības standartus, mācīšanos un ceļošanu un tas nozīmē, ka ir nepieciešamas konkrētas adekvātas prasmes un kompetences. Risinājums var būt ciešāka sadarbība starp mācību iestādēm, uzņēmumiem un organizācijām. Proti, apmācības programmu izstrāde darbinieku un speciālistu izglītošanai jomās, kas nepieciešama uzņēmumam.

Kā jūs vērtējat atbalstu jauniešiem bezdarbniekiem savā valstī?



Šīs aptaujas rezultāti parāda, ka valsts atbalsts jauniešiem bezdarbniekiem būtu jāuzlabo. 10% respondenti palīdzību

novērtējuši kā vāju.

Aptuveni 35% norāda, ka palīdzība ir vērtīga un atbilstoša. Tikai 18% min, ka piedāvātie pakalpojumi un atbalsts ir ļoti labs un efektīvs.

Procentuālais sadalījums starp pieciem ierosinātajiem līmeņiem, no ļoti labam līdz sliktam, norāda, ka lietotāja pieredze ir atšķirīga. Šajā gadījumā varam izdarīt vienkāršu secinājumu, ka nepieciešamas izmaiņas piedāvātajos pakalpojumos un publisko pakalpojumu darbībā kopumā.

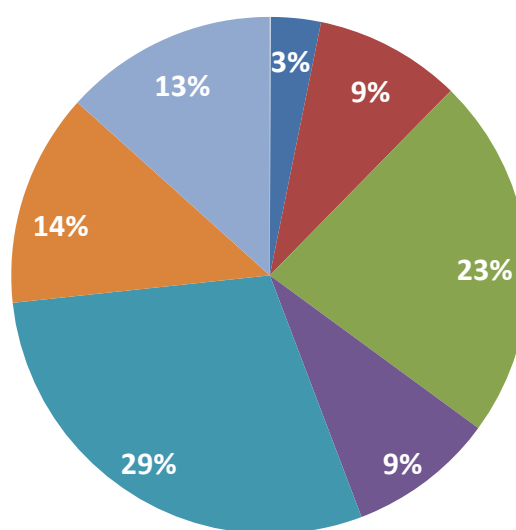
Laba pieeja šajā gadījumā būtu atbalsta diferencēšana jauniešiem bezdarbniekiem, nodrošinot konsultācijas, palīdzot sastādīt CV un pieteikuma vēstuli (motivācijas vēstuli, Eiropas valodu portfolio u.c.). Šī pakalpojuma sniegšana būtu iespējama ar jauniešu darbinieku palīdzību, kas pārzina NEETs problēmas un vajadzības, kā arī zina iespējas un rīkus attīstībai.

Šajā aptaujā mēģināts definēt NEETs situāciju, šķēršļus, kas rada viņu nelabvēlīgo situāciju un ierobežojumus, kas tiem jāpārvar. Gandrīz 30% no respondentiem, jautājot par galvenajiem šķēršļiem darba meklējumos, kā vienu no galvenajiem punktiem norāda *neatbilstību starp izglītību un darba vides prasībām*. Cilvēki, kas šo problēmu ir sapratuši, iespējams būtu daudz atvērtāki atbalsta meklēšanā un saņemšanā. Viņi daudz labprātāk saņems un novērtējs informāciju,

konsultācijas, palīdzību apmācībās un karjeras attīstībā.

Liela respondentu skaitam (23%) galvenais šķērslis darba atrašanai ir *pieredzes un reputācijas trūkums*. Sakarība starp iepriekš aprakstīto un šo šķērslī ir nenoliedzama. Zināšanu trūkums un atbilstošas prasmes darba tirgū noved pie bezdarba un darba pieredzes trūkuma.

Kādi ir galvenie šķēršļi ar ko saskaraties kad meklējat darbu?



- Administratīvā slodze
- Nepietiekamas finansēšanas iespējas jauniešiem
- Pieredzes un reputācijas trūkums
- Mentoru trūkums (mentoru programmas)
- Neatbilstība starp izglītību un darba prasībām
- Prakses iespēju trūkums

Nozīmīgs skaits aptaujas dalībnieku (14%) norāda, ka viņiem labu pieredzi dotu *darbs prakses ietvaros*. Prakses iespējas ir piemērots risinājums it īpaši tiem, kas jau ir identificējuši, ka viņu kvalifikācija nav atbilstoša.

Pārlicinot, ka prakse ir īsākais veids kā iegūt kvalificētu nodarbināto, izmaksās mazāk pūļu un resursu.

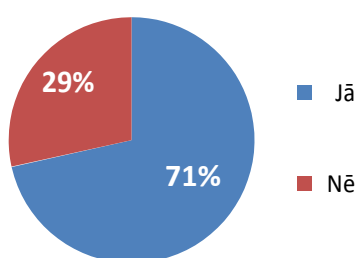
Citi šķērši, ar kuriem saskaras jaunieši: *piemērota finansiālā atbalsta trūkums (9%), mentoru trūkums (mentoru programmas) (9%)*. Tikai 3% pieredzējuši administratīvo slogu.

Saskaņā ar NEETs, pasākumi, kurus **var veikt gan valsts, gan citas iesaistītās puses, lai samazinātu jauniešu bezdarbu:**

- *sniegt vairāk informāciju;*
- *uzņēmējdarbības mācīšana;*
- *izmaiņas izglītībā;*
- *profesionāla kvalifikācija;*
- *Izglītības un darba tirgus saskaņošana;*
- *prakses vietu pieejamība;*
- *valsts atbalsts un adekvāta politika;*
- *augstāka alga izglītotajiem darbiniekiem;*
- *vienlīdzīga samaksa jauniešiem.*

Aptuveni 70% respondenti tic un norāda, ka pārzina savas kompetences, tomēr tas var būt pretrunīgi.

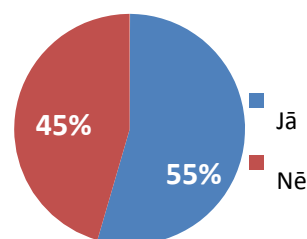
Vai jūs zināt savas kompetences?



Problēma ir tā, ka jaunieši (un ne tikai) vispār nezina vārda "kompetences" nozīmi.

Kad viņiem lūdz tās norādīt, puse no respondentiem uzskata, ka *entuziasms, precizitāte un motivācija* ir īpašības, kas paskaidro viņu kompetences. Acīmredzot sabiedrībai, ko pārstāv jauniešu darbinieki, skolotāji, pasniedzēji u.c., vajadzētu pielikt lielākas pūles, lai veicinātu labāku izpratni kas ir kompetences un prasmes, kā mēs tās iegūstam, attīstām un izmantojam. Un ne mazāk svarīgi, būt pašiem savu kompetenču veicinātājiem, lai spētu būt konkurētspējīgi darba tirgū.

Vai jūs zināt kādi resursi ir pieejami, kas palīdzētu jums atgriezties skolā vai atrast darbu?



Vairāk kā puse dalībnieku (55%) norāda, ka zina resursus, kas var palīdzēt atgriezties mācību iestādē vai darba tirgū, piemēram:

- darba meklēšanas portāli;
- Internets, paziņās, dažādi projekti;
- Laba atalgojuma nodrošināšanu, papildus apmācības kvalifikācijas celšanai;
- profesionālas apmācības;

tomēr, ņemot vērā faktu, ka šie cilvēki joprojām ir bez darba, rodas aizdomas, ka šie resursi nav pietiekami efektīvi vai arī kaut kas trūkst.

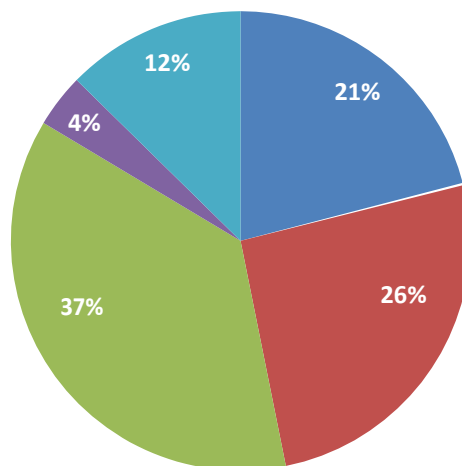
Procesā, kas saistīts ar trūkstošā identificēšanu un novēršanu, nozīmīga loma ir jaunatnes darbiniekiem. Viņu galvenā loma ir problēmu risināšana, ko iespējams veikt pateicoties gadiem uzkrātajai praktiskajai pieredzei un īpašai cilvēciskajai nozīmei.

“Jaunatnes darbs” ir definētas kā aktivitātes, kas apzināti cenšas ietekmēt jauniešus. Mūsdienās, jaunatnes darbinieku uzdevums ir plašāks un sarežģītāks, ne tikai aicināt izglītoties.

Jaunatnes darbinieki palīdz jauniešiem attīstīt savas prasmes un talantus, galvenokārt ārpuskolas izglītības laikā un izmantojot neformālo izglītību, sniedzot konsultācijas, sociālo palīdzību (tai skaitā arī ģimenei) apmācot, u.c.

Kaut arī tikai 22% jaunatnes darbinieku, kas piedalās šajā aptaujā ir kvalificēta izglītība darbā ar jauniešiem, visi 121 ir pieredzējuši lai risinātu dažādas NEETs grupas specifiskās problēmas. Aptuveni ceturtdaļa no viņiem strādā institūcijās, kā, piemēram, sociālie darbinieki skolā. Savukārt 25% ir saistīti ar jauniešu neformālo izglītību un apmācībām (pulciņi u.c.). 19% ir iesaistīti brīvprātīgo darbā un īslaicīgā darbā ar jauniešiem, galvenokārt tieši informācijas sniegšanā un konsultācijās. 16% dara darbu, kas saistīts ar projektiem, piedalās starptautiskās jauniešu darbā, izpēti procesos u.c.. Vispareizākais būtu teikt, ka jauniešu darbinieki visbiežāk apvieno vairākas loma un aktivitātes, lai uzrunātu NEETs.

Kā jūs uzrunājat NEETs?



- Apaļā galda diskusijas, sabiedriskās diskusijas
- Strādāju sadarbībā ar Sociālo centru
- Nodibinu personīgus kontaktus
- Nodibinu kontaktus caur ģimeni
- Cits

Jaunatnes darbinieki NEETs visbiežāk uzrunā *dibinot personīgus kontaktus un sadarbojoties ar jauniešu vai sociālajiem centriem*. Citi noderīgi veidi ir *apaļā galda diskusijas*, kas arī ir personiskā kontakta forma. Aptaujas laikā secinājām, ka maza daļa jaunatnes darbinieku *kontaktējas ar vecākiem*, lai uzrunātu NEETs, kaut gan ļoti bieži NEETs' problēmas ir atkarīgas no ģimenes. Sadarbība starp jaunatnes darbiniekiem un vecākiem ir labs veids lai izvairītos no priekšlaicīgas skolas pamešanas, agresijas, izolēšanas u.c. Jauniešu darbinieki, kas pavada laiku ar bērniem, dažreiz tikpat labi kā vecāki var identificēt problēmas jau sākumstadijā. Problēmu identificēšana un risinājumu meklēšana kopā ar vecākiem jauniešiem

dod iespēju veidot saikni ar sabiedrību, kļūt pārliecinātākiem un labāk socializēties.

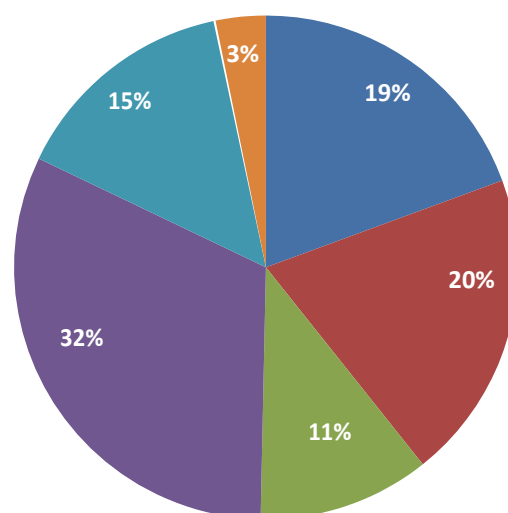
ES finansētās aktivitātes/ iniciatīvas arī ir iespēja, lai strādātu ar NEETs grupu.

Aptaujas respondenti norādījuši, ka viņuprāt veiksmīgs jaunatnes darbinieks ir *labs motivātors, viņš/ viņa ir entuziastiska personība, labs klausītājs, labi pieredzējis – ne tikai formālā veidā*. Tas ir vēl viens pierādījums jaunatnes darbinieka sociālajai lomai.

Visas šīs īpašības ir veids kā aprakstīt attieksmi pret jauniešiem/NEETs. Ļoti maz atbildes norāda uz formālo izglītību kā vienu no veiksmes atslēgām. Visdrīzāk tas izskaidrojams ar faktu, ka daudzās valstīs nav formālā izglītība ar kvalifikāciju darbam ar jauniešiem un tieši NEETs. Tomēr nākamā jautājuma rezultāti liecina, ka formālās izglītības trūkums un darba pieredze ar NEETs ir trūkums.

NEETs ir vissarežģītākā grupa, ar kuru strādāt, visgrūtāk identificējamā, tāpat arī grūti šos jauniešus atrast. Viena no lielākajām problēmām ir informācijas trūkums par šo grupu, visbiežāk šī grupa ir kopējā statistikā, tāpēc tradicionālās pieejas ir nepietiekamas.

Kādas loģistikas problēmas jums rodas ar NEETs ?



- Nav neformāla izglītība par NEETs (kas/kur/kad)
- Grūti uzrunāt NEETs auditoriju (nav biedri grupās/organizācijās)
- Nav pietiekami jauniešu (darbaspēks)
- Resursu trūkums (nauda)
- Formālās izglītības trūkums un pieredzes trūkums darbā ar NEETs (NEETs kā specifiska grupa)
- Cits

Viss iepriekš minētais ir saistīts. Acīmredzot galvenais *finanšu resursu trūkums*, jo tas ir priekšnoteikums *iesaistīto jauniešu darbinieku skaitam*. Par NEETs grupu nav pietiekama informācija, jo tajā nav darbinieku, kas varētu veikt pētījumus un uzturēt jaunākos datus.

15% respondentu pievērš uzmanību jauniešu darba ņēmēju formālās izglītības trūkumam, ņemot vērā NEET specifisko grupu.

20% no jaunatnes darbiniekiem atzīmē, ka NEET ir grūti uzrunāt - viņi nav jauniešu kopienu / organizāciju biedri.

Tam ir loģisks skaidrojums, kas pamatojas uz trim galvenajām īstenošanas problēmām, kas radušās, strādājot ar NEET:

- *NEETs ir neatsaucīgi* (nav aktīvi darba meklētāji/vienaldzīgi pret izglītību);
- *NEETs ir neaktīvi (bezdarbība)*;
- *NEETs kā nenodarbināms darbaspēks* (negatīvas atsauksmes no darba devējiem).

Ir ļoti svarīgi strādāt ar jaunatni/NEETs:

profilaksei (no agrā skolas vecuma, lai noturētu skolā tos, kuriem ir potenciāli riskanta pieredze, kļūstot par NEET);

lai labāk izprastu, cik būsana neaktīvam var ietekmēt viņu dzīves daļu;

atbildības un prasmju veidošana dažāda rakstura komunikācijai, laika vadībai un darba organizācijai, darba paradumiem (arī ar mācekļa palīdzību);

lai sniegtu informāciju un palīdzību darba pieteikumu iesniegšanai (CV uzrakstīšana, pavadvēstule u.c.) un / vai atrast darbu.

Sadarbība ar sociālo darbinieku un / vai psiholoģiskās palīdzības sniegšana, ir arī veidi, kā atbalstīt NEET.

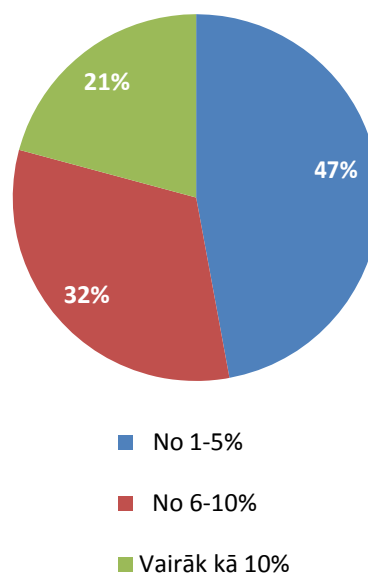
Vairāk nekā puse jaunatnes darbinieku, kas piedalās šajā aptaujā, ir NVO biedri. Šajā sakarā viņi saka, ka NEETs var gūt labumu arī no:

organizāciju piedāvātās iespējas iegūt starptautisku pieredzi neformālajā izglītībā;

labās prakses veicināšanas iniciatīvas;

personiskais atbalsts dalībai projektos, kurus jaunieši vēlas apmeklēt un / vai organizēt.

Kāds ir veiksmes līmenis (iesaistīt formālajā un neformālajā izglītībā, dabūt darbu) ar NEETs pēc jūsu pieredzes?



Izmērīt veiksmes stāstus un izdarīt vispārējus secinājumus, kas vienādi attiecas uz sešām valstīm ar atšķirīgu pieredzi un vēsturi jaunatnes darbā, nav viegls uzdevums. Diemžēl rezultāti nav pietiekami, neņemot vērā konkrētu valsti. Gandrīz puse atbilžu liecina, ka NEETs veiksmīgi sasniedz ļoti zemu procentuālo attiecību - līdz 5% gadījumu - viņiem izdodas atrast darbu vai iesaistīties izglītības vai apmācības formās.

Šajā kontekstā, saskaņā ar jaunatnes darbinieku viedokli, ir vairāki uzlabojumi, kas pozitīvi ietekmētu jauniešu darbu ar NEET un veicinātu pie labākus rezultātus.

1. Uzlabojumi pieejā un darbā ar NEETS:

Vispirms veiktu pētījumu par to faktiskajiem skaitļiem, kā arī izveidot pirmsskolas vecuma uzraudzības un profilakses sistēmu;

svarīgi ir nepadoties, izmantot viens pret vienu darbu / pieeju, motivāciju;

visu iestāžu - nodarbinātības dienestu un sociālo pakalpojumu centru sadarbība, izmantojot jauniem jauniešu saskarsmes veidiem, interesanti semināri un jaunu potenciālu meklējumi;

izglītoties par darbu ar jauniešiem un gūt pieredzi šajā jomā;

labāka sadarbība starp atsevišķām institūcijām, atbilstoša stratēģija un / vai plāns, jauniešu virzība uz noteiktiem mērķiem;

jauniešu pasākumi ielās, veicināšana un pasākumi vietās, kur jaunieši sarunājas;

sociālā darba centriem būtu jāiesaka šiem jauniešiem pievienoties jaunatnes centriem un otrādi;

lietojot terminu "NEETS" mazāk, ja to pieprasa, tas ir nemotivējošs;

orientēties sociālajā sfērā, lai ar savu personīgo pieredzi viņi varētu motivēt citus līdzīgus;

plašāka publicitāte un sadarbība starp dažādām iestādēm, lai veicinātu šo grupu, radot un apkopojot grūtības, kas radušās to aptveršanā un darbā;

jābūt valsts politikai, lai uzlabotu saikni starp piedāvāto apmācību un tirgus vajadzībām.

2. Uzlabojumi jauniešu darbiniekiem individuālā darba ar NEETs, lai sasniegtu labākus rezultātus:

Darbs ar vecākiem;

Izglītība un pieredze;

Dalība starptautiskos projektos un brīvprātīgais darbs;

NEETs nacionālas programmas ieviešana;

Veiksmīgu Eiropas piemēru ieviešana un piemērošana vietējām vajadzībām;

Dibināt vairāk kontaktus, iesaistīt vairāk resursus- cilvēkresursus, finanšu resursus, lai uzlabotu darbu, ievest obligāto apmācību un pieredzi darbā ar šo konkrēto grupu;

sadarbība starp NVO un Nodarbinātības dienestiem;

pārzināt pieejamās vakances un apmācības; veltīt vairāk laiku m motivācijai, pārliecināt sasniegt mērķus;

veltīt vairāk laika individuālām konsultācijām un piedāvāt vairāk praktisku palīdzību un informāciju NEETs;

veicināt diskusiju, organizēt aktivitātes, kas fokusējas uz izglītību un/vai nodarbinātību, aicināt piedalīties uzņēmējus;

psiholoģisks atbalsts un palīdzība identificēt prasmes, stimulēt prieku par NEETs personas sasniegumiem, radīt optimismu, ambīcijas un atbildības sajūtu par savu dzīvi un tās attīstību.