



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Chestionar Rezultatele Analiza finală

Țările participante: **Bulgaria, Malta, Slovenia, Romania, Latvia, Portugalia**

Numărul total de respondenți:

NEETs: **287 (două sute optzeci și șapte)**

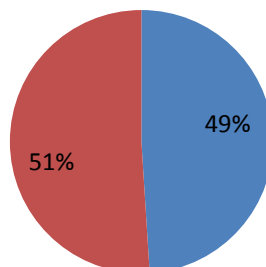
LUCRĂTORI DE TINERET: **121 (o sută douăzeci și unu)**

Acest sondaj a fost efectuat printre **287 NEET** și **121 LUCRĂTORI DE TINERET** din **6 țări: Bulgaria, Malta, Slovenia, România, Latvia și Portugalia**. Scopul său este de a furniza informații mai detaliate despre fundalul, specificul, problemele și limitările NEET, deasemena provocările și tendințele pentru viitor. Prin abordarea problemelor NEETs, parteneriatul de proiect se străduiește:

- Pentru a **îmbunătăți capacitatea lucrătorilor de tineret din mediul rural** ca sa sustina pe NEETs și a le implica în viața comunității locale, în sistemul de formare profesională și / sau pe piața forței de muncă;
- Să **ofere oportunități de învățare non-formală** persoanelor care sunt active în domeniul tineretului din zonele rurale;
- Să **promoveze îmbunătățirea calității** în activitatea de tineret a organizațiilor participante.

GEN

■ Masculin ■ Feminin



Prezentând grupul NEET, numărul femeilor și bărbaților chestionați este de aproape 147 de femei, 51% și 140 de bărbați adică 49%.

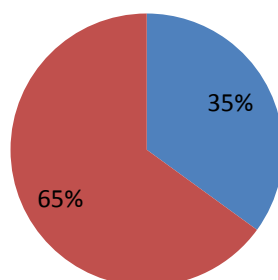
Participanții sunt selectați aleatoriu fără a lua în considerare sexul. Prin urmare, aceste

rezultate ar putea fi un motiv pentru a considera că sexul nu este determinant dacă cineva va cădea în grupul NEETs.

În cazul lucrătorilor de tineret, numărul femeilor marchează o predominanță semnificativă.

GEN

■ Masculin ■ Feminin



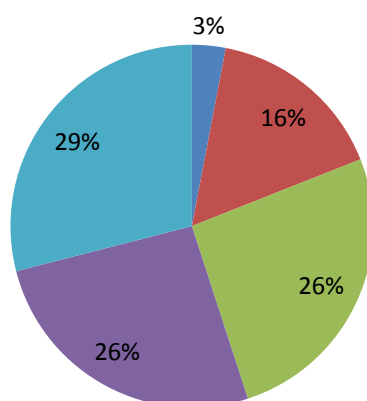
Femeile interviewate (79 - 65%) sunt aproape de două ori mai multe decât bărbații (42 - adică 35%). Pe această bază, putem concluziona că femeile sunt mai implicate în activitatea de tineret în general.

Rezultatele studiate în această analiză se bazează pe participarea grupului NEET la 5 (cinci) grupe de vârstă diferite. 3% dintre oameni sunt între vârsta de 15-17 ani, 16% vârsta de 22-26 ani. Alți 26% dintre respondenți sunt între 26-29 ani, iar majoritatea persoanelor sunt la vârsta de 30 de ani și mai mult.

Aceste cifre indică o problemă serioasă în combaterea fenomenului NEET în toate cele cinci țări. Acesta este un număr atât de considerabil de persoane aflate la vârsta cea mai activă de lucru de aproximativ 30 de ani, când se presupune că acestea au deja o experiență profesională respectabilă pe care să se bazeze și să se dezvolte în continuare.

Carei grupe de varsta apartineti?

■ 15-17 ani ■ 18-21 ani ■ 22-26 ani ■ 26-29 ani ■ 30 ani in sus



În plus, în afara măsurilor generale necesare, ar putea constitui o consiliere pentru oportunități suplimentare de calificare și formare pentru dobândirea de competențe și cunoștințe pentru a reintra pe piața muncii, campanii și inițiative de creștere a motivației etc., toate susținute și facilitate de către lucrătorii cu experiență în domeniul tineretului.

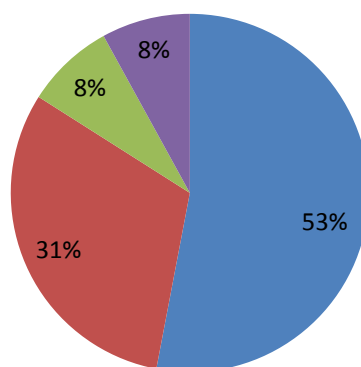
NEET nu au neapărat un nivel foarte scăzut de educație sau nu sunt necalificați. Mai mult de jumătate dintre intervievații NEET (51%) au absolvit învățământul secundar. 11% au absolvit studii superioare non-universitare, iar alte 23% sunt absolvenți de studii superioare. Din nefericire, dar numai 3%, există și șomeri cu nivel postuniversitar de educație. În ciuda nivelului înalt de educație, chiar și ei, din anumite motive, nu și-au putut găsi locul pe piața muncii.

Este greu de indicat nivelul de educație în general, dar joacă un rol, fără îndoială. Dar faptul că un număr atât de mare de persoane cu un nivel bun de educație este incapabil, nu este motivat, nu este interesat sau limitat într-un fel să intre pe piața forței de muncă, este ca o lumina intermitentă ce necesită luarea unor măsuri imediate. Probleme care trebuie luate în considerare:

- Lucrul cu elevii pentru a lupta împotriva abandonului școlar timpuriu;
- Lucrul cu tinerii încă de la vârsta fragedă pentru consiliere în carieră, dezvoltare profesională și oportunități după absolvirea învățământului secundar;
- Măsuri de creștere a motivației și de promovare a învățării pe tot parcursul vieții în rândul tinerilor;
- O mai bună coordonare între instituțiile de învățământ și întreprinderi;
- Educația oferită în funcție de necesitățile actuale ale pieței etc.

Durata șomajului

■ 0-6 luni ■ 7-12 luni ■ 12-24 luni ■ peste 24 de luni



Un procent foarte mare dintre respondenți (53%) a fost șomer pentru mai puțin de 6 luni, 32% - pentru o perioadă cuprinsă între 6 luni și un an. 8% sunt plecați de pe piața muncii pentru o perioadă mai lungă - de la 12 până la 24 de luni. Restul de 8% a declarat șomajul pentru o perioadă mai mult de doi ani. Cu cât devine perioada mai lungă, cu atât oamenii

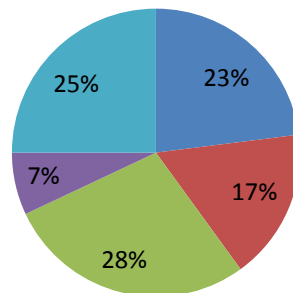
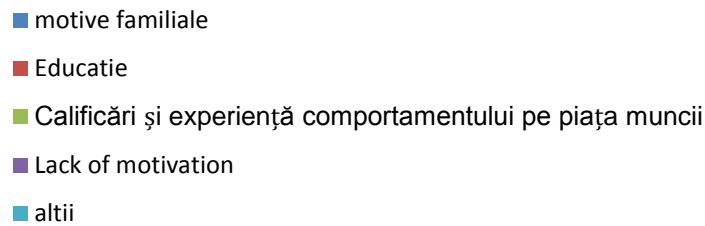
devin mai puțin motivați și cu atât mai greu este să participe cu succes la viața societății. Cerințele devin din ce în ce mai sofisticate, iar NEET-urile devin mai puțin potrivite situației. Deci, este important să se lucreze pentru scurtarea perioadei de șomaj și să o utilizeze eficient prin cursuri suplimentare de pregătire, calificare suplimentară, muncă voluntară sau orice altă formă de ocupare, ceea ce va preveni renunțarea în totalitate la viața socială.

Aproximativ 95% dintre persoanele NEET intervievate sunt înregistrate în serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Procentul de curs variază în diferite țări, însă am putea face o concluzie generală pozitivă cu privire la această chestiune. Acești oameni sunt mai vizibili, mai ușor de contactat, informat și includ în diferite tipuri de activități, inițiative, ateliere de lucru, instruiți, locuri de muncă etc. care le poate ajuta să își ia locul în societate.

Aproximativ 95% dintre persoanele NEET sunt înregistrate în serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Procentul de curs variază în diferite țări, însă am putea face o concluzie generală pozitivă cu privire la această chestiune. Înregistrarea acestor persoane este deja un pas înainte pentru ca astfel ele devin mai vizibili, mai ușor de contactat, informați, incluși în diferite tipuri de activități, inițiative, ateliere de lucru, instruiți, locuri de muncă, etc. care le poate ajuta să își ia locul în societate.

Există un număr considerabil de tineri, care sunt șomeri, nu studiază, nu sunt implicați în nici o formă de activitate și din păcate nu sunt înregistrați nicăieri. Scopul major este de a reuși să identificați acest grup de tineri, să începeți să lucrați cu ei și pentru ei. În multe cazuri, ei nici măcar nu își dau seama că faptul că a fi blocat de orice formă de activitate de viață poate deveni o problemă reală. Momentul după absolvire este punctul de rupere care poate schimba totul. Rolul lucrătorilor de tineret chiar înainte de această etapă - din anii școlari - este foarte important. Elevii trebuie să fie bine informați cu privire la diferitele modalități pe care le pot urma după absolvire.

care sunt principalele motive pentru care nu sunteți angajat?



Una dintre cele mai mari probleme ale NEET este considerată a fi neconcordanța între așteptările tinerilor legate de locuri de muncă, carieră, venituri și oportunități și ce pot face efectiv pentru a răspunde nevoilor și cerințelor pieței. În multe cazuri, tinerii găsesc scuze convenabile pentru șomajul lor (în acest sondaj prezentat de o parte din 25% dintre respondenți), cum ar fi: lipsa unei poziții și a unei plăți satisfăcătoare, o plată scăzută comparativ cu calificarea, lipsa locurilor de muncă etc. Conform sondajului de față, aproximativ 28% indică calificarea și experiența de muncă și comportamentul lor pe piața muncii ca fiind determinative pentru a fi șomeri. Cu acest lucru unii deja i-au dat seama și, cel mai probabil, au experimentat că angajarea nu este doar de a primi salarii pentru petrecerea timpului la locul de muncă, ci este strâns legată de potențialul și dedicarea lor.

Iată rolul foarte important al lucrătorilor de tineret - suficient de calificați și suficient de experimentați pentru a atinge aceste 28%, pentru a le motiva și a le sprijini cu informații despre oportunitățile VET adecvate pentru o calificare mai bună și mai adecvată de pieței forței de muncă. Astfel asimilarea prin studierea, învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltarea și cetățenia activă.

Lipsa de motivație pentru a căuta și menține ocuparea forței de muncă este problema a 7% dintre persoanele NEET intervievate. Măsurile precum activitățile de tineret, inițiativele de strângere și implicarea tinerilor în acțiuni sunt extrem de necesare. Odată ce indivizii se văd pe ei înșiși ca parte integrantă din ceva lucrabil și eficient, acest lucru va afecta în mod pozitiv încrederea în sine și motivația lor.

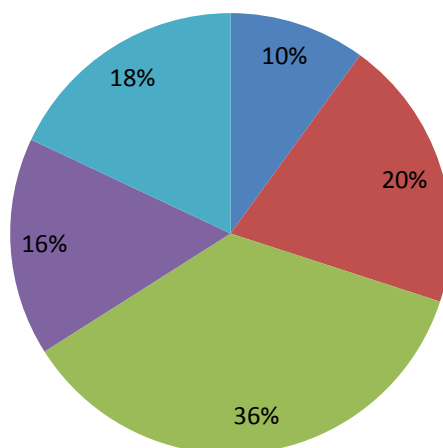
23% dintre participanți nu reușesc să-și găsească un loc de muncă din motive familiale, care

nu sunt specificați și nu fac obiectul acestui studiu, rămânând însă o problemă majoră de luat în considerare. Personalul școlar educat, consultanții pedagogici pentru copii și asistenții sociali, campaniile de susținere a familiei și multe altele pot constitui suficiente măsuri de prevenire și instrumente pentru munca timpurie cu copiii. Împărțirea problemelor și o mai bună comunicare în familii și între familii și școli / instituții / organizații poate reduce radical aceste 23%.

Educația a ieșit destul de insuficientă, nu este adecvată afacerii, nu este aplicabilă, pur și simplu nu este suficientă pentru a ajuta 17% dintre respondenți să reușească, dimpotrivă aceasta a dus la șomaj. Progresul tehnologic de ani de zile, bine sau rău, a schimbat ireversibil cererea și oferta de pe piața muncii. Dezvoltarea rapidă a sectorului IT și introducerea de tehnologii în toate sferele vieții au impus noi standarde de lucru și de management, de studii și călătorii, de a trăi, toate conducând la nevoia unor competențe specifice. Relațiile mai strânse și cooperarea între întreprinderi și instituțiile și organizațiile de formare pot fi o soluție sau o parte din acestea. Anume, dezvoltarea de programe de formare pentru educație și calificare a personalului și a specialiștilor în domenii necesare afacerii, de la muncitori, la administrație și până la conducerea managerilor - prin gândire și potențial de lucru.

Cum ați evalua nivelul ajutorului acordat tinerilor șomeri de către serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă din țara dvs.?

■ Foarte slab ■ Slab ■ Convenabil ■ Bine ■ Foarte bine



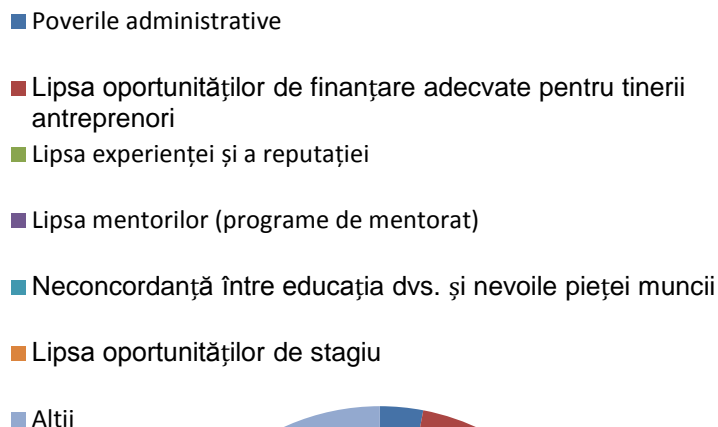
Rezultatele acestui chestionar arată că sprijinul oferit tinerilor șomeri de către serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă are nevoie de îmbunătățiri. 10% din răspunsuri consideră că este foarte slabă.

Aproximativ 35% cred că este de ajutor, dar ar putea fi mai bine și să-i dea o rată corectă. Doar 18% cred că serviciile oferite și sprijinul oferit sunt foarte bune și suficiente. Distribuția procentelor dintre cele cinci nivele de estimare propuse, de la foarte bune la foarte slabe, indică faptul că experiența utilizatorilor variază. Concluzia simplă pe care o putem face în funcție de situație este nevoia de schimbări în serviciile furnizate și în activitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în general. O bună abordare în această direcție ar putea fi diferențierea unui birou de sprijin specializat pentru tineri șomeri, furnizarea de consultanță, asistență în crearea / completarea documentelor de cerere de locuri de muncă (CV, scrisoare de intenție, portofoliul lingvistic european, etc.) Furnizarea acestor servicii ar fi posibilă numai prin intermediul lucrătorilor de tineret care cunosc problemele și nevoile NEET, iar care cunosc, de asemenea, oportunitățile și instrumentele de dezvoltare.

Acest sondaj încearcă să definească fundalul NEET, obstacolele care stau în situația lor nefavorabilă și limitele pe care trebuie să le depășească. Aproape 30% dintre respondenți au cerut ca principalele obstacole cu care se confruntă atunci când încearcă să-și găsească un loc de muncă să aducă din nou o neconcordanță între nevoile pieței educaționale și piața muncii, ca una dintre dificultățile generale. Acești oameni care și-au dat seama deja de această problemă ar fi mai deschiși să caute și să primească sprijin. Ei vor fi mai dispuși să profite de inițiativele informative, de consultanță și îndrumare pentru formare și dezvoltare profesională.

Pentru un alt număr mare de respondenți (23%), principalul obstacol în găsirea unui loc de muncă este lipsa de experiență și reputație. Relația dintre această barieră și cea descrisă mai sus este incontestabilă. Lipsa cunoștințelor și a competențelor adecvate pieței forței de muncă conduce la o șomaj care duce la lipsa de experiență profesională.

Care sunt principalele obstacole cu care vă confrunțați atunci când încercați să găsiți un loc de muncă?



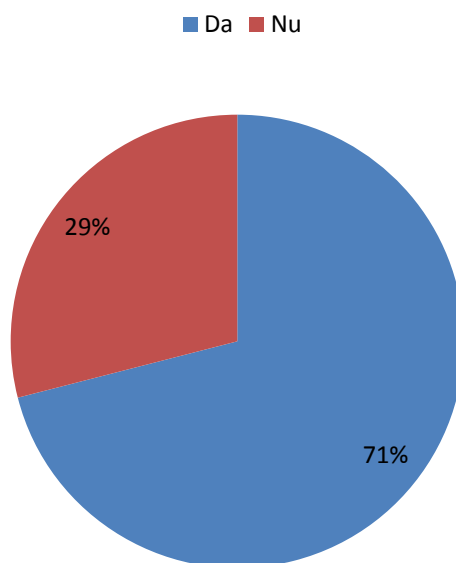
Un număr considerabil de participanți (14%) din sondaj consideră că ar fi fost mai ușor pentru aceștia să se angajeze prin programe de stagiu. Opțiunile de stagiu sunt o soluție potrivită în special pentru cei (deja menționați mai sus) care și-au recunoscut deja calificarea necorespunzătoare. Convingându-i că stagiul este cel mai scurt mod de a se califica și că angajații vor costa mai puține eforturi și resurse. Printre alte obstacole întâmpinate de tineri se numără: *lipsa de oportunități de finanțare adecvate pentru tinerii antreprenori (9%), lipsa mentorilor (programe de mentorat) (9%)*. Doar 3% au avut sarcini administrative. Si 13% Alti. Conform NEET, măsurile care ar putea fi luate atât de către stat cât și de alți actori pentru reducerea șomajului în rândul tinerilor sunt:

- furnizarea de informații suplimentare;
- predare despre antreprenoriat;
- schimbări în domeniul educației;
- calificare - profesională;
- armonizarea dintre educație și piața muncii;

- disponibilitatea stagiilor;
- sprijinul statului și politica adecvată;
- salariu mai mare pentru forța de muncă calificată;
- remunerarea egală pentru tineri.

Ca răspuns la așteptările lor, aproximativ 70% dintre respondenți cred și declară că își cunosc competențele. Acest lucru pare pozitiv, dar vine o contradicție destul de mare.

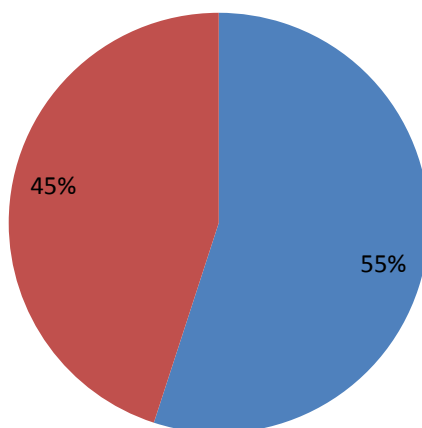
Îți cunoști competențele?



Problema este că tinerii (dar nu numai) nu cunosc nici măcar sensul "competențelor". Când li sa cerut să-și îndrepte atenția asupra lor, acești oameni cred că entuziasmul, rigoarea și motivația sunt lucruri care descriu competențele lor. Evident, societatea, reprezentată de lucrători de tineret, profesori, tutori etc. ar trebui să depună eforturi mai mari pentru a contribui la o mai bună conștientizare a competențelor și a competențelor, la modul în care le dobândim, la modul în care le dezvoltăm, la modul în care le folosim. Și nu în ultimul rând, cum să fim promotori buni ai propriilor noastre competențe pentru a fi competitivi pe piața forței de muncă.

Știți care sunt resursele disponibile care te-ar ajuta să te întorci la școală / facultate sau să-ți găsești un loc de muncă?

■ Da ■ Nu



Mai mult de jumătate dintre participanți (55%) afirmă că sunt familiarizați cu resursele care îi pot ajuta să revină la educație / formare sau angajare, și anume:

- Portaluri de locuri de muncă;
- Internet, conexiuni, diverse proiecte;
- Asigurarea unei remunerații bune, formarea suplimentară a calificării persoanei;
- Cursuri profesionale;

dar faptul că sunt încă șomeri înseamnă că fie aceste resurse nu sunt pe deplin utile, fie că utilizatorii nu ar putea să lucreze cu ei în mod corespunzător sau că trebuie să lipsească altceva.

Facilitatorii în procesul de identificare și și care se ocupă cu părțile lipsite ale puzzle-ului sunt lucrătorii de tineret. Rolul lor în rezolvarea unei probleme care sa adâncit de ani de zile cu un fundal bogat este semnificativ din punct de vedere practic, dar mai presus de toate este încărcat cu o semnificație umană deosebită.

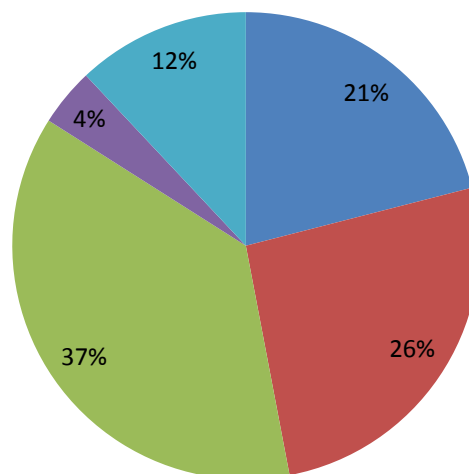
"Munca tinerilor" este definită ca activități care încearcă în mod intenționat să aibă impact asupra tinerilor. În zilele noastre, sarcina lucrătorilor pentru tineret este mult mai largă și mai complexă, iar rolul lor nu este numai de a implica tinerii în educația informală. Lucrători de tineret îi ajută pe tineri să-și dezvolte abilitățile și talentele, în special în timpul lor extracurricular și prin educația informală, dar și să le susțină prin consultanță, asistență socială (inclusiv în cadrul familiei), îndrumare etc.

Deși doar 22% dintre lucrătorii de tineret care participă la acest sondaj au o calificare

educațională în domeniul lucru pentru tineret, toți 121 au experiență în abordarea problemelor de tineret de orice natură, inclusiv specificul grupului NEET. Aproximativ un sfert dintre aceștia lucrează cu tinerii prin instituții formale, ca lucrători sociali în școli. Alte 25% sunt legate de educația și formarea non-formală a tinerilor pentru munca în domeniul tineretului. 19% sunt implicați în munca voluntară și ocazională a tinerilor: informarea și consultarea tinerilor. 16% lucrează în domeniul tineretului pe proiecte. Există persoane care participă la munca internațională de tineret, la activități de cercetare etc. Dar ar fi mai corect să spunem că lucrătorii de tineret combină foarte des mai multe dintre rolurile și activitățile menționate mai sus atunci când se abordează pe NEET.

Cum te apropii de NEET?

- mese rotunde și apeluri publice pentru discuții / dezbateri deschise
- În colaborare cu Centrul pentru Asistență Socială
- Stabilirea contactelor personale
- Stabilirea de contacte prin părinți
- Alte



Lucrători de tineret abordează NEET-ul cel mai bine prin *stabilirea de contacte personale și în cooperare cu centrele de asistență socială*. Alte instrumente utile sunt mesele rotunde și apelurile publice pentru discuții deschise, care sunt, de asemenea, o formă de contact personal. Se pare că un procent foarte mic al lucrătorilor de tineret comunică cu părinții atunci când se apropie de NEET. Foarte des, problemele NEET sunt condiționate sau influențate de mediul familial. Cooperarea dintre lucrătorii de tineret și părinți ca o formă de prevenire a vârstei precoce a copiilor ar putea afecta în mod pozitiv multe cazuri de concediu timpuriu, agresiune, izolare etc. Lucrătorii de tineret care petrec timp cu copiii, uneori la fel de mult ca și părinții lor, pot recunoaște o problemă chiar din generația sa. Identificarea problemelor și căutarea de soluții împreună cu părinții și cu lucrătorii de

tineret formează un sentiment de afiliere față de societate care ajută tinerii să crească mai încrezători și mai socializați.

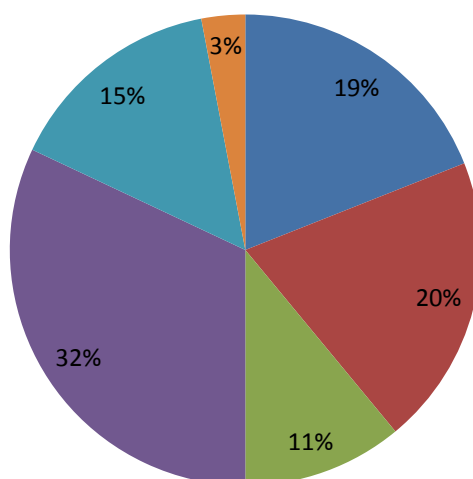
Activitățile / inițiativele finanțate de UE sunt, de asemenea, enumerate ca o altă ocazie de a colabora cu NEET-urile.

Respondenții noștri consideră că lucrătorul cu succes în domeniul tineretului este în primul rând un bun motivator, este o persoană entuziastă, un bun ascultător, bine experimentat - nu neapărat într-un mod oficial. Aceasta este o altă confirmare a importanței sociale a figurii lucrătorului de tineret. Toate aceste caracteristici sunt o modalitate de a descrie atitudinea față de tineret / NEET. Foarte puține dintre răspunsuri indică educația formală în domeniu ca una din cheile succesului. Cel mai probabil, deoarece în unele țări nu există o educație formală pentru calificarea lucrătorilor de tineret care vizează colaborarea cu NEET. Cu toate acestea, rezultatele următoarei întrebări arată că lipsa educației formale și a experienței de lucru în domeniul NEET în mod specific reprezintă o omisiune.

NEET sunt grupul cel mai complicat de tineri, cel mai greu de identificat, cel mai greu de găsit și, mai presus de toate, cel mai complicat cu care să lucrezi. Una dintre cele mai mari probleme este că nu există informații actualizate despre ele. În cele mai multe cazuri, acestea nu au nicio statistică, astfel abordările tradiționale devin insuficiente.

Ce probleme logistice întâmpinați cu NEET?

- Nu există o documentație oficială privind persoanele NEET (cine / unde / de ce)
- Dificil de abordat NEET (nu sunt membri ai comunităților / organizațiilor de tineret)
- Nu există suficientă forță de muncă pentru tineri (forța de muncă)
- Lipsa resurselor (Bani)
- lipsa educației formale și a experiențelor de lucru pentru lucrătorii de tineret (NEET ca grup specific)
- Alte



Toate cele enumerate mai sus sunt profund legate. În mod evident, lipsa resurselor financiare este în centrul atenției. Este o condiție prealabilă pentru numărul angajaților care lucrează în domeniul tineretului. Nu există o *documentație formală privind NEET*, din cauza lipsei de personal care lucrează în domeniu, care poate face cercetări și poate întreține date actualizate.

15% dintre respondenți au atras atenția asupra lipsei educației formale pentru lucrătorii de tineret în ceea ce privește grupul specific NEET.

20% dintre lucrătorii de tineret remarcă faptul că NEET-urile sunt dificil de abordat - nu sunt membri ai comunităților / organizațiilor de tineret. Aceasta are explicația sa logică bazată pe cele trei probleme de implementare principale întâmpinate în lucrul cu NEET:

- lipsa de reacție a NEET (persoane care nu sunt active în căutarea unui loc de muncă / indiferent de educație);
- pasivitatea NEET (inacțiune);
- NEET ca forță de muncă neangajată (răspunsuri negative din partea

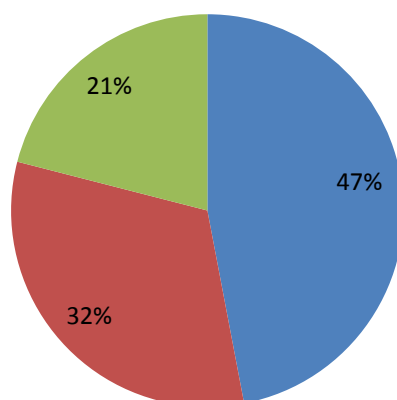
angajatorilor).

Deci, este foarte important să lucrăm cu tinerii / NEET:

- Pentru prevenire (de la vârsta de școlarizare precoce pentru a menține persoanele care prezintă un risc potențial riscant ca să devină NEET);
- Pentru o mai bună conștientizare a modului în care este inactiv poate afecta o parte foarte importantă din viața lor;
- For building up responsibility and skills for communication of different nature, time management and work organisation, labour habits;
- Pentru furnizarea de informații și asistență în ceea ce privește obținerea celei mai bune cereri de locuri de muncă (scris CV, scrisoare de intenție, portofoliu lingvistic european etc.) și / sau găsirea unui loc de muncă.
- Referirea la *un asistent social* și / sau *acordarea de asistență psihologică* reprezintă, de asemenea, modalități de sprijinire a grupul NEET.
- Mai mult de jumătate dintre lucrătorii de tineret care participă la acest sondaj sunt membri ai ONG-urilor. În acest sens, ei spun că NEETs pot profita și de:
 - oportunități de experiență internațională pentru educația informală furnizată de organizații;
 - inițiative de promovare a bunelor practici;
 - sprijin personal pentru participarea la proiecte pe care tinerii doresc să participe și / sau să le organizeze.

care este rata de succes (a le implica în educația non-formală și formală, obținerea unui loc de muncă) cu NEETS în funcție de experiențele dvs.?

■ de la 1-5% ■ de la 6-10% ■ Peste 10%



Măsurarea ratei de succes și stabilirea unor concluzii generale care să fie la fel de valabile pentru șase țări cu experiență și istorie diferite în ceea ce privește munca în domeniul tineretului nu este o sarcină ușoară. Din păcate, rezultatele sunt destul de nesatisfăcătoare fără a ține seama de o anumită țară. Aproape jumătate din răspunsuri arată că un procent foarte mic, de până la 5% din cazuri, se încheie cu succes pentru persoanele NEET - ei reușesc să găsească locuri de muncă sau să se implice în forme de educație sau formare.

În acest context, în opinia lucrătorilor pentru tineret, există câteva îmbunătățiri care ar putea influența munca tinerilor cu NEET într-un mod pozitiv și ar putea duce la rezultate mai bune.

1. Îmbunătățiri în abordarea și munca cu NEETS:

- ca punct de pornire pentru a face un studiu asupra numărului real al acestora în prezent și pentru a institui un sistem de monitorizare și prevenire a vârstei timpurii a școlii;
- este important să nu renunți la o muncă / abordare individuală, motivată;
- cooperarea tuturor instituțiilor - servicii de ocupare a forței de muncă și centre de servicii sociale, noi modalități de abordare a tinerilor, ateliere interesante și căutarea de noi potențiale;
- educația despre lucrul cu tinerii;
- o mai bună cooperare între instituțiile individuale, o strategie adecvată și / sau un plan, îndrumarea tinerilor față de anumite obiective;
- acțiuni de tineri pentru tineri, promovare și activități în locuri unde tinerii se află în afara;
- centrele de asistență socială ar trebui să recomande acestor tineri să se alăture centrelor de tineret și viceversa;
- utilizarea mai puțin a termenului "NEET" atunci când se adresează acestora deoarece este demotivator;
- să se orienteze în sfera socială, astfel încât, prin experiența personală, să-i motiveze pe alții ca ei;
- mai multă publicitate și cooperare între diferitele instituții pentru a promova grupul, evocând și rezumând dificultățile întâmpinate în reflectarea și activitatea lor;
- de a avea o politică de stat pentru a stabili o legătură mai bună între formarea oferită și nevoile pieței.

2. Îmbunătățirea muncii individuale a lucrătorilor de tineret cu NEETS pentru a obține rezultate mai bune:

- lucrul cu părinții;
- educație și experiență;
- participarea la proiecte internaționale și voluntariat;
- implementarea programului național pentru NEET;
- implementarea unor practici europene de succes adaptate condițiilor locale;
- stabilirea mai multor contacte, implicarea mai multor resurse - umane, financiare pentru îmbunătățirea interacțiunii și a muncii, introducerea de formare și experiență obligatorie pentru a lucra cu acest grup specific;
- cooperarea între ONG și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- o mai bună conștientizare a ofertelor de formare / locuri de muncă disponibile; să consacre mai mult timp motivației și să fie mai convingătoare pentru atingerea obiectivelor;
- să acorde mai mult timp consultărilor individuale și să caute asistență mai practică pentru NEET și să furnizeze mai multe informații practice;
- inițierea discuțiilor de organizare a activităților axate pe probleme de educație și / sau ocupare a forței de muncă, invitarea angajatorilor;
- sprijin psihologic și ajutor pentru recunoașterea competențelor personale. pentru a stimula bucuria și satisfacția în NEET de realizările lor personale și pentru a crea un optimism moderat, ambiție și simț al responsabilității față de propria lor viață și dezvoltare.