



ПРАВИЛА И ЗАБРАНИ

НАСТОЯЩИ ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА И СТРАТЕГИИ ЗА
АНГАЖИРАНЕ НА МЛАДЕЖТА

Актуализирана версия след фазата на тестване

ВСИЧКИ НА БОРДА:
СТРАТЕГИИ ЗА АНГАЖИРАНЕ НА МЛАДЕЖИТЕ В
МЛАДЕЖКАТА РАБОТА

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999



Co-funded by
the European Union



INDEX

Въведение	1
Трудности, с които се сблъскват организациите	3
Неадекватен процес на подбор	3
Строги режими на участие	4
Загуба на значимост	5
Време на големи промени в живота	5
Недостатъчно включване на цифрови методи за участие	6
Ограничени ресурси	7
Работещи стратегии	9
Дайте реални отговорности	9
Дайте възможност за допускане на грешки	10
Възпитаване на чувство за принадлежност	10
Осигуряване на дългосрочни ползи от участието	11
Останете актуални	13
Грижа за околната среда	14
Признаване на добрата работа	15
Създаване на специфични организми за младежи	16
Приказка за две организации	17
Заклучение	18
АНГАЖИРАНост НА МЛАДИТЕ ХОРА В ДЪЛГОСРОЧНИ ДЕЙНОСТИ: ПРЕГЛЕД	19
Кое е поколението Z?	
Кое е поколението Z?	19
Някои характеристики на представителите на Поколението Z	21
Ефектът на пандемията върху поколението Z	23
Съществуващи политики на ЕС, които оказват влияние върху по-младото поколение	32
Заклучения	33
Методи за ангажиране на младите хора	38

Какво знаем	38
Мисловна карта.....	41
Изравняване на ценностите	42
Президент за един ден.....	44
Предложения	46
Споразумения за сътрудничество	47
Строителите заедно	51
Създаване на групи.....	52
Игра на Cheiron	54
От виртуална реалност към действие.....	57
Ролева игра: Инициатива за младежки парк на общността	60
Онлайн ангажираност.....	63
Коя шапка?	64
Иновативни методи, прилагани в работата с младежи.....	68
Дизайнерско мислене.....	69
Решаване на проблеми	71
Включване	73
Управление на проекти Agile	75
Заклучение	79
Приложения	82

ВЪВЕДЕНИЕ

Ангажирането на младите участници и поддържането на тяхното участие през целия жизнен цикъл на младежките дейности е ключов аспект на ефективната работа с младежта. Целта на това изследване е да се вникне в стратегиите, използвани от организациите, занимаващи се с младежка работа, за постигане и поддържане на високи нива на ангажираност сред младите участници. Като изследва техните подходи, предизвикателства и стратегии за справяне с тези предизвикателства, това проучване се стреми да идентифицира успешни стратегии, които допринасят за значимо ангажиране на младите хора.

Целта на това изследване е да представи точно различните предизвикателства, свързани с ангажираността на младите хора, с които се сблъскват различните организации в областта на работата с младежи, както и стратегиите, използвани за преодоляване на тези трудности. Темата е допълнително разделена на три области на изследване.

Първата цел на това изследване е да се идентифицират различните подходи, използвани от организациите за включване на младите хора в жизнения цикъл на техните дейности. Разбирането на методите, използвани за привличане и задържане на младите участници, е от съществено значение за разработването на ефективни програми и инициативи, които отговарят на техните нужди и интереси.

Втората цел е да се проучат проблемите, с които се сблъскват организациите, когато става въпрос за непоследователно участие на младите хора. Осъзнаването на предизвикателствата, които възпрепятстват устойчивото участие, може да осигури ценна информация за основните фактори, допринасящи за променливите нива на участие сред младите хора.

И накрая, това изследване има за цел да идентифицира стратегиите, използвани от организациите за справяне с тези предизвикателства, и да проучи тяхната ефективност. Чрез анализа на подходите, използвани от успешните организации, могат да се извлекат ценни поуки за това как да се преодолеят пречките пред ангажираността на младежите, като се гарантира, че младите участници ще продължат да участват активно в инициативите за работа с младежи.

Резултатите от това проучване са основата за следващия етап на проекта. По време на следващия етап прозренията, получени от изследването, ще бъдат разгледани, надградени и превърнати в съгласуван набор от стратегии, които ще предоставят на организациите, работещи с младежи, ефективен набор от мерки за осигуряване на последователно и достатъчно ниво на ангажираност на младежите.

Извадката за това изследване се състои от 26 организации, работещи с младежи, от 11 различни европейски държави, както и от самите партньорски организации по този проект. Организациите-участници бяха подбрани с цел да се получи разнообразна извадка по отношение на размера, възрастта, основната сфера на дейност, градските/селските организации и страната на дейност. Широкият спектър от организации, включени в проучването, обогатява резултатите от изследването с прозрения от много различни контексти и опит.

За да се постигнат целите на изследването, в него е използван качествен изследователски подход. Основният използван метод са дълбочинните интервюта с лица, работещи в организации, занимаващи се с работа с младежи. Този подход предостави богата и подробна информация за стратегиите, предизвикателствата и решенията, използвани от тези организации за ангажиране и задържане на младежките участници.

Интервютата бяха проведени с отворени въпроси, което позволи на респондентите да дадат подробни и нюансирани отговори. Този подход насърчи участниците да споделят своя опит, прозрения и лични възгледи, свързани с младежката ангажираност. Отвореният характер на въпросите позволи да се изследват различни теми и да се направи цялостен анализ на данните.

Метаданните от интервютата са достъпни за широката общественост на уебсайта на проекта. Транскрипциите на интервютата са основният източник на данни за това изследване. Те са анализирани, за да се идентифицират повтарящи се модели, теми и прозрения от данните от интервютата. Този подход включва кодиране и категоризиране на данните, за да се идентифицират основните констатации и да се направят значими заключения.

С помощта на качествени интервюта и тематичен анализ това изследване има за цел да постигне задълбочено разбиране на подходите, използвани от организациите, работещи с младежи, за ангажиране и задържане на младите участници. То също така ще хвърли светлина върху предизвикателствата, пред които са изправени, и стратегиите, които използват, за да се справят с тези предизвикателства. Чрез тази строга методология проучването има за цел да допринесе с ценни прозрения и знания за областта на младежката работа и да предостави информация за разработването на ефективни стратегии за ангажиране на младежките организации.

ТРУДНОСТИ, С КОИТО СЕ СБЛЪСКВАТ ОРГАНИЗАЦИИТЕ НА

Работата с младежи служи като ключов катализатор за овластяване на младите хора и насърчаване на положителна промяна в обществото. Въпреки това организациите, посветени на тази мисия, често се сблъскват с многостранни предизвикателства, които оказват влияние върху способността им да поддържат оптимални нива на ангажираност на младите хора. Тези проблеми обхващат широк спектър - от ограничения на ресурсите до ориентиране в постоянно променящия се пейзаж. В този раздел се разглеждат подробно основните пречки, с които се сблъскват младежките организации, като се добива представа за пречките, които възпрепятстват способността им ефективно да ангажират и подкрепят младите участници по време на целия им път на развитие. Като разбираме тези предизвикателства, можем проактивно да търсим иновативни решения и да прилагаме стратегически подходи за справяне с тях, като в крайна сметка гарантираме трайно въздействие, приобщаване и устойчивост на инициативите за работа с младежи.

НЕАДЕКВАТНИ ПРОЦЕДУРИ ЗА ПОДБОР.

Включването на младите хора в дейности, ориентирани към младежта, е резултат от процес, в който и двете страни оценяват идентичността на другата страна, за да им помогне да постигнат целите си. Този процес варира от неофициални разговори и липса на изрично споразумение до напълно развит и изричен процес на подбор, включващ процес на кандидатстване, едно или повече интервюта, подписване на официално споразумение и т.н.

Когато този процес се извършва въз основа на недостатъчна или невярна информация, той може да породви погрешни очаквания относно естеството, резултатите и условията на сътрудничеството. Младежите, които установят, че дейностите, в които участват, не отговарят на техните очаквания, често се чувстват разочаровани и са склонни да прекратят участието си в тях.

Този проблем се среща както в големи, така и в малки организации, въпреки че проучванията показват, че той е толкова по-слабо разпространен, колкото по-голяма е организацията. По-малките организации съобщават, че са имали достъп до по-малък набор от кандидати, от които да избират, и поради това е трябвало да се "задоволят" с по-малко от идеални сътрудници.

ТВЪРДО УЧАСТИЕ РЕЖИМИ

Участието на младежите в дейности, насочени към младежите, предлага на участниците чудесна възможност за учене в множество области, като например междуличностни и управленски умения, културна осведоменост, владение на езици, специфични за областта знания и др. Този процес на саморазвитие извлича големи ползи от междусекторността и достъпа до различни роли и области.

По време на изследването няколко от интервюираните организации споменаха липсата на гъвкавост в начините за включване на младите хора като причина за прекратяване на участието им. Тези закостенели начини често не успяват да се съобразят с разнообразните нужди, интереси и възможности на младежите, което възпрепятства активното им участие.

Тази ограничена гъвкавост от страна на организациите се дължи на предлагането само на ограничен набор от възможности за участие, като например редовни срещи или структурирани програми. Въпреки че тези начини могат да са подходящи за някои млади хора, те може да не съответстват на предпочитанията или графика на други. Тази липса на гъвкавост може да отблъсне потенциални участници, които могат да предложат ценен принос, но не са в състояние да се ангажират със строги изисквания за участие.

Липсата на гъвкавост за адаптиране към интересите и нуждите на младежите също може да доведе до пренебрегване на индивидуалните страсти и таланти. Предварително определените режими на участие може да не са подходящи, за да позволят на младежите да изследват и развиват своите интереси и умения, което в крайна сметка намалява мотивацията им за активно участие. Освен това това може да доведе до отегчение и загуба на интерес към дейностите на организациите.

И накрая, строгите режими на участие могат да бъдат особено вредни за включването на маргинализирани групи, които са изправени пред допълнителни пречки за участие. Например за хората с увреждания, социално-икономически предизвикателства или други специфични нужди може да е трудно да се впишат в предварително определените структури, което води до липса на представителство и разнообразие в рамките на дейностите.

За да се справят с този проблем, организациите трябва да дадат приоритет на адаптивността и приобщаването в стратегиите си за ангажиране на младите хора. Като предлагат разнообразни и гъвкави възможности за участие, те могат да привлекат по-широк кръг млади хора и да гарантират, че техните уникални умения и интереси ще бъдат оценени. Възприемането на индивидуално ориентиран подход, който отчита индивидуалните нужди и предпочитания на младежите, ще насърчи чувството за съпричастност и ангажираност, което ще доведе до по-устойчиво и смислено участие.

ЗАГУБА НА ЗНАЧИМОСТ НА

За една организация споделянето на интереси, подходи и цели с младежите, с които работи, не е даденост и е процес, който трябва да бъде внимателно наблюдаван и обгрижван. Това, което е работило в миналото, може вече да не работи или да не работи с различни хора. По време на проучването някои организации споменаха за минали преживявания, свързани със загуба на значимост и контакт с младежите, с които са работили.

Една от основните причини за загубата на значимост е липсата на оценка и адаптиране на подхода на организацията към ангажирането на младите хора. Ако организациите се придържат към традиционните методи и не успяват да се адаптират към променящите се нужди и предпочитания на младежите, те могат да се откъснат от целевата си група. Бързото развитие на технологиите и комуникациите допълнително изостря този проблем, тъй като младежите се насочват към иновативни и технологични платформи за ангажиране.

Организациите, които не разполагат с разнообразно и представително ръководство, трудно могат да намерят отклик сред широк спектър от млади хора. Ако процесите на вземане на решения в дадена организация не отразяват демографските характеристики и проблемите на младежите, на които служат, тя рискува да отчужди потенциалните участници и да затвърди прекъсването на връзката.

Този проблем е особено сериозен за организациите, които не включват активно и смислено младите хора в планирането и вземането на решения в своите програми, тъй като могат да пренебрегнат техните интереси и приоритети. Ангажирането на младежите в съвместното създаване на инициативи може да гарантира, че предложенията ще останат актуални, привлекателни и ще отговарят на техните нужди. В този смисъл организациите, които не разполагат с разнообразно и представително ръководство, са изложени на по-голям риск, тъй като може да се затруднят да намерят отклик сред широк спектър от млади хора. Ако процесите на вземане на решения в организацията не отразяват демографските характеристики и проблемите на младежите, които обслужват, те рискуват да отблъснат потенциалните участници и да затвърдят прекъсването на връзката.

ВРЕМЕ НА ГОЛЕМИ ПРОМЕНИ В ЖИВОТА НА

Младостта е забързан период от живота, в който животът на хората може да се промени значително за сравнително кратко време. През този етап младите хора се сблъскват с различни преходи и изисквания, които могат да доведат до колебания в тяхната ангажираност и ангажираност. Някои от основните причини, посочени по време на проучването, са:

-
- Академични отговорности. Когато младите хора продължават образованието си, академичните отговорности стават важен аспект от живота им. Натискът за постигане на отлични резултати в обучението, спазване на крайните срокове и справяне с курсовата работа може да бъде непосилен. Балансирането на академичните ангажименти с извънкласните дейности, включително инициативите за работа с младежи, може да се превърне в предизвикателство, което води до различни нива на мотивация и участие.
 - Кариера и заетост. За по-възрастните младежи навлизането в работната сила или проучването на възможностите за кариера може да отнеме значително количество време и енергия. Изискванията за изграждане на кариера, явяване на интервюта за работа и работа на непълно работно време могат да оставят малко място за последователно участие в младежки дейности, което се отразява на мотивацията им да продължат да участват. Личностно развитие и проучване.
 - ◆ Младежта често е време на личностно развитие и изследване за младите хора. Възможно е те да изследват нови хобита, взаимоотношения и интереси. През това време вниманието им може да се отклони от определени дейности в областта на младежката работа, което да повлияе на мотивацията им да участват постоянно. Социални и семейни ангажименти. Младите хора често са ангажирани с различни социални и семейни ангажименти. Те включват прекарване на време с приятели, посещение на семейни събития и участие в обществени дейности. Тези ангажименти понякога могат да влязат в противоречие с графика на инициативите за работа с младежи, което води до намаляване на мотивацията за редовно участие и до нежелание за поемане на дългосрочни ангажименти.

За да се справят с това предизвикателство, организациите трябва да разпознаят и разберат натиска и изискванията, пред които са изправени младите хора през този забързан период. Предлагањето на възможности за гъвкаво планиране на младежките дейности може да се съобрази с динамичния характер на живота на младите хора. Това може да включва предоставяне на алтернативно време за срещи или възможности за онлайн участие, за да се задоволят променящите се техни ангажименти.

НЕАДЕКВАТНО ВКЛЮЧВАНЕ НА ЦИФРОВИ МЕТОДИ ЗА УЧАСТИЕ

Адаптирането на организацията към виртуалните начини на участие може да бъде нож с две остриета, който поставя предизвикателства, ако не е подходящо балансиран. С напредването на технологиите виртуалните възможности за участие стават все по-разпространени в инициативите за работа с младежи. Макар че приемането на виртуалното участие може да предложи многобройни ползи, както пренебрегването, така и прекомерното наблюдаване на този начин може да доведе до проблеми, които да повлияят на ангажираността на младежите.

Пренебрегването на виртуалната ангажираност в днешния свят води до ограничаване на обхвата, което ограничава обсега на организацията до по-широка аудитория. Младите хора, които може да се сблъскат с географски, логистични или времеви ограничения, може да се окажат затруднени да се включат в дейности на място. В резултат на това организацията може да пропусне ценния принос на тези потенциални участници. Мога да доведе и до изключване на по-технологично настроени младежи, които предпочитат виртуални срещи. Нежеланието да се проучат онлайн начините на участие може също така да окаже допълнителен натиск върху ресурсите на организацията, тъй като те обикновено са значително по-евтини от алтернативите на място.

От друга страна, прекаленото наблягане на виртуалната ангажираност може да доведе до цифрова умора. Постоянното присъствие онлайн за различни дейности може да доведе до прегаряне и намаляване на мотивацията за участие в допълнителни виртуални програми или инициативи, както и до пропускане на незаменимите ползи от личните контакти лице в лице. За някои млади хора изграждането на значими връзки и чувство за общност може да се окаже по-голямо предизвикателство във виртуална среда, което да се отрази на цялостната им ангажираност.

ОГРАНИЧЕНИ РЕСУРСИ

Ограничените материални средства на организацията могат да окажат значително въздействие върху ангажираността на младежите по различни начини. Когато организацията не разполага с достатъчно финансови ресурси и материална подкрепа, тя се сблъсква с предизвикателства при предлагането на атрактивни и всеобхватни инициативи за работа с младежи.

С ограничени финансови средства организацията може да се бори да разработи и приложи интересни и разнообразни програми. Дейностите, семинарите и събитията, за които са необходими материали, оборудване или места за провеждане, могат да бъдат компрометирани, което ще доведе до по-малко привлекателни предложения за младите участници. Ограничените материални средства на организацията могат да се окажат особено тежки за младежите от среди с ниски доходи. По-високите разходи, свързани с участието, като такси или пътни разходи, могат да възпрат младежите в неравностойно икономическо положение да се включат в дейностите на организацията.

Те могат също така да ограничат ресурсите, инвестирани в поддържане и развиване на връзки с младежите, като например събития с отворени врати, тиймбилдинги или просто отделяне на време и усилия за информационен център и поддържане на връзка с младежите.

Липсата на финансови ресурси може да ограничи обхвата на дейностите и интервенциите, които организацията може да предложи. Това може да доведе до липса на разнообразие в програмите, което да попречи на способността на организацията да задоволява разнообразните интереси и нужди на младите участници. Това от своя страна може да доведе до стагнация и прегаряне, тъй като организацията може да срещне трудности при въвеждането на нови и иновативни инициативи, което потенциално може да доведе до застой в програмата и намаляване на мотивацията на младите участници. Без средства за проучване на свежи идеи организацията може да се бори да остане актуална и вдъхновяваща.

СТРАТЕГИИ, КОИТО РАБОТЯТ

Липсата на финансови ресурси може да ограничи обхвата на дейностите и интервенциите, които организацията може да предложи. Това може да доведе до липса на разнообразие в програмите, което да попречи на способността на организацията да задоволява разнообразните интереси и нужди на младите участници. Това от своя страна може да доведе до стагнация и прегаряне, тъй като организацията може да срещне трудности при въвеждането на нови и иновативни инициативи, което потенциално може да доведе до застой в програмата и намаляване на мотивацията на младите участници. Без средства за проучване на свежи идеи организацията може да се бори да остане актуална и вдъхновяваща.

ДАВАНЕ НА ДЕЙСТВИТЕЛНИ ОТГОВОРНОСТИ

Предоставянето на правомощия за вземане на решения на младежите може да окаже трансформиращо въздействие върху участието им в инициативи за работа с младежи. Чрез включването на младите хора в процеса на вземане на решения организациите създават среда на овластяване и съпричастност, която насърчава повишената мотивация и устойчивата ангажираност.

Когато на младите хора се дава възможност да вземат решения, които пряко влияят върху програмите и дейностите, в които участват, те развиват чувство за съпричастност и отговорност. Това чувство за съпричастност поражда по-дълбока връзка и ангажираност с организацията и нейната мисия, тъй като те се чувстват оценени и признати за своя принос.

Това също така гарантира, че програмите и дейностите са по-подходящи и съобразени с техните интереси и нужди. Тъй като младите хора активно формират инициативите, те могат да ги адаптират така, че да отразяват техния разнообразен произход, предпочитания и стремежи. Тази персонализация създава чувство за принадлежност и насърчава по-силна емоционална връзка с организацията.

Овластени с правото да вземат решения, младите участници стават по-мотивирани и активни в своята дейност. По-вероятно е те да поемат инициативата, да предлагат нови идеи и да допринасят активно за успеха на инициативите. Това повишено ниво на ангажираност подхранва положителен цикъл на мотивация, тъй като приносът им се признава и насърчава.

ДАВАТЕ ВЪЗМОЖНОСТ ЗА ИЗВЪРШВАНЕ НА ГРЕШКИ

Предоставянето на пространство за допускане на грешки на младите хора е жизненоважен аспект от насърчаването на по-дълбоко и по-устойчиво участие в инициативи за работа с младежи. Насърчаването на култура, която приема грешките като възможност за растеж, изгражда увереност, насърчава творчеството и възпитава устойчивост. Възприемайки грешките като ценен опит за учене, младите участници стават по-мотивирани, отговорни и инвестират в инициативите на организацията. В крайна сметка организация, която подкрепя младежите по време на тяхното пътуване към учене и развитие, създава среда, в която младежката ангажираност процъфтява, което води до положителни резултати както за отделните хора, така и за организацията като цяло.

Тя е особено полезна за изграждане на увереност. Те научават, че поемането на рискове и изпробването на нови подходи е съществена част от личностното израстване и развитие. Тъй като стават свидетели на способността си да се учат от грешките и да се усъвършенстват, тяхната самоувереност нараства, което насърчава по-нататъшното им участие в инициативи за работа с младежи.

Приемането на грешките също така насърчава културата на изследване и творчество. Младите хора се чувстват по-комфортно да изразяват идеите си и да експериментират с различни решения. Тази култура на креативност предизвиква иновации и насърчава младите участници да допринасят активно със своите уникални гледни точки, което в крайна сметка обогатява инициативите на организацията.

И накрая, разбирането на грешките като част от процеса на учене култивира подкрепяща и непредубедена общност в организацията. Младите участници се чувстват комфортно да споделят опита си и да търсят помощ от връстници и наставници. Това чувство за другарство насърчава създаването на подкрепяща мрежа, която насърчава последователното участие и дълготрайните връзки.

РАЗВИВАНЕ НА ЧУВСТВОТО ЗА ПРИНАДЛЕЖНОСТ КЪМ

Култивирането на чувство за принадлежност сред младите участници е от решаващо значение за повишаване на тяхната ангажираност и ангажираност с инициативите на организацията. За да постигнат това, организациите се фокусират върху създаването на групов идентичност и прозрачност на своите дейности. Чрез установяването на споделена мисия и набор от ценности, младите хора усещат чувство за цел и съпричастност към

целите на организацията. Използването на уникални за организацията символи и традиции укрепва отличителната групов идентичност, насърчавайки солидарността и връзката между участниците.

Прозрачността играе жизненоважна роля за изграждането на доверие и разбирателство. Откритата комуникация относно решенията, предизвикателствата и успехите кара младите хора да се чувстват ценени и уважавани като част от общността. Включването им във вземането на решения и в организационното планиране показва, че тяхното мнение се цени, което повишава чувството им за съпричастност и ангажираност.

Участието в споделени преживявания, като например съвместни проекти и дейности за изграждане на екипи, допълнително засилва чувството за принадлежност сред младите участници. Съвместната работа за постигане на общи цели насърчава чувството за единство и другарство. Организирането на излети им позволява да се сближат извън редовните програми, създавайки по-дълбока връзка и по-подкрепяща среда.

Наставничеството и подкрепата играят жизненоважна роля за възпитаване на чувство за принадлежност. Създаването на програми за наставничество в рамките на организацията осигурява насоки и насърчение от страна на опитни членове. Персонализираната подкрепа, която е насочена към уникалните нужди и предизвикателства на младите хора, създава по-приобщаваща и подкрепяща среда.

В заключение, създаването на чувство за принадлежност чрез групов идентичност и прозрачност на вътрешните механизми на организацията е от съществено значение за повишаване на ангажираността на младите хора. Когато младите хора чувстват силна връзка с организацията, те стават по-мотивирани, ангажирани и инвестират в нейните инициативи, което води до положителни резултати както за отделните хора, така и за организацията като цяло.

ОСИГУРЯВАНЕ НА ДЪЛГОСРОЧНИ ПОЛЗИ ОТ УЧАСТИЕТО В

Осигуряването на дългосрочни ползи е мощна стратегия за поддържане на високи нива на ангажираност на младите хора в организациите, работещи с младежи. Когато младите хора възприемат, че участието им предлага значими и трайни ползи, е вероятно те да останат ангажирани и да инвестират в инициативите на организацията. Два ключови подхода, които допринасят за дългосрочната ангажираност, са свързването на тези ползи с личните им стремежи и поставянето на цели за учене заедно с младежите.

Първо, съобразяването на програмите на организацията с личните интереси и страсти на младите хора показва, че техните уникални стремежи и таланти се ценят. Когато виждат организацията като платформа за преследване на личните им цели и интереси, те чувстват по-силна връзка и значимост с инициативите. Това съответствие ги мотивира да останат ангажирани, тъй като участието им се превръща в средство за личностно развитие.

Второ, даването на възможност на младите хора сами да определят целите си за учене им дава възможност да поемат отговорност за своето развитие. Чрез активното си участие в процеса на определяне на целите те стават по-ангажирани с постигането им, което спомага за устойчивата им ангажираност. Приспособяването на учебния опит към отделните участници гарантира индивидуален подход, което прави програмите на организацията по-привлекателни и въздействащи.

Освен това насърчаването на културата на учене през целия живот в рамките на организацията засилва чувството за непрекъснато развитие сред младите хора. Акцентирането върху развитието на уменията и предлагането на възможности за личностно и професионално израстване демонстрира ангажираността на организацията към тяхното цялостно развитие. Тъй като младите хора разпознават организацията като място за учене и израстване, те са по-мотивирани да останат ангажирани в дългосрочен план.

Освен личностно израстване, организацията може да насърчи трайни взаимоотношения и мрежи сред младите участници. Като улеснява връзките и приятелствата, организацията се превръща в общност, в която хората намират принадлежност и подкрепа. Привличането на бивши участници като наставници или включването им в програми за възпитаници допълнително укрепва връзката на организацията с настоящите младежи. Положителните взаимодействия с хора, които са се възползвали от тяхното участие, насърчават младите хора да останат ангажирани и инвестирани.

В заключение, свързването с личните стремежи и поставянето на учебни цели заедно с младежите са от основно значение за поддържане на високи нива на ангажираност на младежите. Осигуряването на дългосрочни ползи, насърчаването на непрекъснат растеж и изграждането на подкрепящи мрежи създават среда, в която младите хора са мотивирани, ангажирани и отдадени на инициативите на организацията. Тъй като те осъзнават трайните предимства на своята ангажираност, те стават по-интегрирани в своето пътуване към личностно и професионално развитие, което води до положителни резултати както за индивидите, така и за организацията като цяло.

ОСТАНЕТЕ НА RELEVANT

За организациите, работещи с младежи, е от съществено значение да останат актуални за младите хора, за да поддържат високи нива на ангажираност и въздействие. Чрез разбиране на целевата група и нейните интереси, гъвкавост и отвореност към обратна връзка, разнообразяване на дейностите и възприемане на подход, ориентиран към младежите, организациите могат ефективно да отговорят на променящите се нужди на младите хора.

За да останат актуални, организациите трябва да инвестират време в разбирането на разнообразните интереси, предпочитания и стремежи на младежите, които обслужват. Провеждането на анкети, фокус групи и интервюта може да осигури ценна информация за темите, проблемите и дейностите, които намират най-голям отзвук сред младите участници. Като се съобразяват с техните интереси, организациите могат да адаптират програмите и инициативите си по подходящ начин.

Приемането на гъвкавостта е от решаващо значение за адаптирането към променящата се динамика на младежката ангажираност. Организациите трябва да са отворени за получаване на обратна връзка от младите хора, като им позволяват да изразяват своите мнения, предложения и опасения. Изслушването и отговорът на техните мнения показват, че гласовете им се ценят, като насърчават чувството за доверие и партньорство.

Предлагането на разнообразен набор от дейности и програми помага да се задоволят разнообразните интереси и предпочитания на младите участници. Като включват комбинация от образователни, развлекателни, културни и социални дейности, организациите могат да привлекат по-широка аудитория и да се харесат на по-широк кръг младежи.

Поставянето на младежите в центъра на процеса на вземане на решения и разработване на програми е от първостепенно значение, за да останете актуални. Включването на младите хора в съвместното създаване на инициативите гарантира, че техните гледни точки и нужди са взети предвид. Подходът, ориентиран към младежите, насърчава чувството за съпричастност и принадлежност, като кара участниците да чувстват, че организацията действително представлява техните интереси.

Редовната оценка на въздействието и резултатите от програмите позволява на организациите да оценят тяхната ефективност и значимост. Събирането на данни и информация от участниците и заинтересованите страни помага да се идентифицират областите за подобрене и да се информира бъдещото планиране.

В заключение, да останат актуални за младежите е от съществено значение за организациите в сферата на работата с младежи, за да поддържат значима ангажираност и положителни

резултати. Чрез разбиране на целевата група, гъвкавост и отвореност към обратна връзка, разнообразяване на дейностите и възприемане на подход, ориентиран към младежите, организациите могат ефективно да отговорят на променящите се нужди и интереси на младите хора. Непрекъснатото оценяване и адаптиране на програмите гарантира, че организацията остава актуална и въздействаща в живота на младежите, на които служи.

ГРИЖА ЗА ОКОЛНАТА СРЕДА

Създаването на процъфтяваща и въздействаща среда за работа с младежи включва множество взаимосвързани аспекти, които изискват по-задълбочено проучване.

1. Установяване на връзки с други актьори: Сътрудничеството с различни участници, като например други младежки организации, училища, правителствени агенции и предприятия, може значително да разшири обхвата и ефективността на инициативите за работа с младежи. Като си партнират с тези организации, ориентирани към младежта структури могат да обединят своите ресурси, опит и мрежи, за да създадат по-всеобхватни и добре развити програми за младите хора. Например партньорствата с училищата могат да улеснят програмите за извънкласни занимания или академичната подкрепа, докато сътрудничеството с бизнеса може да предложи възможности за наставничество или професионално обучение.
2. Ангажиране на заинтересованите страни и разбиране на техните нужди: Ангажирането на заинтересованите страни, включително родители, учители, лидери на общността и самите млади хора, е от решаващо значение за придобиване на ценна информация за специфичните нужди и стремежи на целевата група. Чрез открити диалози, проучвания и фокус групи младежките организации могат да разберат предизвикателствата, пред които са изправени младите хора, и да определят областите, в които е необходима допълнителна подкрепа. Разбирането на гледните точки на заинтересованите страни дава възможност на организациите да разработват програми, които са отзивчиви и отговарят на нуждите на общността.
3. Ангажиране на заинтересованите страни в процеса на вземане на решения: Включването на заинтересованите страни в процеса на вземане на решения не само засилва чувството за собственост и овластяване в общността, но и гарантира, че инициативите са в съответствие с ценностите и приоритетите на общността. Като искат принос и обратна връзка от заинтересованите страни, организациите могат да създават съвместно програми, които имат по-голям шанс за успех и приемане. Този подход на участие укрепва съпричастността и ангажираността на общността, което води до по-голяма ангажираност и устойчивост на усилията за работа с младежи.

4. Изграждане на подкрепящи мрежи: Създаването на подкрепяща мрежа от заинтересовани страни, посветена на развитието на младежта, засилва въздействието на инициативите за работа с младежта. Установяването на взаимоотношения, основани на доверие и сътрудничество, насърчава взаимната подкрепа и споделянето на ресурси. Например предприятията могат да предоставят финансиране, експертен опит или възможности за работа, а лидерите на общността могат да се застъпват за политики, свързани с младежта. Една силна мрежа също така улеснява обмена на знания и най-добри практики, което е от полза за всички участващи страни и засилва чувството за колективна отговорност за развитието на младежта.

5. Застъпничество за младежки въпроси: Ангажирането на заинтересованите страни в дискусии по младежки въпроси и застъпничеството за политики, които подкрепят развитието на младите хора, повишава значението на работата с младежи в по-широката общност. Като повишават осведомеността за предизвикателствата, пред които са изправени младите хора, и за положителното въздействие на работата с младежи, организациите могат да мобилизират подкрепа и ресурси за своите инициативи. Усилията за застъпничество могат да включват кампании за повишаване на осведомеността, ангажиране на медиите и сътрудничество с политиците за приоритизиране на инициативи, свързани с младежта.

6. Насърчаване на устойчиви подходи: Грижата за средата, в която се работи с младежи, включва и възприемането на устойчиви практики. Организациите могат да включат в програмите си осведоменост за околната среда, като насърчават младите хора да станат екологично съзнателни и отговорни граждани. Като интегрират устойчиви принципи в дейностите, организациите демонстрират ангажимент за дългосрочно въздействие, като внушават на младите хора чувство за грижа за околната среда и желание да направят положителна промяна в света.

В заключение, създаването на процъфтяваща среда за работа с младежи изисква всеобхватни и стратегически усилия, които включват установяване на сътрудничество, разбиране на нуждите на заинтересованите страни, ангажиране на заинтересованите страни в процеса на вземане на решения, изграждане на подкрепящи мрежи, застъпничество за младежките въпроси и насърчаване на устойчивостта. Като възприемат тези взаимосвързани подходи, организациите могат да осигурят цялостна и въздействаща екосистема за работа с младежи, която овластява младите хора и насърчава положителната промяна в техния живот и общности.

РАЗПОЗНАВАНЕ НА ДОБРАТА РАБОТА НА

Признаването и оценяването на добрата работа на младите участници е мощен инструмент за поддържане на високи нива на младежка ангажираност. Когато младите

хората се чувстват оценени и признати за своите усилия и принос, това засилва чувството им за принадлежност и ги мотивира да продължат да участват активно в инициативите за работа с младежта.

Примерите за признание, които бяха споменати по време на проучването, включват отбелязване на успехи, разширяване на отговорностите на тези хора, организиране на церемонии по награждаване и др.

СЪЗДАВАНЕ НА СПЕЦИФИЧНИ ОРГАНИЗМИ ЗА МЛАДЕЖИ

За по-големите организации и за тези, които не се занимават единствено с работа с младежи, създаването на специални съвети или органи за младежи в рамките на организацията може да бъде трансформиращ подход за повишаване на ангажираността и овластяването на младежите. Тези специализирани органи предлагат на младите хора платформа за пряко влияние върху процесите на вземане на решения и инициативите на организацията.

Наличието на специализиран съвет или орган за младежи гарантира, че техните гласове и перспективи са на преден план при вземането на решения. Младите хора могат активно да допринасят с идеи, да предлагат инициативи и да влияят върху посоката на организацията, което води до по-подходящи и въздействащи програми. Те се гордеят, че са ценни членове на организацията, и се чувстват мотивирани да допринасят с най-добрите си усилия за нейния успех.

Младежките съвети гарантират, че различните нужди и интереси на младите хора са представени и защитавани в рамките на организацията. Това насърчава по-приобщаваща и справедлива среда, в която всички гласове се чуват и вземат предвид, и създава сплотена общност от млади хора, които споделят общи цели и стремежи. Това чувство за другарство повишава ангажираността, тъй като участниците се подкрепят и вдъхновяват взаимно по време на участието си в инициативи за работа с младежи.

ПРИКАЗКА ЗА ДВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В хода на изследването беше забелязано, че както предизвикателствата, пред които са изправени, така и използваните стратегии се различават значително при малките и големите организации. Малките организации обикновено са изложени на нисък риск да изгубят връзка с младежите или да не успеят да ги включат в своите дейности. Те обаче се сблъскват с проблеми, произтичащи от по-малките им ресурси, и с по-големи трудности при разнообразяването на дейностите си, осигуряването на дългосрочни възможности за младите хора и създаването на силен групов дух.

В същото време стратегиите за смекчаване на последиците, с които разполагат, също се различават значително, тъй като обикновено са обусловени от ресурсите и обхвата на организациите. Малките организации обикновено по-трудно ангажират голям брой заинтересовани страни или разполагат с достатъчно ресурси, които да отделят, за да развият правилно отношенията с младежите. Обикновено те също така са по-малко способни да проучват нови области на действие или видове дейности, които могат да изискват допълнителни ресурси, и да предлагат значителни възможности за растеж в рамките на организацията.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Това изследване анализира различните предизвикателства и отговори на различните аспекти на ефективното ангажиране на младите хора. Чрез разглеждане на използваните стратегии, предизвикателствата, пред които са изправени, и успешните подходи, възприети от тези организации, то предлага цялостно разбиране на факторите, които допринасят за значимо и устойчиво младежко участие.

Един от основните изводи от това изследване е значението на съгласуването на интересите и целите на младежите с тези на организацията. Несъответствието в интересите може да доведе до напрежение и отпадане на ангажираността, което подчертава значението на задълбочен процес на подбор, който гарантира взаимна пригодност и съгласуване на очакванията. Освен това изследването подчертава решаващата роля на насърчаването на чувството за принадлежност сред младите участници. Чрез създаване на групов идентичност, прозрачност на вътрешните механизми на организацията и овластяване на младежите чрез вземане на решения и възможност за допускане на грешки, организациите могат да засилят ангажираността и мотивацията на своите участници за активно участие в инициативи за работа с младежи.

Освен това проучването подчертава значението на това да се запази актуалността в бързо променящата се среда. Организациите трябва да разбират целевата група, да бъдат гъвкави, отворени за обратна връзка и да разнообразяват дейностите си, за да задоволяват наистина променящите се нужди и интереси на младите хора. Изследването хвърля светлина и върху предизвикателствата, породени от ограничените материални средства за младежките организации. Намирането на баланс между ограниченията на ресурсите и предоставянето на значима подкрепа е от решаващо значение за осигуряването на достъпност и ефективно ангажиране на младите участници.

Освен това създаването на мрежи за сътрудничество с други участници и ангажирането на заинтересованите страни се очертава като мощен подход за обогатяване на екосистемата за работа с младежи. Застъпничеството за младежките въпроси и възприемането на устойчиви практики допълнително затвърждават въздействието на организацията и нейния ангажимент за положителна промяна. Като признават и отбелязват добрата работа на младите хора, организациите могат да засилят чувството им за ценност и принадлежност, което допринася за по-високи нива на устойчива ангажираност.

В обобщение, констатациите от това изследване предлагат ценни насоки и знания на практикуващите и организациите, ангажирани в работата с младежи. Разбирането на сложността и взаимодействието на различните фактори, влияещи върху ангажираността на младежите, може да доведе до по-ефективни и въздействащи програми и инициативи.

АНГАЖИРАНОСТ НА МЛАДИТЕ ХОРА В ДЪЛГОСРОЧНИ

ДЕЙНОСТИ: ПРЕГЛЕД

Тази методология е резултат от работата на консорциума в рамките на проекта за сътрудничество All on board. Съдържанието е дело на партньорите и не отразява мнението на Европейския съюз.

ГЛАВА 1: ПРОВЕРКА НА РЕАЛНОСТТА: КОЙ Е ПОКОЛЕНИЕТО Z?

В тази глава се разглеждат характеристиките, демографските данни и нагласите на поколението Z (Gen Z) и на милениалите, като се обръща внимание на тяхната ангажираност със съвременните обществени проблеми. Поколението Z, родено между 1996 и 2010 г., и милениалите, предшестваци Поколението Z, представляват две различни поколенчески кохорти, чиято идентичност е оформена от уникални обстоятелства, като например цифровата ера, тревогата за климата, променящите се финансови условия и пандемията COVID-19. В тази глава се разглеждат техният разнообразен произход, културни влияния и нагласи към ключови глобални предизвикателства. Чрез разглеждането на тези аспекти целим да предоставим информация за ангажираността на младите хора в съвременния свят.

КОЙ Е GEN Z?

Поколението Z обхваща хората, родени между 1996 и 2010 г., и тяхната колективна идентичност е значително повлияна от няколко ключови фактора, включително цифровата ера, опасенията за климата, променящите се икономически пейзажи и въздействието на пандемията COVID-19.

В рамките на поколенческата хронология Поколението Z понастоящем е втората най-млада кохорта, като преди него са милениалите, а след тях - поколението Алфа. Както при всяко поколение, поведението и нагласите на Поколението Z са формирани от уникалните обстоятелства, в които са и з р а с н а л и .

Днешните млади хора навлизат в зряла възраст на фона на

предстоящите климатични предизвикателства, свързаните с пандемии блокирания и икономическата несигурност.

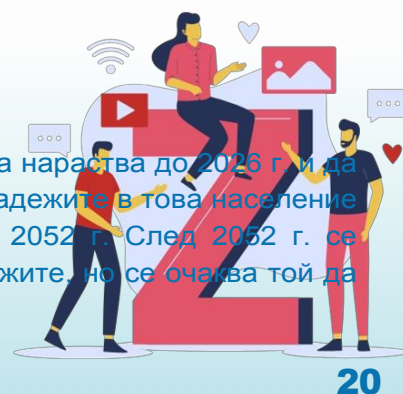
Забележително е, че първите представители на поколението Z са родени в период, когато интернет едва започва да се разпространява. Поради това те често са наричани "дигитални аборигени" и представляват първото поколение, което използва интернет като неразделна част от ежедневието си. Важно е да се признае широкият възрастов диапазон в това поколение, обхващащ както тези, които имат изградени кариери и ипотeki, така и тези, които все още са в предтийнейджърска възраст.

КОЙ Е ПРЕДСТАВИТЕЛЯТ НА ПОКОЛЕНИЕТО Z?

В Европа делът на младите хора сред населението намалява в сравнение с глобалния контекст. В Европейския съюз (ЕС-27) общият процент на лицата на възраст до 29 години от общото население намалява през годините, като от 38,1 % през 1999 г. (без Хърватия) намалява до 34,2 % през 2009 г. и продължава да намалява до 31,8 % през 2019 г. За разлика от това, делът на тази възрастова група в световното население е значително по-висок и към юли 2019 г. възлиза на 49 %.

Съществуват значителни различия между страните членки на ЕС по отношение на дела на децата и младите хора в тяхното население. Ирландия се очертава като най-младата държава членка, в която в началото на 2019 г. лицата на възраст под 29 години ще съставляват почти 40 % от общото население. Обратно, Италия е с най-нисък процент, като само 28,3 % от населението ѝ се състои от деца и младежи. На регионално равнище в рамките на ЕС се наблюдават още по-ясно изразени различия, особено в регионите в Източна Германия, Северна Италия и Испания, където присъствието на деца и младежи е значително по-ниско.

Въпреки че се очаква общото население на ЕС-27 да продължи да нараства до 2026 г. и да достигне своя връх от 449,3 милиона души, делът на децата и младежите в това население се очаква да намалее от 31,8 % през 2019 г. до 28,6 % през 2052 г. След 2052 г. се прогнозира незначително увеличение на дела на децата и младежите, но се очаква той да остане под нивото от 2019 г. до 2080 г.



НЯКОИ ОСОБЕНОСТИ НА ХОРАТА ОТ ПОКОЛЕНИЕТО Z-

Образование и начин на мислене

Представителите на поколението Z се характеризират като високообразовани и прагматични хора, притежаващи уникални качества, които ги отличават от предишните поколения. Многобройни проучвания, проведени предимно в англоезични региони и често с търговска цел, са довели до консенсус относно определящите им черти.

За разлика от поколението на хилядолетието, което често е описвано като егоцентрично, правоимащо, идеалистично, креативно и зависимо, поколението Z се отличава със своето самосъзнание, упоритост, реализъм, иновативност и самостоятелност. Пропорционално те са признати за най-добре образованата кохорта и са известни с либералния си начин на мислене и отвореност към новите обществени тенденции. Мнозина твърдят, че основната им идентичност се върти около търсенето на истината, включващо разбирането, свързването и изразяването на различни индивидуални истини.

Първоначално познато като "iGeneration" (поколение "i") поради възпитанието си в близост до iPhone и iPad, поколението Z е първото, което е наречено "digital natives". Това цифрово възпитание оказва значително влияние върху поведението им. Те разчитат в голяма степен на социалните медии, за да се информират за текущите събития, поставят силен акцент върху личното здраве и благосъстоянието на околната среда и проявяват повишена чувствителност към цифровата реклама и финансовите услуги в сравнение с по-възрастните поколения. Освен това те предпочитат интерактивни платформи като уебчатове и интелигентни системи за резервации пред традиционното притежаване на превозни средства за целите на пътуването.

Културно разнообразие и социално-икономически статус

В рамките на Европейския съюз (ЕС) поколението Z се характеризира със забележително културно разнообразие по отношение на своя произход. Например Люксембург се откроява като пример, като през 2019 г. се гордее с най-високия дял на родените в чужбина деца сред възрастовата група 0-14 години в рамките на ЕС. Една пета от тази възрастова група в Люксембург е родена извън територията на страната, като 13,9 % произхождат от други държави - членки на ЕС, а 6,6 % - от държави извън ЕС. Този модел показва значителни различия между източните и западните държави от ЕС.



За разлика от тях в Ирландия е регистриран 12,0 % дял на децата, родени в чужбина (без допълнителна разбивка), докато в Швеция са отчетени 1,6 % деца, родени в друга държава-членка, и забележителните 7,8 % деца, родени извън ЕС, което е най-високият дял в ЕС, в резултат на което общо 9,4 % от децата са родени в чужбина. Същевременно страни като Хърватия и Чехия регистрират по-ниски проценти, съответно с 0,7 % и 1,1 % от родените в чужбина деца.

Що се отнася до младите хора на възраст 15-29 години, през 2019 г. Люксембург оглави списъка с най-голям дял на родените в чужбина лица - 41,9%, следван от Кипър, Малта, Австрия и Швеция, всяка от които отчита повече от една пета от младите хора като родени в чужбина. Най-високият процент на родените извън ЕС млади лица се наблюдава в Швеция, Испания и Люксембург. Обратно, в Полша, Литва, Словакия, България и Латвия са отчетени най-ниските дялове на родените в чужбина млади хора, които варират от 1,4 % до 2,5 % от общата възрастова група.

По отношение на социално-икономическия си произход поколението Z е изправено пред по-големи предизвикателства, свързани с мобилността на доходите между поколенията, често описвани като "лепкави подове и тавани". През десетилетията в страните от ОИСР се наблюдава тенденция на намаляване на мобилността между нивата на доходите в долната и горната част на социалната йерархия. Разглеждането на Целите за устойчиво развитие на ООН (ЦУР) разкрива, че най-младото поколение е най-уязвимо, особено що се отнася до бедността и безработицата. Важно е да се отбележи, че бедността е многостранен проблем, обхващащ не само доходите, като засяга не само децата от семейства с ниски доходи. Въз основа на изчисленията на доходите на домакинствата близо 25 % от децата в ЕС са изложени на риск от бедност. Въпреки това, ако се вземат предвид различните измерения на бедността, включително жилища и социални дейности, приблизително 30 % от децата са засегнати в страните с високи доходи. Тази тенденция се засили след икономическата рецесия от 2008 г., тъй като сега вероятността по-младите хора да изпитат бедност е с близо 10 процентни пункта по-голяма в сравнение с хората на възраст над 64 години.

Регионални различия в очакванията и нагласите

Проучванията, проведени както преди началото на пандемията, така и по време на ранните ѝ етапи, дават ценни сведения за очакванията и нагласите на поколението Z. Тези сведения предполагат няколко политически съображения, включително преследване на цели, надхвърлящи обикновената печалба, като например капитализъм на заинтересованите страни вместо капитализъм на акционерите.

Други ключови области на внимание включват справяне с изменението на климата и прилагане на инициативи за екологична устойчивост, подобряване на възможностите за ангажиране на служителите в общността, създаване на структури за намаляване на неравенството в доходите и подобряване на разпределението на богатството, макар и не само чрез фискално преразпределение, и поставяне на по-силен акцент върху психичното благополучие.

Въпреки това си струва да се отбележи, че тези проучвания често се провеждат в световен мащаб, като по този начин може да се пропуснат нюансираните различия между различните континенти и дори в рамките на континентите. Независимо от това, различията във възгледите и нагласите на поколението Z се очертават както между САЩ и Европа, така и в самата Европа. Така например значително мнозинство от европейците от поколението Z, за разлика от американските си колеги, изразяват загриженост за проблемите на околната среда, макар че тя не винаги е техен основен приоритет. Освен това значителна част от тази европейска кохорта смята, че частният сектор е по-ефективен при създаването на работни места в сравнение с публичния сектор.

Освен това европейците от поколението Z имат по-положителна гледна точка към глобализацията на в сравнение с други п о к о л е н и я . Различията в нагласите между Източна и Западна Европа, както и между старите и новите държави-членки на ЕС, изглежда се смекчават в рамките на по-младото поколение. Въпреки това много от по-младите хора в Източна Европа все още имат консервативни възгледи по конкретни въпроси, като например противопоставяне на еднopolовите бракове и поставяне на по-голям акцент върху етническата принадлежност и религията при определяне на гражданството. Освен това значителната миграция на високообразовани граждани от източноевропейските към западноевропейските държави допринася за политическата ориентация на източноевропейските държави към десницата.

ЕФЕКТЪТ НА ПАНДЕМИЯТА ВЪРХУ ГЕН Z

Засилване на уязвимостта на много хора

Широко разпространено е мнението, че кризата с пандемията може да окаже върху най-новото поколение, поколението Z, подобно въздействие, каквото рецесията от 2008 г. оказа върху техните предшественици, поколението на хилядолетието. Кризата COVID-19 сериозно наруши техните образователни стремежи



и хвърля сянка на несигурност върху бъдещите им възможности за заетост. Вследствие на това тази повсеместна несигурност се отразява значително на психичното им здраве. Освен това безопасността на поколението Z, включваща опасения, свързани с въпроси като сексуално насилие над деца чрез онлайн платформи, киберсигурност и зависимост, също е под заплаха.

Въздействие на пандемичните смущения върху образованието

Прекъсването на работата на образователните институции има широкообхватни последици, като се предполага, че 99 % от 2,36 милиарда деца в света са подложени на някаква форма на ограничения на движението. В световен мащаб затварянето на училища е засегнало 1,6 милиарда деца, включително приблизително 76,1 милиона в Европейския съюз (ЕС), като това включва услуги за ранно детско образование и начално образование до първи гимназиален етап. Освен това не са пощадени и висшите учебни заведения, като в ЕС-27 са засегнати над 25 милиона студенти, които се обучават от горния курс на средното образование до краткия цикъл на висшето образование, бакалавърските и магистърските програми. Вследствие на това изпитите в средните училища бяха отменени, което наложи нови методи за подбор на учениците.

В проучване, проведено от Международната организация на труда (МОТ), почти 98 % от респондентите съобщават за пълно или частично закриване на технически и професионални училища и центрове за обучение, което води до значителни сътресения, но също така предоставя възможности за иновации. Тези прекъсвания в образованието са довели до значителни тежести не само за учениците, но и за семействата с деца. В 46 държави от ОИСР и партньорски държави затварянето на училища варираше от 7 до 19 седмици. Бяха въведени различни стратегии за поддържане на непрекъснатостта на обучението, но количественото определяне на степента на загубите на знания остава предизвикателство, особено като се има предвид сложният характер на развитието на уменията и ролята на семействата в грижата за формирането на умения.

Първите проучвания показват, че повечето ученици са имали трудности да отговорят на очакванията на учебната програма в началната фаза на пандемията. Това създава особени предизвикателства за учениците от уязвими групи, включително мигранти, бежанци, деца със специални нужди (включително увреждания) и ученици със слаби резултати, които се нуждаят от допълнителна учебна подкрепа. Изследванията подчертават силната връзка между образователните постижения и равнището на заетост, като по-високите образователни постижения са свързани с по-големи възможности за заетост. Следователно дългосрочните икономически последици са значителни.

По време на първоначалната фаза на кризата учениците до 18-годишна възраст може да са загубили до една трета от учебната година, което може да доведе до намаляване на доходите им през целия живот с около 3 % и да окаже отрицателно въздействие върху БВП на дадена страна със средно 1,5 % през останалата част от века. В този контекст услугите в областта на образованието и грижите в ранна детска възраст (ОГРДВ), които служат като критични стъпала за формиране на умения, и други услуги в подкрепа на семейството играят решаваща роля. Услугите за ОГРДВ в ЕС реагираха на кризата по различни начини, като някои от тях въведоха иновативни методи за подпомагане на семействата с деца. УНИЦЕФ изчисли, че 43 от 58 милиона петгодишни деца в 122 държави са претърпели смущения в предучилищното си образование, което подчертава жизненоважната роля на публичните услуги за ОГРДВ както за благосъстоянието и развитието на децата, така и за благосъстоянието на техните родители и участието им на пазара на труда.

Въздействие върху младите хора на пазара на труда

При оценката на положението на младите хора на пазара на труда се оказва, че те са сред най-силно засегнатите от пандемията и последвалите мерки, предприети в отговор. Тези предизвикателства обхващат спад в заетостта и доходите, както и големи трудности при осигуряването на работа. Международната организация на труда (МОТ) съобщи, че в началото на кризата 178 милиона млади работници по света, което представлява повече от четирима от всеки десет млади служители в света, са били заети в сектори, сериозно засегнати от пандемията.

Освен това близо 77% (или 328 милиона) от младите работници в света са ангажирани в неформална заетост, в сравнение с около 60% от възрастните работници на възраст над 25 години. Процентът на неформална заетост сред младите работници варира от 32,9 % в Европа и Централна Азия до зашеметяващите 93,4 % в Африка. Неформалните и нестандартните трудови договори често се изразяват в ограничена социална закрила, а тези системи обикновено са по-добре подготвени да защитават по-възрастните работници и възрастните хора.

Още преди пандемията над 267 милиона млади хора бяха категоризирани като лица, които не са заети, не учат и не се обучават (NEET), като сред тях имаше около 68 милиона безработни младежи. Вследствие на кризата един от всеки шест млади работници (17 %), които преди това са били заети, е престанал да работи, като най-силно са засегнати младите работници на възраст между 18 и 24 години. Работещите млади хора са намалили работното си време с почти една четвърт,

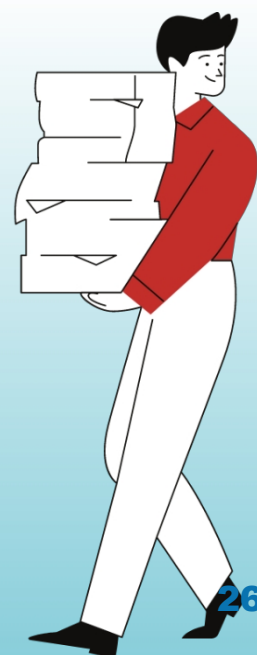
което се равнява на средно намаление от два часа на ден, а 42% съобщават за намаляване на доходите си.

От съществено значение е да се отбележи, че младите хора в страните с по-ниски доходи се сблъскаха в най-голяма степен с същественото намаляване на работното време и свиването на доходите. През април 2020 г. в Европейския съюз (ЕС) са регистрирани 2,776 млн. безработни лица на възраст под 25 години, като в еврозоната те са 2,239 млн. През същия месец коефициентът на младежка безработица възлиза на 15,4% в ЕС и 15,8% в еврозоната, което отразява увеличение от съответно 14,6% и 15,1% през предходния месец. Това нарастване, което включва и NEETs, е четири пъти по-голямо от това, което се наблюдава при останалата част от работната сила. Тази тенденция се запази и през второто тримесечие на 2020 г.

Проучване, проведено през есента на 2020 г. в Обединеното кралство, което се фокусира върху възникващите различия в образованието и заетостта, разкри, че 18,3 % от лицата на възраст между 16 и 25 години са безработни, докато сред лицата на възраст между 26 и 65 години този процент е 11,9. По-младото поколение също така е изпитало значително по-големи загуби на доходи, като намалението е 58 % в сравнение с 43 % при по-възрастните поколения. Изследванията подчертават също така дългосрочните последици за младите работници, които навлизат на пазара на труда по време на рецесия, засягащи доходите и перспективите за работа в продължение на 10 до 15 години, както и по-широките резултати, включително общото здравословно състояние и трайното въздействие на продължителните периоди на безработица.

Тъй като пандемията COVID-19 постепенно отшумява, направихме ретроспективен преглед на проучванията преди пандемията, за да оценим как последните три години са повлияли на гледната точка и опита на представителите на поколението Z и на хилядолетието, особено по отношение на динамиката на работното им място. Забележително е, че благодарение на проучването на Deloitte Gen Z and Millennial Survey 2023, свързано с 14 483 представители на поколенията Z и 8 373 представители на хилядолетието в 44 държави, наблюдавахме няколко забележителни промени:

Подобрен баланс между работата и личния живот: Поколението Z и милениалите сега изразяват по-високо ниво на удовлетвореност от баланса между работата и личния живот. Те възприемат по-голяма гъвкавост на работното си място, като смятат, че работодателите им са направили стъпки в насърчаването на по-голямо разнообразие, равенство и приобщаване (DEI). Освен това те са малко по-склонни да вярват, че предприятията предприемат активни мерки за борба с изменението на климата. Тези промени могат да се обяснят отчасти с по-широките обществени промени през този период.



Ефектът на голямата оставка: Пандемията накара много хора да преоценят ролята на работата в живота си и да се стремят към по-добър баланс между работата и личния живот. Тази тенденция допринесе за "Голямото подаване на оставки", като временно промени баланса на силите в полза на служителите. Това им даде възможност да поискат отдавна желани промени, включително по-високо заплащане и по-голяма отговорност от страна на работодателите в области като ДЕИ и действия в областта на климата. Нарастването на възможностите за дистанционна и хибридна работа също увеличи гъвкавостта на работното място в различни отрасли.

Нерешени предизвикателства: Въпреки тези положителни развития, последните няколко години оставиха и значителни негативни последици. Сред предизвикателствата са кризата с разходите за живот, предизвикана от най-големия скок на инфлацията от четири десетилетия насам, най-голямата сухопътна война в Европа от 40-те години на миналия век насам, ескалиращите проблеми с психичното здраве и прегарянето, както и увеличаването на проблемите с физическото здраве поради липсата на превантивни грижи, наред с други фактори. Тези проблеми тежат в голяма степен на съзнанието на респондентите от Поколението Z и хилядолетието.

Напредък на работодателите, високи очаквания: мнозинството продължава да не е доволно от цялостното въздействие на предприятията върху обществото, а по-малко от половината смятат, че предприятията имат положително въздействие върху обществото. Представителите на поколението Z са малко по-оптимистично настроени в това отношение. Поколението Z и милениалите поддържат високи очаквания към своите работодатели и предприятия за решаване на социални и екологични проблеми, като признават значителната роля, която бизнес лидерите могат да играят в този контекст.

Преоценка на ролята на работата: Значителна част от представителите на поколението Z и хилядолетието преоценяват централната роля на работата в живота си. Въпреки че работата остава централна за идентичността на значителна част от респондентите, постигането на добър баланс между работата и личния живот е първостепенна цел. Работата на непълно работно време става все по-привлекателна, като подобряването на възможностите за кариерно развитие на работещите на непълно работно време се нарежда на първо място сред решенията за постигане на по-добър баланс между работата и личния живот. Много от тях обаче смятат, че намаляването на работното време е нереалистично поради финансови ограничения и опасения относно работното натоварване и кариерното развитие. Все по-голяма популярност придобиват и съкратените четиридневни работни седмици.

Предпочитание за дистанционна и хибридна работа: Поколението Z и хилядолетието отдават голямо значение на дистанционната и хибридната работа, като признават техните предимства. Значително мнозинство от работещите в момента на дистанционни или хибридни длъжности биха обмислили да си потърсят нова работа, ако им се наложи да се върнат към работа на пълен работен ден на място.

Загриженост за тормоза на работното място: Тормозът на работното място е сериозен проблем, особено за представителите на поколението Z. Значителна част от представителите на Поколението Z и хилядолетието съобщават, че са преживели тормоз или микроагресия на работното място през последната година. Често срещаните форми на тормоз включват неподходящи имейли и физически аванси, докато изключването и подценяването на основата на пола са типични микроагресии. Въпреки че много от тях съобщават за тези проблеми на своите работодатели, значителна част от тях не смятат, че проблемите са били ефективно решени. Жените, небинарните лица и ЛГБТ+ респондентите са по-малко склонни да съобщават за тормоз и изразяват по-ниска увереност в реакцията на тяхната организация.

Тези констатации предоставят ценна информация за променящите се нагласи и преживявания на представителите на поколението Z и хилядолетието, като подчертават областите на напредък и продължаващите предизвикателства.

Намаляващо психично здраве и социално-икономически проблеми

Що се отнася до психичното здраве на лицата на възраст под 22-24 години, тази възрастова група съобщава, че изпитва засилено чувство на самота и най-ниско ниво на психично благополучие. Освен това сред тях се наблюдава нарастващо разпространение на тревожността и депресията. Младите хора, чието образование или работа са били прекъснати или прекратени поради пандемията, са почти два пъти по-склонни да изпитват тревожност или депресия в сравнение с тези, чиито образователни или професионални занимания не са били засегнати.

Освен това пандемията и свързаните с нея кризи се отразиха на правата на младите хора, особено по отношение на достъпа им до стоки от първа необходимост като жилище. Оценка, насочена към лица под 18-годишна възраст, оценява благосъстоянието на децата в богатите държави въз основа на три основни критерия: психическо благосъстояние, физическо благосъстояние и умения за живот. Тази оценка разкрива, че дори икономически проспериращите държави може да не гарантират адекватно благосъстоянието на децата - ситуация, която се изостри по време на пандемията.

Освен това много домакинства са изправени пред риска да изпаднат в бедност поради намалените доходи в резултат на пандемията, съчетани с ограничени финансови ресурси за преодоляване на финансови сътресения. В страните от ОИСР повече от една трета от населението не разполага с достатъчно финансови активи, за да издържа семейството си над прага на бедността за поне три месеца в случай на рязка загуба на доходи. Уязвимостта към този риск е особено висока сред домакинствата, начело на които стоят лица на възраст под

34, хората без висше образование и двойките с деца.

Тези наблюдения подчертават взаимовръзката между психичното благосъстояние, образователните постижения и интеграцията на пазара на труда, които оказват значително влияние върху цялостното обществено благосъстояние, включително гражданската ангажираност, доверието и растежа на производителността, като по този начин оказват влияние върху икономиката в по-широк план.

От проучването на Deloitte за поколението Z и милениумите през 2023 г. излизат следните данни:

Тежестта на високите разходи за живот тежи на съзнанието на представителите на поколението Z и на хилядолетието: И за двете поколения най-високата степен на обществена загриженост отново е високата цена на живота, следвана от безработицата и изменението на климата.

Приблизително половината от представителите на поколението Z и хилядолетието разкриват, че живеят от заплата до заплата. Те изразяват опасения, че евентуална икономическа рецесия може да накара работодателите да отстъпят от инициативите за климата и да възпрепятства възможността им да преговарят за повишаване на заплатата, да запазят гъвкавостта си или да търсят нови възможности за работа. Финансовите тревоги са разпространени и сред двете поколения, въпреки че представителите на поколението Z са по-оптимистично настроени за подобряване на личното си финансово положение през следващата година (44 % от представителите на поколението Z в сравнение с 35 % от представителите на хилядолетието).

В отговор на финансовия натиск представителите на поколението Z и на хилядолетието се насочват към странична работа, отлагат важни житейски решения като покупка на жилище или създаване на семейство и възприемат поведение на пестене на пари (и опазване на околната среда), като например купуване на дрехи втора употреба или намаляване на използването на автомобили.

Нивата на стрес и тревожност остават повишени, а прегарянето става все по-често срещано явление:

Почти половината от представителите на поколението Z (46%) и четирима от всеки десет представители на хилядолетието (39%) съобщават, че постоянно или през по-голямата част от времето се чувстват стресирани или тревожни на работното място. Основните стресови фактори включват притеснения за дългосрочното финансово бъдеще, ежедневните финанси и благосъстоянието на семействата им. За стреса допринасят и фактори, свързани с работното място, като голямото работно натоварване, лошият баланс между работата и личния живот и нездравословната екипна динамика. Освен това нивата на прегаряне нарастват поради свързания с работата натиск.

Повече от половината от анкетираните признават, че техните работодатели поставят по-голям акцент върху психичното здраве и тези усилия имат положително въздействие. Въпреки това ресурсите за психично здраве продължават да се използват недостатъчно, вероятно поради стигмата в обществото и на работното място. Представителите на поколението Z и на хилядолетието са на различни мнения относно въздействието на социалните медии върху психичното им здраве. Макар че почти половината от тях смятат, че те имат положително влияние, над четирима от всеки десет смятат, че водят до чувство на самота, неадекватност и натиск да поддържат онлайн присъствие.

Изменението на климата е значителна загриженост, но финансовите ограничения влияят на способността им да приоритизират устойчивостта: Притесненията относно изменението на климата оказват силно влияние върху вземането на решения - от семейното планиране и подобренията в дома до избора на начин на живот като диета и мода и дори решенията за кариера.

Представителите на поколението Z и на хилядолетието са активно ангажирани с действията в областта на климата, като 70% от тях се стремят да намалят въздействието си върху околната среда. Финансовите проблеми обаче представляват предизвикателство, тъй като повече от половината смятат, че ще стане по-трудно или невъзможно да си позволят устойчиви продукти и услуги, ако икономическата ситуация остане непроменена или се влоши.

Те продължават да изискват от работодателите си засилени действия в областта на климата и забелязват спад в стратегиите за устойчивост през последните години. Те също така подчертават решаващата роля на работодателите в осигуряването на необходимото обучение за придобиване на умения, за да се подготви работната сила за прехода към нисковъглеродна икономика.

Продължава да има високи нива на стрес и тревожност, които оказват по-значително въздействие върху по-слабо представените групи: През тази година се наблюдава малка промяна в нивата на стрес и тревожност, които се наблюдават, подобно на предходните години. Приблизително 46% от представителите на поколението Z и 39% от представителите на хилядолетието съобщават, че постоянно или през повечето време се чувстват стресирани или тревожни. Освен това наблюдаваме запазване на тенденцията, при която жените съобщават за по-високи нива на стрес и тревожност в сравнение с мъжете и при двете поколения. Разликата е особено забележима сред поколението Z, като през последните три години разликата между половете се е увеличила от 11 на 17 пункта. За разлика от тях, разликата между половете в нивата на стрес при хилядолетието остава относително стабилна от 2020 г. насам. Сред ЛГБТ+ Gen Z 56% съобщават, че се чувстват стресирани или тревожни постоянно или през по-голямата част от времето, докато 49% от ЛГБТ+ millennials споделят това преживяване. Освен това 52% от Gen Zs и 51% от милениалите от етнически малцинствени групи, както и 62% от Gen Zs и 63% от милениалите с увреждания съобщават за тези постоянни чувства на стрес и тревожност. Тези цифри са значително по-високи от общата база респонденти (46% за поколението Z и 39% за милениалите).

Цифрово неравенство в условията на пандемия

Рязкото увеличаване на използването на цифрови инструменти по време на пандемията има потенциала да задълбочи съществуващите неравенства и те могат да оставят трайни следи върху най-младото поколение.

Освен това цифровото разделение може да се задълбочи още повече, като сложността му обхваща три основни измерения: първоначален достъп до цифрови инструменти, нива на умения, а в някои страни, където почти всички имат достъп, и различия в резултатите извън мрежата. Тези офлайн резултати се отнасят до различията в ползите, получени от използването на интернет сред потребителите със сравними модели на използване, които често се дължат на различния социално-икономически произход. Това предполага, че използването на интернет може да подчертае вече съществуващите неравенства, което е обезпокоителна перспектива в разгара на продължаващата цифрова трансформация.

Освен това, въпреки че средно девет от всеки десет ученици в страните от ОИСР имат достъп до цифрови устройства и интернет връзка у дома, все още съществува значителна разлика в достъпа между учениците от училищата в благоприятно положение и техните връстници от училищата в неравностойно положение. Вероятността учениците в привилегированите училища да имат достъп до компютри за образователни цели е с 15 % по-висока в сравнение с техните връстници в по-неблагоприятните учебни заведения. Освен това много домакинства трябва да споделят цифрови устройства между родителите и братята и сестрите, което пречи на много ученици да участват ефективно в дистанционно обучение по време на затваряне на училищата.

Положителни развития на фона на предизвикателствата

Макар че най-младото поколение е изправено пред сериозна уязвимост, произтичаща от фактори като възраст, ниво на квалификация, географско местоположение и социално-икономически произход, то също така проявява устойчивост и иновативност в отговор на предизвикателствата, породени от пандемията и нейните последици. Лицата от поколението Z демонстрират проактивна ангажираност в различни области. Те не само участват активно в социалната дейност, но и се изявяват като млади предприемачи, предлагащи иновативни решения за справяне с финансови проблеми, проблеми, свързани със заетостта, здравето и безопасността.

Проучванията, насочени както към представителите на поколението на хилядолетието, така и към представителите на поколението Z, разкриват повишени нива на съпричастност и благодарност, произтичащи от преобладаващите обстоятелства. Освен това възрастовата група под 18 години продължава да проявява активност по отношение на климата чрез онлайн канали, демонстрирайки ангажираността си с важни каузи.

СЪЩЕСТВУВАЩИ ПОЛИТИКИ НА ЕС, КОИТО ОКАЗВАТ ВЛИЯНИЕ ВЪРХУ ПО-МЛАДОТО ПОКОЛЕНИЕ

Политиките на ЕС обхващат различни аспекти, които пряко засягат децата и младите хора, и представляват повече от половината от всички портфейли на комисарите, като се съсредоточават както върху ЕС, така и върху глобалния контекст. Тези политики се въртят главно около две основни цели: защита и овластяване на децата и младите хора. Въпреки това тези инициативи често са разпокъсани и нямат координация между отделните ресори.

Съществуващите програми на ЕС за финансиране играят важна роля в подпомагането на държавите членки при разработването на политики и програми, отговарящи на нуждите на поколението Z. Сред основните програми са Европейският социален фонд, Европейският фонд за регионално развитие, Кохезионният фонд, "Еразъм+", Инициативата за младежка заетост, Програмата за заетост и социални иновации и Европейският фонд за стратегически инвестиции. Създаването на синергии между тези програми е от решаващо значение за ефективното справяне с предизвикателствата, пред които е изправено това поколение.

Няколко комисари се фокусират и върху закрилата на децата, особено на децата в уязвимо положение, като например мигрантите, ромските деца, децата с увреждания, непридружените непълнолетни и засегнатите от кризи. Тези усилия включват борба с детския труд, справяне със сексуалното малтретиране на деца и осигуряване на достъп до образование за деца в кризисни ситуации.

Европейският парламент играе ключова роля в застъпничеството за благосъстоянието на децата и младите хора в политиките на ЕС. Той подкрепи инициативи като европейската гаранция за децата и инструмента за гаранция за младежта, насочени към борба с детската бедност и младежката безработица. Тези предложения допринесоха значително за оформянето на политиките на ЕС за по-младото поколение.



ЗАКЛЮЧЕНИЯ

При формулирането на политики и програми, насочени към задоволяване на нуждите на поколенията Z на ниво ЕС, е от решаващо значение да се вземат предвид следните четири ключови момента:

Балансиране на защитата и овластяването

Последните години показаха, че най-младото поколение може да бъде както уязвимо, например по отношение на бедността и мобилността между поколенията, така и активно ангажирано с обществената политика, както се вижда от шествията за климата и движенията за демокрация. Предизвикателството тук е да се създадат политики, които едновременно да защитават и овластяват младите хора, като ги признават за активни участници в живота им, а не за пасивни наблюдатели. Стратегията на ЕС за младежта за периода 2019-2027 г., разработена с активното участие на младите хора, поставя цели, свързани с различни аспекти на техния живот и предизвикателства, като набляга на приобщаването, заетостта и устойчивостта. Възприемането на политики в подкрепа на детето и младежта е от съществено значение за създаване на балансирано благосъстояние на държавата, съгласуване на с с социалната инвестиции перспектива която се застъпва за подход към инвестициите и овластяването през целия жизнен цикъл.

Политики за приспособяване към околната среда

Политиките следва да дават приоритет на проблемите на най-младото поколение, като отразяват неговите нужди и стремежи, а не да му налагат възгледите на по-възрастните поколения. Съществува значителна разлика между мечтаните от тийнейджърите работни места и настоящата реалност на пазара на труда, което подчертава значението на постоянния диалог и разбирателството между поколенията. Насърчаването на участието на младежите в изготвянето на политики е жизненоважно, а намаляването на възрастта за гласуване на 16 години би могло да улесни този процес.

Цялостен подход към всички възрастови групи

Политиката трябва да бъде насочена към всички млади хора и деца под 22 години, като се вземе предвид фазата на развитие, през която хората израстват и преминават в зряла възраст. Изключително важно е да се признаят разликите между източните и западните държави членки на ЕС. Предвиждането и предвиждането следва да бъдат неразделна част от разработването на политиката на ЕС, като

цялостна стратегия за правата на детето, която потенциално да обхваща шестте приоритета на Комисията фон дер Лайен. ЕС от следващо поколение и многогодишната финансова рамка предлагат възможности за всеобхватни политики. Иновативното предоставяне на услуги в ранна детска възраст може да наруши съществуващата образователна система и да отговори по-добре на променящите се очаквания и предизвикателства. Инструментите за мониторинг и отчетност са съществени компоненти на всеобхватните политики, като концепцията за детски съюз заема централно място в политиките на ЕС.

Многоизмерен мониторинг и данни

ЕС може да бъде водещ в наблюдението на социално-икономическия напредък на цялото поколение чрез многоизмерни и висококачествени данни. Целите на ООН за устойчиво развитие могат да послужат като рамка за мониторинг, в съответствие с призива на Сметната палата за по-ясен подход към детската бедност. Такъв механизъм може да предостави информация за основани на доказателства и съобразени с нуждите политически решения за различните предизвикателства, пред които е изправено това поколение.

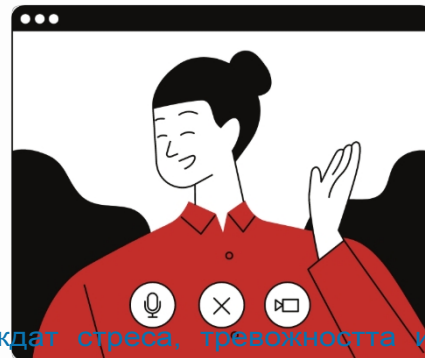
Въпреки намаляването на пандемията и нарастващата тенденция към по-балансиран професионален и личен живот, последователните и натрупващи се предизвикателства продължават да влошават психическото благосъстояние на представителите на поколението Z и на хилядолетието. Тежестта на високите разходи за живот е сериозен проблем. Освен че финансовата сигурност остава преобладаващият източник на стрес сред представителите на Поколението Z и хилядолетието, опасенията за бъдещето на икономиката биха могли да продължат да оказват влияние върху психичното им здраве, като особено засегнат стремежите им за по-здравословен баланс между професионалния и личния живот. Макар че финансовият натиск и по-широките обществени стресови фактори като неравенството и изменението на климата са извън прекия контрол на работодателите, представителите на поколението Z и милениалите са твърдо убедени, че бизнесът носи отговорност за решаването на тези проблеми и стимулирането на положителна обществена промяна. Организациите, които пренебрегват тези отговорности, рискуват да загубят таланти, тъй като поколението Z и хилядолетието правят своя избор на кариера въз основа на своите ценности.

Много от стресовите фактори, които засягат представителите на поколението Z и хилядолетието, са свързани с работата и работодателите могат пряко да влияят върху тях, като например работното натоварване, лошият баланс между професионалния и личния живот и нездравословната работна среда или екипната динамика. Освен това неподходящото поведение на работното място се среща на неприемливо ниво, което несъмнено допринася за нездравословната работна среда. Тези констатации показват, че действията на бизнес лидерите за насърчаване на благосъстоянието, въпреки че се признават от много респонденти, все още не са успели да противодействат напълно на тревожните тенденции - от ширещото се прегаряне до сравнително високите нива на стрес и тревожност сред по-младите и по-слабо представените групи, както и до продължаващото неудобство при разкриването на проблеми с психичното здраве поради широко разпространената стигма на работното място. В отговор на това работодателите трябва да се съсредоточат по-специално върху:

Насърчаване на култури, в които психичното здраве се обсъжда открито, а хората се насърчават да търсят подходяща подкрепа.

Данните от тази година подчертават постоянната необходимост работодателите да създават и поддържат култури, които не само предотвратяват предизвикателствата, свързани с психичното здраве, но и дават възможност на всички да

да идентифицират, да се справят и открито да обсъждат стреса, тревожността и прегарянето. Това включва предоставяне на адаптирани инструменти и политики за подкрепа на психичното здраве и насърчаване на хората да разкриват своите предизвикателства и да използват специални ресурси за помощ. Постигането на значително увеличение на използването на ресурсите и разкриването на проблемите обаче изисква трайна промяна в поведението и нагласите. Приобщаващото лидерство на всички организационни нива е от съществено значение за подхранване на доверието и съпричастността, което намалява страховете от осъждане или дискриминация. Работодателите следва да инвестират в развитието на лидерски способности и да поставят очаквания към мениджърите не само да улесняват, но и да инициират открити разговори за психичното здраве, да идентифицират признаците, да предлагат проактивна подкрепа и гласно да се застъпват за благополучието на колегите си.



Даване на възможност на хората да постигнат своите стремежи за баланс между работата и личния живот.

Като се имат предвид постоянно високите нива на стрес, безпокойство и прегаряне, с които се сблъскват представителите на поколението Z и на хилядолетието, е очевидно, че трябва да се направи повече, за да се отговори на техните очаквания по отношение на баланса между професионалния и личния живот. Тъй като дистанционните или хибридните форми на работа стават все по-разпространени, работодателите трябва да изместят фокуса си от "къде" работят хората към "кога" работят. Проучване на възможностите за предоставяне на модели като съкратени работни седмици,

гъвкаво работно време и работа на непълно работно време е от решаващо значение, като трябва да се дадат ясни гаранции, че кариерата на тези, които избират тези модели, няма да бъде накърнена. Ръководителите трябва също така да дадат приоритет на разбирането и справянето с натиска на поколенията, с които се сблъскват представителите на поколението Z и на хилядолетието, като например отговорностите, свързани с полагането на грижи. Това може да включва въвеждане на специфични политики и гарантиране, че гъвкавите възможности за работа са достъпни за всички, като същевременно се дестигматизира необходимостта от адаптиране на работните графици за полагане на грижи. Работодателите могат да въведат насоки за борба с навиците "винаги на линия", като насърчават хората да прекъсват връзката си извън уговореното работно време и поставят очаквания ръководителите да дават пример.

Решаване на проблема с тревожно високите нива на прегаряне и намаляването им.

Въпреки че прегарянето е сложно явление с многобройни причини и измерения, работодателите могат и трябва да предприемат действия за ограничаване на разпространението му. С нарастването на разбирането за прегарянето и неговите прояви на работното място стават достъпни все повече ресурси за справяне с него както на индивидуално, така и на организационно ниво. Макар че повечето действия за подобряване на психичното здраве могат да помогнат за намаляване на риска от прегаряне, могат да се предприемат и конкретни стъпки, като например включване на критериите, определени от Световната здравна организация, в кампаниите за обучение и повишаване на осведомеността. Този подход би помогнал на екипите по човешки ресурси и таланти, преките ръководители и служителите да разпознават прегарянето и да насърчават хората да търсят подходяща помощ на по-ранен етап.

Премахване на невключващото поведение.

Проучванията подчертават, че представителите на поколението Z и хилядолетия продължават да изпитват тормоз на работното място и микроагресия, които оказват отрицателно въздействие върху психичното им състояние. Това подчертава необходимостта бизнес лидерите да създават работна среда, която насърчава докладването на проблеми и последователното им решаване

неподходящо поведение. От първостепенно значение е прозрачността по отношение на това какво представлява неприемливо поведение, съчетана с доверие в наличните механизми за ескалация и разрешаване на проблеми. Специално внимание трябва да се обърне на по-слабо представените групи, които по-често се сблъскват с тормоз на работното място, но е по-малко вероятно да съобщят за него. Едновременно с това ясните послания, които започват от висшето ръководство и се разпространяват каскадно надолу, трябва да подчертават значението на уважителното поведение в ежедневието за създаването и поддържането на напълно приобщаваща среда, в която всеки може да се развива.



Горепосочените препоръки могат да послужат като ценно ръководство за младежките организации и неправителствените организации, ангажирани с дейности и проекти, ръководени от младежи. Като насърчават открити дискусии за психичното здраве, тези организации могат да създадат подкрепяща среда, в която младите участници да бъдат насърчавани да търсят помощ при нужда. По подобен начин акцентът върху баланса между професионалния и личния живот може да бъде от полза за ръководените от младежи инициативи, като гарантира, че младите лидери и участници разполагат с гъвкавост и подкрепа, за да поддържат здравословно равновесие между ангажиментите си. Освен това справянето с проблема с прегарянето и невключващото поведение в рамките на такива организации може да подобри благосъстоянието и включването на младите участници, насърчавайки по-позитивен и продуктивен опит в ръководени от младежи проекти.

Основни препратки:

[www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-](https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z) <https://is-gen-z>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI\(2020\)_659404_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)_659404_EN.pdf)

[www.deloitte.com/content/dam/assets-](https://www.deloitte.com/content/dam/assets/genz-millennial-survey.pdf?dl=1) [https://shared/legacy/docs/deloitte-2023-](https://shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf?dl=1)

[www.deloitte.com/content/dam/assets-](https://www.deloitte.com/content/dam/assets/genz-millennial-survey-mental-health.pdf?dl=1) [https://shared/legacy/docs/deloitte-2023-](https://shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey-mental-health.pdf?dl=1)

ГЛАВА 2: МЕТОДИ ЗА АНГАЖИРАНЕ НА МЛАДИТЕ ХОРА

Какво знаем

Обществото се променя. Това е постоянна величина, със или без големи събития, които ускоряват промяната. По същия начин се променя и младежкият сектор, който като цяло трябва да бъде в постоянно адаптиране, за да може да отговори на нуждите на младите хора и да предостави изчерпателни решения за тяхната интеграция и растеж. Предходните 3-5 години засилиха необходимостта от адаптация на младежкия сектор, особено в европейските общества, поради силното въздействие на цифровизацията, кризите на Ковида и войната в близост до границите. Това не са единствените причини, поради които промяната се ускори, но те донесоха голяма разлика по отношение на това как младежките организации все още могат да участват в работата на общността и как младежите желаят да бъдат включени.

Както можем да разберем от предишните глави, поколението Z се различава в много аспекти не само помежду си, но и в сравнение с предишните поколения. Това означава не само, че различията между поколенията се увеличават от факта, че те са родени и израснали с интернет, но и че възприемат бавните промени от предишните поколения като ключов момент за превръщането им в промяна и разбират живота като ограничаващ. Силните интереси, които проявява поколението Z, се възприемат в следните области: чувството за принадлежност, да имат значение какво правят, да имат усещането, че мнението им се взема предвид, и да се борят за важните неща. Друг очертан аспект е властта на собствената им дейност и участието им в процеса на вземане на решения, което е нов вид собственост и отговорност, които не са били толкова солидно качество на предишните поколения в началото на 20-те години.

Предоставянето на правомощия за вземане на решения на младежите може да окаже трансформиращо въздействие върху участието им в инициативи за работа с младежи. Когато на младите хора се даде възможност да вземат решения, които пряко влияят върху програмите и дейностите, в които участват, те развиват чувство за собственост и отговорност. Това персонализиране създава чувство за принадлежност и насърчава по-силна емоционална връзка с организацията.

Младите хора се чувстват по-комфортно да изразяват идеите си и да експериментират с различни решения. Тази култура на креативност предизвиква иновации и насърчава младите участници да допринасят активно със своите уникални гледни точки.

Младите участници се чувстват комфортно да споделят своя опит и да търсят помощ от връстници и наставници.

Прозрачността играе жизненоважна роля за изграждането на доверие и разбирателство. Откритата комуникация относно решения, предизвикателства и успехи кара младите хора да се чувстват ценени и уважавани като част от общността.

Наставничеството и подкрепата играят жизненоважна роля за възпитаване на чувство за принадлежност. Създаването на програми за наставничество в рамките на организацията осигурява насоки и насърчение от страна на опитни членове. Персонализираната подкрепа, която е насочена към уникалните недъзи и предизвикателства на младите хора, създава по-приобщаваща и подкрепяща среда.

Освен личностно израстване, организацията може да насърчи трайни взаимоотношения и мрежи сред младите участници. Като улеснява връзките и приятелствата, организацията се превръща в общност, в която хората намират принадлежност и подкрепа. Привличането на бивши участници като наставници или включването им в програми за възпитаници допълнително укрепва връзката и оп на организацията с настоящите младежи.

За да останат актуални, организациите трябва да инвестират време в разбирането на разнообразните интереси, предпочитания и стремежи на младежите, които обслужват.

Подходът, ориентиран към младежите, насърчава чувството за съпричастност и принадлежност, като кара участниците да чувстват, че организацията действително представлява техните интереси.



Ангажиране на заинтересованите страни и разбиране на техните нужди: Ангажирането на заинтересованите страни, включително родители, учители, лидери на общността и самите млади хора, е от решаващо значение за придобиване на ценна информация за специфичните нужди и стремежи на целевата група. *Чрез открити диалози, проучвания и фокус групи младежките организации могат да разберат предизвикателствата, пред които са изправени младите хора, и да определят областите, в които е необходима допълнителна подкрепа. Разбирането на гледните точки на заинтересованите страни дава възможност на организациите да разработят програми, които са отзивчиви и отговарят на нуждите на общността.*

Като повишават осведомеността за предизвикателствата, пред които са изправени младите хора, и за положителното въздействие на работата с младежи, организациите могат да мобилизират подкрепа и ресурси за своите инициативи. Усилията за застъпничество могат да включват кампании за повишаване на осведомеността, ангажиране на медиите и сътрудничество с политиците за приоритизиране на инициативи, свързани с младежта.

В заключение, създаването на процъфтяваща среда за работа с младежи изисква всеобхватни и стратегически усилия, които включват установяване на сътрудничество, разбиране на потребностите на заинтересованите страни, ангажиране на заинтересованите страни в процеса на вземане на решения, изграждане на подкрепящи мрежи, застъпничество за младежките въпроси и насърчаване на устойчивостта.

Признаването и оценяването на добрата работа на младите участници е мощен инструмент за поддържане на високи нива на младежка ангажираност. *Когато младите хора се чувстват оценени и признати за своите усилия и принос, това засилва чувството им за принадлежност и ги мотивира да продължат да участват активно в инициативите за работа с младежи.*



Наличието на специален съвет или орган за младежи гарантира, че техните гласове и перспективи са на преден план при вземането на решения. Младите хора могат активно да допринасят с идеи, да предлагат инициативи и да влияят върху посоката на организацията, което води до по-подходящи и въздействащи програми. Те се гордеят с това, че са ценни членове на организацията, и се чувстват мотивирани да дават своя най-добър принос усилия за нейния успех.

Един от основните изводи от това изследване е значението на съгласуването на интересите и целите на младежите с тези на организацията.

Карта на ума

Този метод създава преглед на многобройните аспекти на всеки проект на организацията, на лицата, участващи в екипа и целевите групи, както и на тяхното поведение и отговорности за всяка дейност. Като нещо повече от обобщение на всички стълбове, участващи във всеки проект или дейност, той може да се прилага през първите дни на доброволците, така че те да могат да съберат множество парчета от пъзела, в който току-що са влезли, да проучат своя тип и принос и да имат по-дълбоко разбиране за цялостната перспектива на организационната подкрепа в общността. Веднъж изградена тази първа мисловна карта, тя винаги може да получава нови попълнения.

Това е екипна дейност. Тя може да се приложи както онлайн, така и офлайн.

Общо предназначение:

Новите членове се запознават по-задълбочено с дейността на организацията и разбират къде и как могат да допринесат.

Моля, предвидете достатъчно време, за да могат отборите да преминат през всяка категория, ако искате да получите общ резултат (минимумът е поне 10 минути за всяка категория).

Цели на обучението:

- Създаване на кратка и съгласувана визуална учебна помощ за по-нататъшните стъпки
- Разработете новите приноси по начин, който да съответства на организационната индивидуалност.



Причини за разработването на такъв инструмент:

Описателната част на организацията е общодостъпна и новите доброволци знаят за нея, но тя представлява само повърхността на всички действия, в които участва организацията. Ето защо, за да има пълно съответствие на разбирането за ползите от доброволчеството за конкретната организация, новите членове трябва да бъдат запознати с методите, вида на целевата група и общия начин на работа в конкретния екип. Това е причината, поради която деконструкцията от самото начало на всички стълбове на организацията ще донесе няколко слоя прозрения, така че младите хора да укрепят духа си на принадлежност.

Стъпки:

- Сформирайте екипите със смесени членове: стари и нови.
- Представете основните дейности/стъбове на организацията.



-
- Поставете организацията в средата, в облак/кръг, и започнете да създавате други облаци/кръгове в различни посоки, в които можете да поставите следните категории: работа в екип, роли, проекти, целеви групи, кампании, комуникация, средства. Намерете категориите, които са най-представителни за вашата организация.
 - От всяка категория всички екипи трябва да добавят цялата информация, която им е известна, в различни облаци/кръгове, за да имат най-широка перспектива за организацията и нейната работа.
 - Тази мисловна карта може да бъде създадена за всяка организация поотделно, така че всеки екип да допринесе за определена категория, или всеки екип да създаде отговори за всички категории. За втория вариант е важно да се обединят всички създадени преди това мисловни карти и да се получи една за организацията.
- Тази мисловна карта може да остане като стратегически документ, който може да бъде достъпен по време на следващата дейност. Освен това доброволците могат
- ♦ да добавят информация, когато имат различни нива на разбиране на организацията или добавят нови дейности.

Необходими материали

Голяма хартия и химикалки или онлайн приложения като Miro, Jamboard и др.

Обратна връзка и оценка

Първата дейност за обратна връзка ще бъде непосредствено след нейното осъществяване, за да се види от участниците дали тази дейност е създала по-широка координация и принадлежност към организационните насоки.

Оценката може да бъде направена след няколко месеца, в които новите служители вече са имали време да се адаптират към проектите, като например 30-минутен процес, за да се види дали новите служители намират други точки, които са от значение за организацията.

Тази дейност може да се приложи и в началото на организацията или при промяна на стратегията, така че доброволците да дадат своя принос за ролите, целевите групи, комуникацията, проектите и т.н.

Изравняване на стойностите на

В днешно време младите хора изпитват нужда да следват своите интереси и убеждения и да се асоциират с организация, която проявява същото уважение към това, което те смятат за важно и значимо.

По същия начин те ще обърнат внимание на това, което организацията казва и показва, и ще проверят дали се интересува от същите аспекти.

Общо предназначение:

Тази дейност има за цел да създаде сред доброволците дух на принадлежност, основан на очертаване на ценностите, които са в основата на организацията, и на техните собствени ценности. Намирането на прилики между двете основни категории ценности ще накара младите хора да засилят чувството си за принадлежност и да определят по-добре каузата, за която работят като доброволци.

Цели на обучението:

- Възприемане на ценностите на всеки доброволец
- Съобразете ценностите на организацията с тези на доброволците.

Причина за разработването на такъв инструмент

Днес младите хора се стремят да ангажират времето и енергията си в каузи, в които вярват, в по-голяма степен, отколкото предишните поколения. Освен това нуждата им от чувство за принадлежност се подсилва от значимостта на дейността, в която участват.

Стъпки:

1. Помислете за един човек, който е пример за подражание в организацията.
2. Помислете за 3 ситуации, в които сте оценили този човек. Какво е направил той? Според тези отговори се опитайте да докажете ценностите, които този човек е включвал в тези малки действия.
3. В този момент нарисуйте кръг, който трябва да се раздели на 8 равни триъгълника. ☺
4. Изхождайки от тези 2-3 стойности, които бихте могли да определите, попълнете триъгълници с минимум 3 други стойности, които са важни за вас, или изпълнете всички "пайове".
5. Помислете за дейността, в която сте по-ангажирани в организацията, и оценете всяка стойност от 1 до 10. Тази оценка трябва да надделява над това как тази дейност се вписва във вашите ценности. Например, ако мислите за гъвкавост и имате проект, в който трябва да предоставяте ежедневни резултати в определен час, гъвкавостта може да достигне законова оценка за вас, но ако имате автономност като ценност и тази задача не зависи от никой друг, тогава автономността може да достигне по-висока оценка.
6. Можете да повторите пая с общата цел на организацията.
7. Помислете за средната стойност, която получавате от всички стойности, и разберете доколко ви е удобно да се занимавате с тази дейност. Ако имате много ниска стойност, която противоречи на вашите мисли за това как трябва да се работи, може би добро решение би било да проведете дискусия с членовете на организацията, които ви подкрепят, и да предложите решения, така че и двете страни да бъдат доволни от крайния резултат.

Необходими материали:

Ако тази дейност се извършва офлайн, участниците се нуждаят от хартия и химикалки. Ако е направена онлайн, можете да използвате всеки инструмент, който ви позволява да рисувате и пишете.

Оценка и обратна връзка

Попитайте участниците как се чувстват въз основа на заключенията, до които достигнахте заедно, за да разкриете важността на сходните ценности. Проверете също така дали има ценности от същото семейство, които биха могли да бъдат съчетани, дори и да не са еднакви - организацията има една, а участникът - друга (като признателност и утвърждаване).

Дори и този метод да не изисква дългосрочна оценка, той ще повиши чувството за принадлежност и сякаш.

Председател за ден

От поредицата "стари, но добри" поколението Z може да намери стария метод "Какво бихте направили, ако бяхте президент за един ден?" за повече от предизвикателство, но и за добър начин да придобият по-широка визия за каузата, към която са се присъединили като доброволци, и да разработят добре аргументиран план за своето председателство.

Общо предназначение:

Използвайки този инструмент, организацията ще разполага както с генератор на идеи, така и с форма на признание за тези, които са силно ангажирани като доброволци. Основната цел е да се привлекат всички доброволци (нови и стари), за да разработят своите творчески идеи и да запишат план как да ги реализират.

Обърнете внимание на онези идеи, които все още не са използвани, но са били предложени, защото ако има ситуация, в която идеите на един човек не бъдат избрани или много цикли, ще доведат до обратен на желанието резултат.

Цели на обучението:

1. Да ангажираме всички доброволци да станат създатели на идеи и да реализират собствените си идеи.
2. Да научите как да пренасочите план за действие за дадена дейност

Причина за разработването на такъв инструмент

Този инструмент е помощник за по-добро интегриране на доброволците и за да ги накара да почувстват, че мнението им е важно и че гласът им може да бъде чул. Това ще внесе много ентузиазъм сред доброволците, които желаят да станат влиятелни.

Стъпки:

1. Предизвикайте участниците да разработят конкретен план за действие, изхождайки от предположението какво биха направили, ако са президент за един ден.
2. Планът трябва да бъде представен пред всички доброволци, така че те да гласуват за тези, които повишават интересите им и вероятността да участват в подобни действия. Този, който получи най-много гласове, ще спечели и ще получи пространство и подкрепа от членовете на организацията, за да започне тези инициативи и да ги доведе до край.
3. Можете да организирате подобни гласувания толкова често, колкото смятате, че са подходящи (ежемесечно, на всеки 3 месеца, на всеки 6 месеца и т.н.).
4. Идеите, които не са спечелили, могат да влязат във фаза на анализ, за да се види кои от тях могат да бъдат реализирани по-нататък.
5. Друг начин за провеждане на тази дейност е периодично да се провежда цикъл за реализиране на новите им идеи, но доброволците да бъдат изтеглени (като в томбола) и те да подготвят идеята си за следващия период. Изборът трябва да се извърши на случаен принцип (като избиране на име от купа), а тези, които вече са избрани и са реализирали собствените си идеи, да изчакат, докато всички направят същото. Този тип изпълнение е работещ, когато няма толкова много доброволци.

Необходими материали:

На този етап няма необходим материал.

Оценка и обратна връзка

В края на изпълнението им проверете как доброволците са се чувствали като главни действащи лица, които са поставили на сцената собствената си идея.

На второ място, този метод изисква по-дълъг период на оценка, който ще включва няколко цикъла на реализирани идеи, така че доброволците ще имат повече информация за това как върви работата.

Друга идея в тази насока може да бъде ежемесечна идея, която да бъде издигната от новите членове и реализирана от тях в главната роля, с подкрепата на останалите членове. Ако има много повече доброволци, може би може да се обособят отдели и те да се реализират там.

Предложения

Някои представители на младежкия сектор предложиха след Кризите в COVID доведоха до сериозни изоставания в работата на доброволците и поради тази причина в рамките на организацията по отношение на новото поколение доброволци б е ш е дефинирана необходимостта от връщане към първата стъпка в доброволчеството, като например ползи, правила, очаквания за дизайна и от двете страни. За проучване на очакванията и изготвяне на набор от правила по-нататък в настоящото ръководство ще бъде представен друг метод за такъв интроспекция.

С кратка рекапитулация от първите дни като доброволец, първият спомен е за предизвикателствата, които екипът получаваше, по-тежки предизвикателства за тяхната роля, но с ръководителя на ментора, за да опитат тези дейности за много кратък период и да свикнат с различните нива на участие от самото начало.

Като нестандартно предложение би било да се намери организационен метод, който да обръща повече внимание на нуждите, ценностите и силата на новите поколения, за да се създаде контекст, в който те да могат да бъдат постигнати заедно с основните цели и видове дейности, които вече са част от историята на организацията. Това не е вид упражнение, което се прилага веднъж в живота и това е всичко с тази история. Тъй като Поколението Z има висока склонност към адаптивност и по-бърза промяна на гледната точка, тези методи могат да се повтарят периодично, като част от последващи действия или краткосрочно планиране. Този вид краткосрочно планиране не пренебрегва дългосрочната визия на организацията, която трябва да бъде основен стълб при затвърждаването на краткосрочния подход за включване на доброволците.



Сътрудничество споразумения

Използването на споразумения за обучение и сътрудничество е обичайна практика при дейности, свързани с формалното образование, като стажове и практики. Те са полезни за определяне на ролите и отговорностите на страните, за изясняване на очакванията и за определяне на целите. Те осигуряват официалната рамка, в която ще се развиват взаимоотношенията. Въпреки това те обикновено са предимно едностранни и са съсредоточени върху оценяването на учебния процес на новопостъпилия служител, с акцент върху включването на тази оценка в неговите по-широки академични оценки.

Предложеното тук решение използва тази основна идея и я разширява, за да обхване всички страни на сътрудничеството във формат, подходящ за по-неформални или ограничени сътрудничества. Проучванията, проведени в по-ранните етапи на проекта, показаха, че използването на този вид споразумение не е обичайно при неформалните и ограничените сътрудничества, тъй като в повечето случаи то се възприема като твърде формално и несъвместимо с духа на отношенията.

Структурата

Споразумението може да бъде разделено на три части: индивидуално, организационно и рамково.

Индивидуалната част се състои от целите на обучението. За разлика от споразуменията за учене, разпространени във формалното образование, съдържащите се тук цели не се ограничават до тези, свързани с конкретна област, а обхващат целия опит. Примери за това могат да бъдат придобиване на конкретни способности и опит, създаване на мрежа, изучаване на език или извършване на определени дейности. Чрез разширяване на обхвата на целите, които могат да бъдат включени в споразумението, неговата полезност се разширява до ситуации, които преди това не са били подходящи за него, и разширява защитата и разглеждането на заявените цели до целия набор от ползи, които младежът цели да постигне.

Частта на организацията е списък със задачите и ролите, които организацията очаква от присъединяващото се лице да изпълни. Тази част гарантира, че организацията разполага с позиция за новоприсъединяващия се и че ще продължи да разполага с нея в обозримо бъдеще.

Накрая, рамката включва условията, при които ще се осъществява сътрудничеството. Тя включва елементи като предоставянето на материали, местата, уменията, сроковете, методите за обучение и развитие и процеса на оценяване. Като цяло те проверяват жизнеспособността на взаимоотношенията и поставят основата на целия процес.

Ползи

Ползите от сключването на споразумение за сътрудничество са многобройни и се разпростират през целия период на съществуване на сътрудничеството. За първи път то принуждава всички страни да проучат внимателно своите интереси, нужди и възможности. Това служи за потвърждаване на съответствието между техните цели и възможности и предотвратява поставянето на нереалистични очаквания.

Освен това в него се изясняват ролите и отговорностите на двете страни. Неясните очаквания са често срещана характеристика на работата с младежи, улеснена от неформалната среда, в която се развива сътрудничеството, и проучванията, проведени по време на този проект, разкриха, че те са източник на разочарование и неудовлетвореност, водещи до отпадане на ангажираността. По-голямата яснота за това какво да се очаква по отношение на процесите и резултатите може да бъде от голяма полза за стабилността и успеха на младежкото участие.

И накрая, споразумението служи като пътна карта за сътрудничеството, която позволява на всички страни да проверяват напредъка си във всеки един момент. Това от своя страна им позволява да потвърдят, коригират или прекратят сътрудничеството, ако желаят.

Как да го използвате

За да могат ползите от споразумението за сътрудничество да се проявят в пълна степен, то трябва да бъде изготвено преди началото на партньорството. То трябва да бъде изготвено от новоприсъединилия се, от една страна, и от представител на организацията, от друга. Задължително е представителят да има достатъчно познания и опит в организацията, за да предостави точна информация за нейните възможности и нужди.

Що се отнася до прилагането му, той може да се разглежда като неподвижен ангажимент или като развиващ се документ, който може да се адаптира към промените във взаимоотношенията. Истинската стойност на споразумението не се крие в неговите задължителни разпореждания, а в разговорите и размислите, които то изисква от лицата и организациите. Необходимостта да се отговори на тези въпроси означава, че страните ще влязат в сътрудничеството си напълно подготвени и осъзнали взаимните си очаквания и отговорности.

Избягване на дълги периоди на изчакване

Както показва проучването, младежките дейности рядко са равномерно разпределени във времето. Вместо това те се състоят от изблици на трескави дейности около ключови моменти от жизнения им цикъл (набиране на средства, подготовка, мобилност, отчитане...) с периоди на слаба или никаква активност между тях. Този модел е още по-остър при дейности, които изискват публично финансиране или сътрудничество, тъй като те са обект на определени крайни срокове извън контрола на организациите.

Организациите, които участваха в проучването, последователно посочиха, че тези периоди на престой са изключително опасни за ангажираността и ангажираността на младежите. Липсата на работа за вършене може да доведе до понижаване на интереса към дейността и в крайна сметка до отпадане на ангажираността и напускане.

Този метод е насочен към избягване на създаването на дълги периоди на изчакване между отделните фази на дейността. По този начин се цели да се осигури постоянен приток на предизвикателства и преживявания, които да поддържат интереса и участието на младежите в дейностите.

Спокойно

Въпреки че концентрирането на дейностите в кратки периоди на работа може да бъде по-подходящо за ефективност, контрол и прозрачност, то може да доведе до създаването на дълги периоди на бездействие между тях. Разпределянето им за по-дълъг период може да помогне за поддържане на връзката на хората с дейността.

На практика тя може да приеме различни форми. За някои части тя може да включва удължаване на крайния срок за изпълнение на задачите. Например, вместо да подготвяте програмата за курс на обучение в няколко последователни целенасочени дни, помислете за справяне с по една дейност на ден в продължение на няколко седмици. Това ще позволи и по-ниско прегаряне и по-свеж подход към всяка от дейностите, което може да има много положително въздействие върху качеството им.

В други случаи може да е полезно да се остави известно време между завършването на даден етап и неговия преглед. Вместо да се впускате веднага в прегледа и оценката, може да е полезно да изчакате известно време, преди да го направите. По този начин не само удължаваме работното натоварване за по-дълъг период от време, но и можем да се възползваме от по-голямата дистанция от свършената работа, която може да помогне за идентифициране на слабостите и да донесе нови идеи за подобрение.

Това може да означава и включване на нови стъпки в дейността, като например допълнително планиране или преглед, или увеличаване на броя на хората, които работят по нея.

Работа по средата на дейността

Младежките дейности, особено тези, които обхващат по-дълъг период от време, рядко се осъществяват изолирано. Добър начин да се създаде повече работа около тях и да се увеличи тяхното въздействие, устойчивост и качество е да се обърне внимание на средата, в която се развиват.

Като се свържем с други организации или хора, работещи в същата област, можем да установим ценни контакти и синергии, които ще увеличат обхвата и въздействието на дейността и ще открият нови възможности за организацията. Отделянето на време за откриване на тези участници и установяването на нови контакти може значително да разшири възможностите на организацията и да умножи въздействието на нейните дейности.

По подобен начин запознаването със свързани настоящи, минали или бъдещи дейности в същата област предоставя ценна възможност за учене от опита на другите. То може да идентифицира неудовлетворените нужди и интереси на целевата група и да избегне дублирането и повторенията.

Също така може да бъде много полезно да се отдели време за обмисляне на следващите стъпки в областта на работа, с която е свързана дейността. С развитието на дейността се научава повече за възможните последващи дейности и развития. Редовното включване на извлечените поуки в плана за последващи действия, проучването на новите идеи и възможности, открити по пътя, е чудесен начин да се поддържа връзката на хората с проекта, като същевременно носи много осезаема полза за цялостното му качество.



Създаване на екосистема от дейности

Участниците рядко се интересуват само от една дейност. Много по-често те се интересуват от цялостната тема или дори от присъединяване към самата организация. Това може да се използва в полза на организацията, като ги включи в различни дейности, възползвайки се от приноса им в различни области.

Чрез активното разширяване на участието на младежите в други дейности те могат да се радват на по-постоянен поток от задачи и предизвикателства, които поддържат мотивацията им и се възползват от по-широк спектър от преживявания, като същевременно разширяват оперативните възможности на организациите.

Строители заедно

Обща цел: В тази дейност всички участници трябва да си сътрудничат и да използват характеристиките и способностите си, за да следват всички инструкции и да построят/проектират крайната сграда. Никой не е изключен или оставен настрана. Ключова дума: изграждане на екип.

Цели на обучението:

1. Уважавайте се взаимно
2. Работете върху и подобрявайте комуникационните си умения
3. Сътрудничество

Причина за разработването на такъв метод

Този метод е разработен, за да се подчертае, че всеки човек е толкова важен и ценен, както заради способностите си, така и заради други характеристики, които притежава. Дори някой да е смятан за "перфектния" или за "средния" човек, когато е сам, не може да се случи нищо особено, докато когато хората работят в екип и използват уменията на другия, се случват велики неща, а общността се овластява.

Описание на метода, стъпка по стъпка

Организираме групи от 5 души.

Първият е Клиентът/Шефът, който седи на стол и описва формата на конструкцията на останалите.

На второ място е архитектът, който седи от другата страна на стаята, няма контакт с клиента и проектира това, което му казват останалите членове на екипа.

3-ти е един от строителите, който в случая е слепият човек. Той/тя отива при клиента, за да вземе информация за сградата и да я предаде на архитекта по всякакъв възможен начин.

4-ти е един от строителите, който в случая е глухият човек. Той/тя отива при клиента, за да вземе информация за сградата и да я предаде на архитекта по всякакъв възможен начин.

5-ти е един от строителите, който в случая е главен асистент на всички останали, но може да влезе в играта само за няколко секунди, когато това е позволено. Като цяло той/тя е наблюдателен/а.

След като задачите са разпределени и пространството е готово, всеки екип започва да работи за създаването на същата сграда/форма като тази, с която разполага клиентът/шефът, в рамките на 40 минути.

Накрая всички се събират в кръг и виждат крайните резултати.

Необходими материали

Хартии (с нарисувани фигури), цветни маркери, превръзки за очи, столове.

Оценка и обратна връзка

Дейността беше описана като успешна, защото дори след много време всеки екип успя да намери начин да общува и стратегия за прилагане на морета, за да бъде възможно най-ефективен. Беше много забавно, интересно и предизвикателно.

Обратна връзка:

За да добавите повече роли и повече задачи и препятствия по време на дейността.

Създаване на групи ...

Обща цел: Участниците трябва да мислят нестандартно и да създадат свои собствени групи или да се поставят там, където смятат, че могат да се впишат. Освен това те трябва да поемат инициатива (там, където искат да отидат) и същевременно да насочват другите (когато/ако е необходимо). Ключова дума: включване

Цели на обучението:

- 1 .Break stereotypes
- 2 .Think out of the box
3. Общуване с другите

Причина за разработването на такъв метод

Този метод има за цел да накара хората да се замислят малко по-задълбочено, особено след края на дейността, защо са избрали да сформират екипи по този специфичен начин. Той е прост, но от друга страна, е много силен начин да се замислим за това как някои убеждения се оформят и все още съществуват в съзнанието ни, за да разберем по-добре защо хората или изключват някои други, или защо се чувстват изключени.

Описание на метода, стъпка по стъпка

Всички участници са седнали в кръг със затворени очи, а на заден план звучи ледена музика. Един човек отива в средата и залепва на челата им (така че никой да не може да види какво е написано на него) стикер, на който има цветна форма. Когато всички имат по една, отварят очи и от този момент нататък никой не може да говори, а те създават групи помежду си през следващите 10 минути (зависи от броя и динамиката на групата). Групите на формата могат да бъдат напр. 4 листчета с триъгълник (различни цветове или ръбове), 4 листчета с кръг (също различни цветове и размери), 4 листчета с квадрат (също различни цветове и размери) и т.н. И има някои (в този случай) 3 уникални форми като звезда, сърце, слънце, които някои хора от кръга имат. И така, основната идея е да видим как ще решат да създадат своите групи, например по един и същи цвят, една и съща форма или на случаен принцип? Всичко това, без да говорят и могат лекотата, която имат на челото си.

Необходими материали

Пост-ит хартийки, цветни химикалки
Оценка и обратна връзка
В крайна сметка това беше много смислена дейност. Тя беше повод за размисъл за много от участниците за това как смятат, че мислят, и как наистина мислят за различни неща.

Обратна връзка:

Някои хора се чувстваха странно, когато други хора се опитваха да ги поемат. Те искаха повече различни форми и цветове, за да бъдат по-сложни.



Cheiron Игра

Общо предназначение:

Общата цел на дейността е да бъде образователна и ориентирана към наставничество игра, вдъхновена от гръцката митология, с акцент върху героя Хейрон - мъдър и справедлив кентавър, известен с това, че се грижи за младежите и наставлява бъдещите герои. Играта включва елементи от Gioco dell'Oca, древна настолна игра, популярна в страни като Италия и Испания, и има за цел да преведе младежите през пътешествие, което отразява ролята на наставника на Хейрон в гръцката митология.

Той предоставя на младежите рамка за изучаване на различни аспекти на разработването на проекти. Ето някои ключови елементи, които младежите могат да разгледат:

Мотивация:

Играта може да подтикне младежите да се замислят за мотивацията си да предприемат даден проект. Разбирането на причините, поради които преследват определена цел, може да бъде от решаващо значение за поддържане на фокуса и ангажираността.

Препятствия и трудности:

Докато младежите напредват в структурата на играта, те могат да се сблъскат с предизвикателства и пречки, аналогични на тези, с които се сблъскват по време на разработването на проекта. Това може да им помогне да предвидят потенциалните трудности и да разработят стратегии за преодоляването им.

Търсене на помощ:

Играта може да симулира сценарии, в които младежите се нуждаят от помощ или напътствия. Това ги насърчава да разпознават кога да потърсят помощ, насърчавайки мисленето за сътрудничество и решаване на проблеми.

Работа в мрежа и контакти:

Младежите могат да бъдат подканени да посочат лица или ресурси, към които могат да се обърнат за подкрепа по време на различните етапи на проекта. Това подчертава значението на изграждането на мрежа и търсенето на съвети от компетентни източници.

Вземане на решения:

Структурата на играта, вдъхновена от Gioco dell'Oca, вероятно включва точки за вземане на решения, които оказват влияние върху напредъка на играчите. Това отразява процеса на вземане на решения при разработването на проекти, като помага на младежите да разберат последствията от своя избор.

Учене от наставници:

Като се има предвид ролята на Хайрон като наставник в гръцката митология, играта може да подчертава стойността на наставничеството и ученето от опитни хора. Това насърчава младежите да търсят напътствия от хора със съответния опит.

Като цяло играта изглежда креативен и ангажиращ начин за запознаване на младежите с концепциите и уменията за разработване на проекти, като включва както развлекателни, така и образователни елементи.

Цели на обучението:

Тези цели на обучението имат за цел да обхванат редица умения и концепции, като съчетават както практически умения за разработване на проекти, така и по-широки аспекти на личностното развитие. Играта осигурява цялостен подход към обучението.

1. Умения за разработване на проекти:

да идентифицират и разбират основните стъпки, свързани с разработването на проект. Демонстрира разбиране за планирането и организацията на проекта.

2. Мотивация и поставяне на цели:

Разсъждавайте върху личните си мотиви за предприемане на даден проект. Поставяне на ясни и постижими цели на проекта.

Признайте значението на мотивацията за поддържане на усилията във времето.

3. Решаване на проблеми и вземане на решения:

Срещайте и преодолявайте препятствия и предизвикателства в играта.

Развийте умения за решаване на проблеми, за да преодолеете неуспехите.

Разберете последствията от различните точки на вземане на решения.

4. Комуникация и сътрудничество:

Разпознайте моментите в играта, в които е необходимо да потърсите помощ или сътрудничество.

Идентифициране на потенциални източници на подкрепа и експертен опит.

Упражнявайте умения за ефективна комуникация в контекста на играта.

5. Създаване на мрежи и взаимоотношения:

Разберете значението на изграждането на мрежа за разработване на проекти.

Разгледайте възможностите за свързване с ментори и колеги.

Демонстрира разбиране за стойността на взаимоотношенията за постигане на целите.

6. Аналитично мислене:

Анализирайте и оценявайте различните пътища и избори в играта. Развийте способността си да оценявате потенциалните рискове и ползи.

Прилагане на умения за критично мислене с цел оптимизиране на процеса на вземане на решения.

7. Насърчавайте творческото мислене при решаването на предизвикателствата, представени в играта. Изследвайте иновативни подходи за разработване на проекти.

Насърчавайте мислене, което приема творчеството като ценно умение.

8. Саморефлексия:

да се ангажират с рефлексивни практики за оценка на личните силни страни и областите за подобрене.

Признават значението на непрекъснатото учене и адаптиране.

Причина за разработването на такъв метод (анализ на нуждите)

Методът е разработен, за да отговори на необходимостта от насърчаване на активното, отговорно и съзнателно участие в разработването на проекти сред младите хора. Признавайки важността на практическото обучение и личното осмисляне, играта Cheiron има за цел да даде възможност на участниците активно да изграждат смисъл, да поемат отговорност за проектите си и да участват съзнателно в процесите на вземане на решения.

Описание на метода, стъпка по стъпка

Дейността се изразява не толкова в играене на играта, колкото в конструиране на собствено персонализирано табло, в което се влагат специфични значения за всеки млад човек, група и проект.

стъпка 1. запознайте се с играта, като прочетете наличните материали, за да разберете символичните аналогии на различните кутии и да придобиете задълбочено разбиране за темите, които трябва да бъдат разгледани с групата млади хора или с младежа, с когото работите.

стъпка 2. Представете си, че дъската за игра представлява вашия конкретен проект, и обсъдете всяко от квадратчетата с младежите, като се опитате да ги изпълните със смисъл, обсъждайки техния конкретен опит, участието им и ролята им в проекта, който искате да анализирате.

стъпка 3. Обобщете и представете резултатите от предходната стъпка. Поканете младите хора да поемат тази отговорност. Ще бъде полезно да следите, за да можете да сравнявате резултатите на различните етапи от изпълнението на проекта, така че да можете да използвате играта както в началната фаза, така и като инструмент за мониторинг.

стъпка 4. Участниците могат да играят своята собствена игра на Cheiron, когато пожелаят, за да поддържат свежи споделените размисли.

Необходими материали

- https://drive.google.com/file/d/1G2p6fz0tXU8fj6YJk3DOwor2zoUbn8hG/view?usp=drive_link
- писалка и хартия
- флипчарт (по избор)

Оценка и обратна връзка

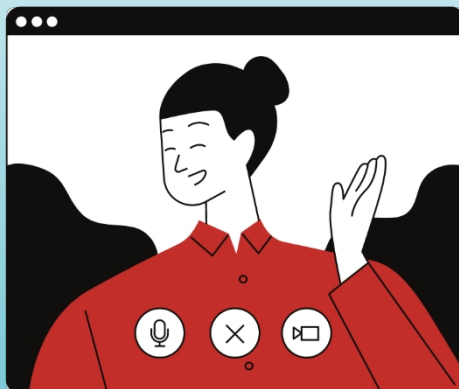
Оценка на въздействието на дейността върху разбирането на участниците за разработване на проекти, решаване на проблеми и сътрудничество. Оценете яснотата, последователността и уместността на представените значения. Насърчавайте ефективната комуникация и сътрудничеството между участниците. Отстранете погрешните схващания, насърчете по-задълбоченото изследване на темите, свързани с проекта, и гарантирайте, че символичните аналогии съответстват на целите на обучението.

Оценка на дългосрочното въздействие на дейността върху уменията и нагласите на участниците за разработване на проекти. Проследете участниците след значителен период от време, за да съберете информация за това как обучението от дейността е повлияло на техния подход към проектите. Разберете устойчивото въздействие, идентифицирайте успешни примери и разгледайте всички предизвикателства, с които се сблъскват участниците при прилагането на наученото. Като включите тези механизми за оценка и обратна връзка, можете да гарантирате, че играта "Шайрон" остава ефективна, актуална и въздействаща за постигане на образователните си цели във времето.

От виртуална реалност до Action

Описание на метода:

методът включва използването на технологията за виртуална реалност (VR) за създаване на потапящи преживявания, които симулират реални сценарии, свързани с областите на фокус на НПО и предизвикателствата пред общността (напр. екологични проблеми, социална справедливост, хуманитарни кризи). Участниците носят VR слушалки и са поставени в реалистични симулации, където могат да взаимодействат със средата и да правят избор.



Цели и задачи:

Основната цел е да се насърчи съпричастността и разбирането на сложните глобални проблеми сред младежите и да се стимулира младежката активност с помощта на иновативни цифрови технологии. Целите включват повишаване на осведомеността за обществените и екологичните предизвикателства, подобряване на уменията за решаване на проблеми и насърчаване на глобалното гражданство и ангажираност.

- Да насърчим дълбока съпричастност и разбиране на глобалните и местните проблеми.
- Да даде възможност на участниците да превърнат своята емпатия в приложими проекти.
- Да развие лидерски умения, умения за управление на проекти и работа в екип сред младите хора.
- Създаване на пряка връзка между ученето чрез преживяване и действията в общността

Причина за разработване/анализ на нуждите Ангажиране на цифровото поколение:

Съвременните младежи са дигитални аборигени, които се чувстват комфортно с технологиите и се стимулират от тях. Традиционните методи на ангажиране често не успяват да привлекат вниманието и интереса им. VREAP използва най-съвременните VR технология, която е в съответствие с техните цифрови наклонности и осигурява поглъщащо, завладяващо образователно преживяване.

Преодоляване на пропастта в съпричастността:

Все повече се признава "разликата в емпатията" в обществото, когато хората се затрудняват да разберат преживяванията и предизвикателствата, с които не са се сблъскали лично. Способността на виртуалната реалност да симулира сценарии от реалния свят може ефективно да преодолее тази пропаст, като насърчи дълбоката съпричастност и разбиране сред младите хора към глобалните и местните проблеми.

Необходимост от подходи за активно обучение:

Пасивните методи на учене са по-малко ефективни за насърчаване на дългосрочното ангажиране и запазване на знанията. Подходът на активното обучение, който съчетава преживявания във виртуалната реалност с последващо планиране на действия и изпълнение на проекти, осигурява по-ангажиращо и въздействащо обучение.

Насърчаване на младежката инициативност и лидерство: Налице е неотложна необходимост да се даде възможност на младите хора да поемат лидерски роли и да инициират промяна. Чрез нея можем не само да образоваме, но и да насърчаваме участниците да развиват и реализират идеите си, като възпитаваме чувство за съпричастност и отговорност към обществените проблеми.

Ефективност на използването на виртуална реалност за поддържане на ангажираността на младежите в НПО и в обществото:

1. Подобрено обучение чрез потапяне: VR осигурява поглъщащо учебно преживяване , което е по-въздействащо от традиционните методи. Чрез виртуално преживяване на различни сценарии участниците получават по-дълбоко разбиране на сложни проблеми, което е по-вероятно да вдъхнови съпричастност и действия.
2. Повишаване на ангажираността и мотивацията: Интерактивната и технологична характерът на виртуалното пространство, съчетан с възможността за активно участие в планирането и изпълнението на проекта, значително повишава ангажираността и мотивацията на младите хора.
3. Развитие на Практически умения: чрез на действие планиране и участниците развиват практически умения като управление на проекти, работа в екип, лидерство и решаване на проблеми, които са от решаващо значение за тяхното лично и професионално развитие.
4. Въздействие в реалния свят: Чрез трансформиране на емпатията в приложими проекти, тя има потенциал за постигане на реално въздействие. Проектите, инициирани от участниците, могат пряко да допринесат за решаването на проблемите, изследвани във VR преживяванията, което води до осезаеми ползи за общността.
5. Устойчива ангажираност: Цялостният подход на VR, от съпричастност от изграждането до изпълнението на проекта, гарантира трайно ангажиране с дейностите на НПО, тъй като участниците са включени във всяка стъпка от процеса.

Очаквани резултати: Повишена съпричастност и разбиране сред участниците, което ще доведе до по-активно участие в дейности и инициативи на НПО. Повишената осведоменост за глобалните предизвикателства може да доведе и до повече проекти и кампании с младежка насоченост.

Описание на метода:

Начална фаза: Участниците се включват в потапящи VR симулации, които изобразяват реални сценарии, свързани с фокуса на НПО и предизвикателствата пред общността, като влошаване на състоянието на околната среда, бедност или културни преживявания. Тези симулации са проектирани така, че да оказват емоционално въздействие и да провокират мислене, като насърчават участниците да разбират и съпреживяват различни гледни точки и предизвикателства.

Интерактивна фаза: След преживяването участниците се включват в интерактивни сесии където те обсъждат своите чувства, прозрения и идеи, породени от преживяването с виртуална реалност. Това се улеснява от модератори, които насочват дискусии към конструктивни действия.

Фаза на планиране на действията: След това участниците се разпределят по групи и се насърчават да разработят идеи за проекти или дейности, които да се отнасят до проблемите, изтъкнати във виртуалната реалност. Те се насочват към процеса на планиране на проекта, бюджетиране и управление на ресурсите.

Фаза на изпълнение: Всяка група има за задача да превърне идеите си в конкретни проекти или дейности. Те получават наставник от НПО, който им помага да усъвършенстват, изпълняват и оценяват проектите си.

Този усъвършенстван подход към виртуалната реалност не само обучава и ангажира младите хора, но и им дава възможност да бъдат активни двигатели на промяната, като използват своя опит и познания, за да предприемат значими действия в своите общности.

Ролева игра: Инициатива за младежки парк в общността

ИСТОРИЯ: В сърцето на малкия град Ривървю години наред се намира изоставен парцел. Обрасъл с плевели и осеян със стари боклуци, той е представлявал ужасна гледка за жителите. Много от възрастните хора в общността си спомнят времето, когато парцелът е бил оживен пазар, но с преместването на бизнеса той губи своя чар и предназначение. След дългогодишни обсъждания местният съвет на Ривървю наскоро осигури значителна безвъзмездна помощ за подмладяване на този парцел. Вместо да построят друг търговски комплекс или паркинг, тепредвиждат превръщането му в зелена площ за общността - парк. Те смятат, че това не само ще разкраси района, но и ще осигури място за отдих на жителите. След като чуха тази новина, младите членове на Ривървю бяха развълнувани. Години наред те усещали липсата на пространство, където да могат да прекарват свободното си време, да играят и да извършват различни дейности. Осъзнавайки това като възможност, група ентусиазирани млади хора се обърнаха към съвета с предложение: те искаха да поемат ръководството на тази инициатива. Аргументите им бяха убедителни; те смятаха, че тъй като паркът ще обслужва предимно техните нужди за отдих, те трябва да имат значителен принос за неговото проектиране и оборудване. Съветът, макар и да подкрепи техния ентусиазъм, имаше известни резерви. Те бяха обезпокоени от липсата на опит на младежите в управлението на подобни проекти и от свързаните с това бюрократични процедури. Освен това трябваше да се гарантира, че паркът отговаря на по-широките нужди на общността, включително безопасни места за игра на децата, пейки за възрастните хора и пътеки за пешеходци и бегачи.

Младежите, необезпокоявани от тези предизвикателства, започнаха да мобилизират подкрепа. Провеждат анкети сред връстниците си, за да разберат какви удобства желаят - пързалка за скейтборд, открит театър за обществени представления, арт инсталации и безплатен Wi-Fi са начело на списъка. Те също така започнаха диалог с други обществени групи, за да гарантират, че паркът ще бъде приобщаване за всички.

В хода на дискусиите неизбежно възникнаха предизвикателства. Ограниченията в бюджета означаваха, че не всички желани удобства могат да бъдат включени. Правилата за безопасност изискваха някои промени в дизайна. Някои по-възрастни членове на общността се отнасяха с недоверие към идеята за пързалка за скейтборд, опасявайки се, че тя може да се превърне в център за нежелани дейности.

Но младежите не можеха да се обезсърчат. Те организираха срещи на общността, на които поканиха всички да изразят своите мнения, опасения и предложения. Привлякоха местни архитекти и дизайнери, които предоставиха съвети безвъзмездно. Те дори започнаха кампания за групово финансиране, за да съберат допълнителни средства за някои удобства.

Пътуването не беше лишено от препятствия, но споделяната визия за общностно пространство, което да обслужва всички, поддържаше динамиката. С оформянето на проекта стана ясно, че паркът ще бъде истинско представяне на духа на Ривървю – смесица от старо и ново, задвижвана от младежка енергия, но уважаваща историята на града и разнообразните му нужди.

2. Присвояване на роли:

Роли в рамките на сценария:

1. Младежки ръководител: Ентусиазиран млад член, който инициира идеята за младежко ръководство на проекта за парка. Отговаря за събирането на мненията на младежите и поддържането на връзка със съвета и членовете на общността.
2. Старейшина на общността: Представява по-възрастното поколение на Ривървю, което има спомени за миналото на парка и притеснения относно неговия дизайн.
3. Представител на местния съвет: Служителят от съвета на Ривървю, който контролира отпускането на безвъзмездните средства, следи за съответствието на проекта с разпоредбите на съвета и поддържа връзка с всички участващи страни.
4. Местен архитект: Архитектът предлага безвъзмездно експертни познания в областта на проектирането, като гарантира, че проектът на парка е осъществим, безопасен и съответства на нуждите на общността.
5. Координатор на младежкото проучване: Отговаря за събирането на обратна връзка от младите членове на общността относно желаните удобства и докладване на резултатите на младежкия лидер.

3. Време за приготвяне:

– Всеки участник/група получава подробно описание на възложената му роля, което включва справочна информация, отговорности и мотивация.

– Участниците трябва да отделят 30-40 минути, за да:

- * Вникнете дълбоко в тяхната роля.
 - * Обсъдете първоначалните стратегии и позиции, които биха могли да заемат по време на преговорите.
 - * Формулирайте основните точки за разговор или проблеми, които искат да засегнат.
- *Подгответе реквизит или визуални материали, които според тях ще подобрят тяхната ролева игра.

4. Изпълнение на ролева игра:

Определете ясна времева рамка за ролевата игра, напр. 45 минути.

По време на изпълнението:

- Младежкият ръководител открива дискусията, като представя визията за парка и резултатите от проучването.
- Старейшината на общността изразява опасения, спомени и надежди във връзка с новия парк.
- Представителят на местния съвет осигурява ограничения, като например бюджетни ограничения и насоки на съвета, като същевременно посредничи в дискусиите.
- Местният архитект предоставя информация за осъществимостта на предложените удобства и предлага алтернативни решения, когато е необходимо.
- Координаторът на младежкото проучване представя статистическа обратна връзка и предлага предложения въз основа на предпочитанията на младежите.

Насърчавайте участниците да преговарят, да решават проблеми и да намират допирни точки, възплъщавайки духа на общностното сътрудничество.

5. Въпроси за дебрифинг и размисъл:

След приключване на ролевата игра съберете всички за размисъл и отчетна сесия.

Потенциални въпроси за дебрифинг:

1. Как възприехте различните гледни точки, които всяка от ролите в н а с я ш е ? Имаше ли изненади?
2. Кой аспекти на сценария създадоха най-сериозни предизвикателства при постигането на консенсус?
3. Имаше ли моменти, в които чувствахте, че гласът на вашата роля е засенчен? Как се справихте (или можехте да се справите) с това?
4. Колко важна беше комуникацията при вземането на решения? Имаше ли моменти на неразбирателство и как бяха отстранени?
5. По какъв начин процесът отразява действителните предизвикателства на проектите, ръководени от общността, и какви стратегии могат да бъдат приложени в реални условия?

Размисъл:

- Позволете на участниците да споделят личните си впечатления, като подчертаят значението на сътрудничеството и разбирателството в начинанията, ръководени от общността.
- Обсъдете ролята на младежкото лидерство в проектите на общността и как да се гарантира, че всички гласове се чуват.



Ангажираност онлайн

Тази дейност е изградена с цел да се задържи вниманието на групата и да се повиши ангажираността на младежите доброволци в изпълнението на малки задачи.

Цел: повишаване на онлайн интерактивността, повишаване на духа на общността, предоставяне на краткосрочни задачи

Цели на обучението:

- I. Да се разбере как групата взаимодейства и кога има най-голямо желание да се включи (месечно или през определени периоди) - за организаторите.
- II. Изпълнявайте краткосрочните си задължения по забавен начин - за младежите доброволци.

Причина за разработването на такъв метод (анализ на нуждите): Поколението Z прекарва повече време онлайн; повече от 80 % от тях използват видеоигри; имат проблеми с психичното здраве поради скорошни исторически събития; искат да бъдат изслушвани и уважавани; живеят по-късно в къщите на родителите си; интересуват се от приобщаването, изменението на климата; искат бързо да бъдат признати за своите инициативи; липса на дългосрочно внимание

Дейност: Разработете стратегия за ежеседмично интегриране на младежите доброволци чрез предоставяне на лесни задачи, които могат да се изпълняват самостоятелно или в група, вътре или навън. Помислете за това действие като за начин да поддържате групата свързана и да интегрирате всички доброволци в задачи, които понякога могат да бъдат полезни и за организацията. Опитайте се да създадете забавни, запомнящи се и лесни за изпълнение задачи.

Създайте група в мрежата, която се използва най-често от вашите доброволци, например Discord, Instagram, WhatsApp или TikTok.

Предоставете задачата в деня на уреждане (например понеделник) с краен срок за друг ден (следващия ден или след 7 дни, например вторник или неделя). Задачите трябва да са забавни, увлекателни и да се изпълняват за максимум 5-10 мин. Добре би било да се проследи разговорът и да се види кой не участва. Можете да използвате тези предизвикателства, за да намерите някои проучвания за по-нататъшни дейности или да ги поканите чрез предизвикателство да създадат други предизвикателства, ще ви трябват толкова много идеи, колкото можете да намерите!

Важно е да имате доказателства за това кой е изпълнил предизвикателството и кой не. Ако има много поредни предизвикателства, без да са изпълнени от един човек, проверете какво се случва. Участвайте и в разрешаването им или в действията, които са изисквали ангажираност.

Примери за задачи:

1. Намерете име за групата. Нека гласуваме за най-привлекателното име. нямате право да гласувате за собственото си предложение!
2. Публикувайте снимка с любимото си животно.
3. Изпратете видеоклип, като имитирате любимия си инфлуенсър. Нека познаем кой е той.
4. Изпратете 1/3 предизвикателства за тази група. (Важно е такова предизвикателство да се направи след няколко седмици работа, за да могат да разберат какви предизвикателства се очакват от тях).
5. Изпратете снимка от любимата си дейност с друг доброволец.
6. Посочете 3 неща, които бихте приложили, ако сте председател на организацията.
7. Изпратете снимка, на която изпълнявате задачите за следващата дейност.
8. Нека направим списък за изпълнение. Добавете любимата си песен.
9. (Използвайки алеаторен алгоритъм, като този за "Тайния Дядо Коледа"), изпратете съобщение за добро настроение в тази група на човека, който току-що сте получили!
10. Създайте TikTok/Reel за ... любимата си дейност/ причините, по които сте доброволец/ (добавете всяка идея, която може да бъде полезна за организацията)
11. Изпрати ви сутрешна усмивка
12. Намерете още трима доброволци, които да ни изпратят хубава нова снимка заедно (приемат се и по-големи групи)

Необходими материали: онлайн група за такива дискусии (различна или не от обичайната).

Оценка и обратна връзка: За да оцените как се развива този метод, опитайте се да проследите отговорите, за да видите колко доброволци участват. След няколко седмици анализирайте също така дали ангажираността на доброволците е повлияла върху организационните задачи.

Коя шапка ?

Тази дейност е предназначена за процеса на оценка на екипа и за повишаване на организационния капацитет. Този метод може да се използва и за разрешаване на конфликти, ако доброволците/младежките работници си разпределят други задачи или се оплакват от дейността на другите.

Цел: Създаване на история с няколко герои, за да се разбере как работи екипът и кои задачи се нуждаят от място, за да бъдат интегрирани от повече хора, или могат да бъдат изпълнени от един. Да се определи картографирането на ролите от вашата организация, чрез очите на доброволците/младежките работници. Да се събере информация за силните страни, възможностите и чертите от културната организация

Цели на обучението:

1. Да разберете ролите си и как ги съчетавате в екипа

Проверка на реалността: Понякога е лесно да не разбереш какво правят другите и как можеш да комбинираш различни роли в рамките на ежедневната работа. От друга страна, особено в малките екипи, но това може да е обичайно и за по-големи групи, един човек може да има няколко роли (шапки). Поради разнообразието на ролите в групата могат да се появят конфликти или съмнения, които намаляват функционалността на екипа.

Дейност: Това е въображаемо упражнение, което е създадено около ролите на човек в една организация и как доброволците могат да попречат на повече видове дейности, за които те отговарят. Тази дейност може да бъде създадена визуално с няколко проектирани шапки и обясненията по-горе, или просто всеки човек може да пише за себе си. Ако се избере визуалният тип представяне, то може да се направи върху хартии или с помощта на цифрови инструменти. Също така това упражнение работи и в сесиите "едно към едно", което ще осигури по-задълбочени отговори и повече време за обмисляне на динамиката между различните роли.

1. Отправна точка: един човек може да бъде едновременно дъщеря/син, сестра/брат, майка/баща, съпруга/съпруг, приятел, професионалист и т.н., така че през живота си носи различни шапки.

Всеки човек трябва да помисли за всички роли, които има в организацията (доброволец, учащ се, участник в екип, ръководител на екип и т.н.).

След като са осъзнали всички свои роли, участниците трябва да помислят за атрибутите и задачите на всяка шапка, но също и за качествата и добавената стойност. Когато приключат, участниците могат да добавят имената на лицата, които споделят същите роли (за по-големи екипи)

Можете да предоставите на участниците полунасочено интервю, за да могат да помислят за своите роли, като например: По кои теми работихте с най-голямо удоволствие? Как изглежда един перфектен ден в тази организация за вас? С кого сте работили най-добре? Какви качества притежава този човек?

3. Когато всички разберат картата на своите роли и как изглежда всяка от тях, те трябва да отговорят индивидуално на следните въпроси: Как се съчетават многобройните им шапки? Какво би казала шапката с множество задачи на шапката с по-ниски задачи? Работят ли заедно; ако да, колко често се срещат? Какво е наученото от всяка шапка? Тези въпроси могат да се използват, когато те представят пред всички (ако има време да се чуят всички лица), или в малки групи. Въпросите могат да се адаптират към необходимостта, за която се използва това упражнение.

За решаване на конфликти се препоръчва да се използват въпроси като Каква е началната точка на конфликта? Кой от вашата шапка реагира пръв и как? Как реагира другият? В какво качество според вас е реагирал другият? Как очаквахте да реагира другият? Какво бихте направили по различен начин?

4. Помислете за изводите от това упражнение, дори ако то е било представено в малки групи или пред голяма аудитория. Какви са резултатите и точките за учене за тях?

5. Ако сметнете за необходимо, след като са готови, можете да ги накарате да помислят за други лица, които не споделят ролите с тях, например координатора.

Необходими материали: А) една от идеите е да се осигурят физически шапки (като косите за рожден ден), които трябва да бъдат възможно най-различни, за да се даде възможност на участниците да изберат толкова роли, колкото смятат за необходимо; Б) Използвайте материали за рисуване или дигитално рисуване/колаж, за да създадете необходимата визуална картина; за участниците с повече въображение или за индивидуални сесии можете да приложите този метод без никакъв визуален аспект, като използвате само силата на мислите.

Оценка и обратна връзка: - Краткосрочна: да се провери от участниците как се чувстват, какво са научили от това упражнение и дали биха променили нещо в изпълнението; визуално представяне на ролите в организацията; Средносрочна/дългосрочна: да се разбере как работи организацията въз основа на капацитета на хората и как ролите си пречат една на друга в продължение на няколко месеца.



За решаване на конфликти се препоръчва да се използват въпроси като Каква е началната точка на конфликта? Кой от вашата шапка реагира пръв и как? Как реагира другият? В какво качество според вас е реагирал другият? Как очаквахте да реагира другият? Какво бихте направили по различен начин?

4. Помислете за изводите от това упражнение, дори ако то е било представено в малки групи или пред голяма аудитория. Какви са резултатите и точките за учене за тях?

5. Ако сметнете за необходимо, след като са готови, можете да ги накарате да помислят за други лица, които не споделят ролите с тях, например координатора.

Необходими материали: А) една от идеите е да се осигурят физически шапки (като косите за рожден ден), които трябва да бъдат възможно най-различни, за да се даде възможност на участниците да изберат толкова роли, колкото смятат за необходимо; Б) Използвайте материали за рисуване или дигитално рисуване/колаж, за да създадете необходимата визуална картина; за участниците с повече въображение или за индивидуални сесии можете да приложите този метод без никакъв визуален аспект, като използвате само силата на мислите.

Оценка и обратна връзка: - Краткосрочна: да се провери от участниците как се чувстват, какво са научили от това упражнение и дали биха променили нещо в изпълнението; визуално представяне на ролите в организацията; Средносрочна/дългосрочна: да се разбере как работи организацията въз основа на капацитета на хората и как ролите си пречат една на друга в продължение на няколко месеца.



ГЛАВА 4: ИНОВАТИВНИ МЕТОДИ, ПРИЛАГАНИ В РАБОТАТА С МЛАДЕЖИ



Активното участие на младите хора в процеса на вземане на решения по въпроси, които ги засягат, е известно като младежка ангажираност. Ангажираните млади хора не само дават тласък на себе си, но и допринасят безценно за своите общности. Разбира се, младите хора могат да видят положителните ефекти от своите дейности и да придобият умения, които да подпомогнат както собственото им, така и цялостното развитие на общността. Въпреки това, както беше разгледано в предишната глава, по време на този процес могат да възникнат редица предизвикателства, които да обезкуражат участието на младите хора. Поради тази причина в тази, която следва, ще бъдат дадени подробности относно няколко нови техники, които могат да помогнат на организациите да увеличат интереса и ангажираността на младите хора в различни техни събития.

Известно е, че всяка организация работи и използва персонализирани методи, които работят най-добре за всяка от тях по отношение на управлението или изпълнението на дейностите им. Въпреки това, тъй като общата им цел е ангажирането и посвещаването на младите хора, не можем да пренебрегнем факта, че всички те използват някои общи техники. Според направеното проучване се очертаха някои "дос" и "не", които са общи за всички интервюирани организации и са изброени в тази брошура. В допълнение към тях ще има и други стратегии, които могат да бъдат използвани от групите и организациите за насърчаване на участието на младите хора в обществото, като същевременно се поддържат техните интереси.

От решаващо значение е да се разбере, че преди да измислим как да накараме младите хора да се движат, трябва да наблегнем на темите, които ги интересуват. Някои от тях могат да бъдат въпроси, свързани със спорта, околната среда, разнообразието, изкуството, приобщаването, правата на човека, образованието, икономическото овластяване или активното гражданство. След това сме в състояние да говорим за подхода, който ще приложим, за да окажем въздействие върху тях, и за това как можем да поддържаме взаимодействие с участващите млади хора.

Методи

Основните подходи, използвани в сферата на работата с младежи, произтичат от неформалното образование (НФО). Тези подходи съчетават групово и индивидуално обучение и насърчават взаимното учене. Те са разнообразни, интерактивни и насочени към учащите се. Целите на неформалното образование са да подготви учениците за гражданска активност и да придобият

реален опит. НФО ангажира телата, мислите и емоциите на учащите, тъй като представлява холистичен подход. И накрая, вярно е, че тези подходи и стратегии варират от поколение на поколение. Това означава, че те винаги са подходящи за адаптиране към поколението, което се счита за младо в този момент. Поради тази причина е изключително важно да се вземат предвид интересите и възможностите на поколението Z в съвременния свят.

Младежките политики и работни практики трябва да помагат на младите хора да достигнат пълния си потенциал като самостоятелни членове на обществото, за да могат да планират живота си и да участват в демократичното гражданство. Освен това в едно демократично общество като нашето участието е основен компонент на гражданството. Участието на младите хора е метод за подобряване на обществото и постигане на положителни промени в живота им, а не самоцел.

Дизайн мислене

Една от методологиите, които предлагат подход към решаването на проблеми, основан на решения, е мисленето по дизайн. Когато се прилага към сложни предизвикателства, които са неясни или неопределени, тя е много полезна, тъй като помага да се разберат изискванията на участващите хора, да се преформулира проблемът от гледна точка на човека, да се генерират множество идеи по време на сесиите за мозъчна атака и да се приложи практически подход към създаването на прототипи и тестването. Придобиването на знания за петте фази на дизайнерското мислене ще ви позволи да използвате подхода в работата си и да решавате сложни проблеми, които възникват в нашите предприятия, държави и по света. Дизайнерското мислене е иновативен процес за решаване на проблеми, който се корени в набор от умения. Но говорейки за човекоцентричната перспектива, е важно да сме наясно със значението и на потребителската. Този подход дава приоритет на това, което е необходимо за потребителя, като идентифицира проблема от гледна точка на потребителя и прилага неговите нужди като стандарт за приемане на решения. Но какво представлява процесът, ориентиран към потребителя? Разбирането на хората и тяхната среда, определянето на желанията и болезнените точки на потребителите, създаването на решения за удовлетворяване на тези нужди и оценяването на готовите продукти, за да се уверите, че те удовлетворяват критериите на потребителите, са част от метода, известен като дизайн, ориентиран към потребителя.

Дизайнерско мислене в 3 основни стъпки:

а. Разберете проблема. б. Измислете оригинално решение. в. Проверете концепцията си. г. Изпълнение

Разбиране на проблема

При дизайнерското мислене първата стъпка е да идентифицирате проблема, който се опитвате да решите, преди да търсите отговори. Понякога проблемът, който наистина трябва да решите, не е този, с който сте започнали. Те погрешно се опитват да съчувстват, като правят единствено паралели между разглеждания проблем и личния си опит. Това създава впечатлението, че разбирате проблема изцяло, което не е вярно. Истинският проблем обаче почти винаги е по-сложен, широкообхватен или уникален от това, което хората си мислят първоначално.

Помислете за оригинално решение

Да предположим, че никога досега не сте използвали проходилка и създавате нов модел за възрастни и рехабилитирани пациенти. Можете ли да разберете правилно нуждите на клиентите? Без съмнение, не, ако не сте прекарвали много време в наблюдение и разговори с реални клиенти. Има основателна причина, поради която дизайнът, ориентиран към човека, е друг термин за дизайн мислене. Как човек би могъл да се научи как да конструира по-добра проходилка? Създаването на прототипи и тестването - повече за това по-късно - са основни компоненти на процеса на мислене за дизайна, защото позволяват на дизайнерите да опитват, да се провалят и да разберат какво работи. Клиентите също участват в тестването, а тяхното постоянно участие предлага изключително важен потребителски принос за възможните проекти и случаи на употреба. Освен това е от решаващо значение да се обхванат допълнителни участници или заинтересовани страни, като например тези, които предлагат дадено нещо или тези. Разбирането на допълнителните заинтересовани страни или участници също е от решаващо значение. Примери за това са тези, които се интересуват от участие в дейностите от жизнения цикъл или от маркетинга на продукта.

Втората стъпка в процеса на дизайнерско мислене е намирането на решения на проблема. Най-общо казано, мозъчната атака е началният етап в този процес. По време на срещите за мозъчна атака запазете всичко за себе си (е, с изключение на критиката). Възможно е на пръв поглед немислими идеи да доведат до полезни решения, но ако веднага отхвърляте всяка абсурдна мисъл, никога няма да стигнете дотам. Естествено, няма да успеем да развием налудничавите и безумните идеи, ако първо не ги обмислим.

Проверете концепцията си

Установено е какъв е проблемът. Проведени са разговори с лица, които проявяват интерес. След провеждането на мозъчна атака вие и вашият екип сте представили широк спектър от идеи и сте работили заедно, за да усъвършенствате тези мисли до тези, които според вас имат най-голям потенциал за решаване на дадения проблем.

Не можем да предложим стабилно решение само с помощта на мозъчна атака, идеи или снимки. Използваме създаване на прототипи и моделиране, за да проучим възможните решения. Планираме, създаваме, тестваме и след това повтаряме. Ефективното дизайнерско мислене изисква този повтарящ се процес на проектиране. От съществено значение е да продължите да преминавате през този цикъл на тестване, създаване на прототипи и получаване на обратна връзка от потребителите, за да сте сигурни, че дизайнът е стабилен и че можете да го изградите и поддържате.

Изпълнение на

В тази фаза няма място за повече упражнения или мисли. Просто е време да станете и да започнете!

Решаване на проблеми

Освен това, което е също толкова важно, на преден план излиза понятието "решаване на проблеми". Решаването на проблеми е процесът на идентифициране на проблема, определяне на причината за него, намиране, приоритизиране и избор на реални възможности и накрая прилагане на решение. Както можем да разберем, съществува обща основа с гореспоменатия метод (дизайн мислене), тъй като те имат общо ядро.

Едно от основните житейски умения, което е необходимо за успех във всички аспекти на живота ни - на работа, у дома и в училище - е умението да решаваме проблеми. Всеки ден решаваме проблеми, без да се замисляме за методите си. Процесът на разпознаване на даден проблем, формулиране на потенциални решения и избор на най-добрия начин на действие е известен като решаване на проблеми. Има много малко вариации при прилагането на стратегията на практика, но основните процедури остават едни и същи при справяне с трудни обстоятелства.

Стъпки:

1. Определяне на препятствието/ситуацията
2. Създаване/откриване на опции/алтернативи
3. Оценка на вариантите/алтернативи
4. Разработване на плана/стратегията и наблюдение на резултатите



1. Определяне на препятствието/ситуацията

Направете оценка, за да можете да се съсредоточите върху действителния проблем, а не само върху неговите симптоми.

2. Създаване/откриване на опции/алтернативи

След като бъде определен моделът "какво трябва да бъде", този целеви стандарт служи като основа за създаване на план за проучване на потенциални алтернативи. По време на тази фаза на решаване на проблема са полезни както сесиите за мозъчна атака, така и груповите методи за решаване на проблеми. Трябва да се разработят голям брой различни решения на проблема.

3. Оценка на вариантите/алтернативи

Компетентните специалисти по решаване на проблеми оценяват няколко аспекта, преди да изберат най-доброто решение. Всички страни, които вероятно ще бъдат засегнати, ще приемат алтернативата. Алтернативата отговаря на организационните спецификации.

4. Разработване на плана/стратегията и наблюдение на резултатите

Участието в процеса на изпълнение е един от най-добрите методи за получаване на подкрепа и насърчение. Най-добрите отговори се появяват от техниките за решаване на проблеми и методите за получаване на яснота, които се актуализират и коригират, за да се отчита новата информация.

В крайна сметка съществува неразривна връзка между младите хора и подхода за решаване на проблеми. Това е идея, която помага на младите хора да станат по-умели и устойчиви в справянето с ежедневните предизвикателства, като ги насърчава да използват въображението и творчеството си, за да намират решения. За да бъдем точни, ако погледнем назад към наръчника "Да" и "Не", ще видим, че организациите често се борят с намаляващата значимост на своите по-млади членове и участници.

От друга страна, много от тях може да са готови да направят сериозна промяна в живота си по това време. Ето защо, като използват тази техника и се придържат към нея, хората могат първо да осъзнаят значимостта на проблема, с който се сблъскват, да работят върху него спокойно и да открият нови решения за справяне с него. В резултат на това те ще бъдат инициативни, изобретателни и решителни, като същевременно ще бъдат по-съзнателни за своята общност и общество и ще участват в инициативи, които наистина ще им помогнат.

Включване

Как бихме могли да опишем думата ИНКЛУЗИЯ?

"В европейския младежки сектор "социалното включване" е популярно и широко разпространено понятие, което се представя както като цел на младежката политика и програмите за младежка работа, така и като средство за "процес на самореализация на индивида в обществото, достъп и признаване на потенциала му от социалните институции, интегриране (чрез обучение, заетост, доброволческа дейност или други форми на участие) в мрежата от социални отношения в общността" (Ковачева, б.р.: 2). Според Монитора на социалното включване (вж. официалния сайт) социалното включване обхваща шест измерения: превенция на бедността, справедливо образование, достъп до пазара на труда, здравеопазване, социално сближаване и недопускане на дискриминация и справедливост между поколенията. Макар че това са колективни и споделени от цялото общество проблеми, ясно е, че те са от особено значение за младите хора. Това е така както поради ключовия и уязвим момент в жизнения път на младите хора (започване на училище, първо излизане на пазара на труда и т.н.), така и поради положителния ефект, който те могат да имат за постигане и отстояване на ценностите и практиките на социалното приобщаване за всички (например недискриминация, справедливост между поколенията). В известен смисъл самите млади хора са едновременно средство за и средство за социално приобщаване".

Много е вероятно човек, който проучва няколко стратегии в работата с младежи, които биха могли да повишат ангажираността на младите хора и да дадат приоритет на активното участие, да не може да разпознае връзката или да изтъкне приобщаването като тактика. Това не е вярно. Включването на всички е от съществено значение. Включването е ключов елемент, когато говорим за тактики за привличане на младите хора, ангажирането им, даването на усещане за цел и ефикасност и в крайна сметка мотивирането им да останат в организациите и да оказват въздействие заедно. Макар че този подход към работата с младежи не може да се счита за "нов" или сред най-актуалните, със сигурност има много нови иновации в тази област, които могат да се използват като инструмент за подпомагане на повишаването на ангажираността и нивото на участие на хората. Изглежда, че през последните няколко години преподаватели, обучители, фасилитатори и хората като цяло го използват и обръщат по-голямо внимание на неговите характеристики и възможности.



Ако вземем предвид, че едно от предизвикателствата, които повдигнаха групите за отговор, се отнася до децата, които се дистанцират от дейностите на организациите, това става още по-очевидно и логично. Това означава, че организациите, особено в началото, трябва да разпознават и да отговарят на изискванията на своите членове по ясен и кратък начин, да им предоставят време и пространство, за да се адаптират към средата, да ги вдъхновяват да правят нови неща и да ги осигуряват, докато работят.

Три стъпки

1. Изгответе график за всички участници.

За да направите деня си интересен, се придържайте към редовен дневен режим, но променяйте задълженията, които са включени в него. Младежите и членовете могат да бъдат по-добре подготвени за смените, кампаниите и дейностите, ако бъдат предварително информирани за предстоящите промени в рутината и, когато е уместно, им се предоставят нагледни средства като социални истории или други внимателно подбрани помощни средства като двойки приятели.

2. Предложете на всички тях достъпен визуален план.

Визуални напомняния като графици и карти с указания могат да се използват, за да помогнат на членовете и младежите да разберат какво предстои, кой отговаря за всяка дейност, кога трябва да бъдат на определено място и как да преминат от една задача към следващата.

3. Събиране на участници за предстояща промяна

Ако младежите, които имат проблеми с преминаването между задачите, знаят, че това предстои, те ще бъдат по-добре подготвени. За да помогнете на хората да запомнят кога предстоят промени, използвайте таймери за обратно броене, визуални средства или чести напомняния. По този начин може да улесните адаптациите и да повишите тяхната ефективност.

Те твърдят, че започването им - и вероятно много продуктивно - -ще им даде и забавно усещане за принадлежност, което помага на тези деца да се чувстват като членове на група, която наистина се грижи за тях, и насърчава ангажираността и желанието им да се придържат към нея.

5 етапа на включване

Нула: Активно отхвърляне.

Групата/членовете ѝ избират да отхвърлят и маргинализират индивида.

Първо: Изключване.

Нито един от тези опити не е предприет.

Второ: разделение.

Лицето е отделено от другите членове на общността, но му е разрешено да влезе на определено място.

Три: Интеграция.

Индивидът се намира постоянно или спорадично в средна среда.

Четвърто: Включване. (!)

Индивидът е приет и се присъединява към групата

Управление на гъвкави проекти

Какво представлява гъвкавото управление на проекти?

Итеративният и циклично повтарящ се метод за организиране и ръководене на дейностите по проекта се нарича гъвкаво управление на проекти (Agile Project Management, APM). Той разделя процедурите по проекта на по-управляеми етапи. Екипите могат да работят бързо и съвместно по даден проект с гъвкаво управление на проекти, което също така им позволява да се приспособяват към променящите се изисквания при тяхното възникване. Освен това то помага на екипите за разработка да реагират бързо на входящите данни, като им позволява да усъвършенстват плановете си на всеки етап.

Управлението на проекти чрез Agile има няколко предимства, основното от които е гъвкавостта при справяне с проблеми, които възникват по време на проекта. Когато в подходящия момент се направят необходимите промени в проекта, могат да се спестят ресурси и проектът да бъде успешно завършен в срок и в рамките на бюджета.

Agile срещу Waterfall модел.

Традиционното управление на проекти следва подход, известен като водопад. Моделът на водопада следва последователен поток, при който всяка фаза трябва да бъде завършена, преди да се премине към следващата. Изискванията се събират в началото и цялата система се разработва линейно. Тази твърда структура може да направи трудно приемането на промени, след като проектът е в ход, и крайният резултат не се предоставя до края на цикъла на разработване.

За разлика от тях, гъвкавите методологии са съвкупност от итеративни и адаптивни подходи към работата, които дават приоритет на гъвкавостта, сътрудничеството и обратната връзка с клиентите. За разлика от традиционните водопадни методологии, Agile се фокусира върху непрекъснатото пускане на пазара и обратната връзка, както и върху постоянната проверка и усъвършенстване на процеса на разработка, за да се отговори на възникващите изисквания и развитието на нуждите и предпочитанията на целевата група.

Гъвкавите методологии са разработени, за да работят в неясна и непрекъснато развиваща се среда. Итеративният характер на Agile позволява непрекъснато усъвършенстване и способност за адаптиране към променящите се изисквания, като по този начин се подобрява цялостната адаптивност на процеса на разработка.

При Agile разработката е разделена на малки, управляеми итерации или спринтове, които обикновено продължават от две до четири седмици. Междофункционалните екипи работят съвместно, а обратната връзка от клиентите се търси често, за да се гарантира, че развиващият се продукт отговаря на техните очаквания.

Докато waterfall е по-подходящ за проекти с добре дефинирани и стабилни изисквания, Agile е по-подходящ за динамични и променящи се проектни среди. Методологиите Agile, включително популярни рамки като Scrum и Kanban, наблягат на сътрудничеството, непрекъснатото предоставяне на малки части и способността за адаптиране към променящите се обстоятелства, като осигуряват по-отзивчив и ориентиран към клиента подход към разработването на софтуер и управлението на проекти.

STEPS водопад: Изисквания → Проектиране → Изпълнение → Проверка → Поддръжка

Стъпки agile: Изисквания → Проектиране → Разработване → Тестване → Използване → Преглед

Прилагането на концепциите за гъвкаво управление в младежката работа или в инициативите за развитие може да подобри ефективността, адаптивността и работата в екип. Чрез интегриране на методите на Agile

в работата с младежи, може да се подобри цялостното развитие на младите хора, като се насърчи по-гъвкаво и кооперативно отношение.

Тук можете да видите няколко начина, по които гъвкавото управление може да се използва за младежка заетост:

1. Адаптивност и гъвкавост. Гъвкавите методологии са специално разработени за справяне с променящите се изисквания. В работата с младежи това означава, че дейностите и линиите на работа могат да се адаптират бързо, за да отразяват промените в нуждите и интересите на младите хора, към които са насочени. Гъвкавото планиране и фокусът върху итеративните действия могат да бъдат значително предимство пред по-твърдите, тромави проекти, които рискуват да превърнат дейностите в неактуални или остарели поради трудността да се въведат промени в тях, след като са започнали.
2. Насърчаване на младежкото лидерство. Гъвкавите екипи се самоорганизируют и самоуправляват. Този начин на работа по естествен начин позволява на младите хора да развиват своето сътрудничество и лидерство, като им предлага възможност да поемат отговорност, да вземат решения и да участват в организирането и изпълнението на задачите.
3. Честа обратна връзка и размисъл. Основна практика на методологиите Agile е нагласата за постоянно усъвършенстване. Това се осъществява чрез редовна проверка на практиките и работата на екипа, за да се идентифицират силните и слабите страни и да се работи за постигане на по-високи нива на компетентност.
4. Емпиризм и визуализация. Гъвкавата разработка се основава на вземане на решения на базата на данни, което позволява по-ниски рискове и проекти, които са по-подходящи за нуждите на целевата група. За да подкрепи този процес, основан на данни, Agile включва редица техники и инструменти за събиране, обработка и визуализиране на информацията.
5. Постоянно развитие на уменията. Agile се основава на уменията на самоуправляващ се и самоорганизиран екип, който развива всички умения, необходими за изпълнение на работата му. Той насърчава ученето и овластяването на своите членове като част от ежедневните изисквания на екипа.
6. Създаване на силна общност. Градивният елемент на гъвкавата работа е екипът, а не отделният човек. Като споделят отговорността за работата си и си сътрудничат тясно и често, членовете на екипа умножават възможностите за сближаване и изграждане на значими взаимоотношения.

По тази причина това е изключително полезна практика, която трябва да бъде заложена в методологията на младежкия работник. Също така е полезно да се практикува в сдружения, организации, класни стаи, работни места или други среди, където хората работят заедно като цяло. Освен това в съответствие с наръчника или ръководството за "прави и не прави" похвалването на упоритата работа е един от най-добрите начини за мотивиране на заинтересованите страни - в този пример младежите - и насърчаването им да продължат да участват на високи нива, а с този метод това е гарантирано.

В този документ са отразени някои от методите, които могат да се използват за повишаване и задържане на ангажираността на младежите в дейностите по работа с младежи.



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сегашното поколение младежи, известно като Поколение Z или Gen Z, родено между 1996 и 2010 г., се отличава с редица характеристики, които го правят много характерно и различно от предишните.

Поколениято Z се отличава с висока степен на образованост и прагматичност, с характерни качества, които го отличават. Проучванията, провеждани предимно в англоезични региони с търговска цел, показват единодушие по отношение на определящите им черти. Поколениято Z обикновено възприема себе си и се възприема като самоосъзнато, упорито и притежаващо реалистично мислене. Те са признати за най-образованата кохорта, възприемаща либерални ценности и отвореност към обществените промени. В Европейския съюз Поколениято Z е и значително по-разнообразно в културно отношение от предишните поколения, включително родените няколко години преди тях милениали.

Проучванията, проведени преди пандемията и в началото на пандемията, разкриват очакванията и нагласите на поколениято Z. Те призовават за политики отвъд печалбата, като наблягат на капитализма на заинтересованите страни. Приоритетите включват справяне с изменението на климата, устойчивост, ангажираност на служителите, справяне с неравенството в доходите и фокусиране върху психичното благополучие.

Особеностите на поколениято Z се разпростират и върху материалните им условия. Поколениято Z е изправено пред предизвикателства, свързани с мобилността на доходите между поколенията, като трябва да се справя с постоянно намаляващия разполагаем доход, свития пазар на труда, нарастващото неравенство, намаляващата социална мобилност, спираловидно нарастващите разходи за живот и възхода на политическия екстремизъм, като същевременно става свидетел на все по-драматичните последици от изменението на климата. Макар че някои от тези проблеми са били налице и преди, тяхното съчетаване и тежест правят поколениято Z, заедно с последните кохорти на милениалите, първото поколение от векове насам, от което се очаква да има по-ниско качество на живот от това на родителите си.

И без това изключителните обстоятелства на това поколение бяха дълбоко засегнати от пандемията COVID-19, която имаше непропорционално голямо въздействие върху живота на младите хора. В допълнение към тежката адаптация, която тя наложи на образованието им, тя значително обуслови достъпа им до пазара на труда и доведе до вероятно по-несигурна, закъсняла и невъзнаграждаща заетост. Това от своя страна доведе до невиджани досега нива на тревожност, депресия и други психически и емоционални проблеми.

Стари трикове за нови понита.

Когато разглеждаме характеристиките и средата на новото поколение от гледна точка на работата с младежи, е очевидно, че естествената еволюция на методите и динамиката трябва да бъде ускорена и съзнателно насочена, за да останат ефективни. Новото поколение и обстоятелствата, в които то живее, правят неактуални много от общоприетите подходи и практики със скорост, която застига много младежки работници и асоциации неподготвени.

С превръщането на поколението Z в мнозинство сред младежите става все по-ясно кои методи трябва да бъдат преустановени, ако организациите искат да останат привлекателни и полезни за тях. Организациите, които не успяват да предложат гъвкави методи за участие в съдържанието, времето и пространството и насочват енергията и ангажираността на младежите по релсови пътища, срещат все по-големи трудности да привлекат и задържат интереса им.

Трудността да останат актуални за младите хора е все по-осезаема за онези организации, които не разполагат със силни механизми за обратна връзка и отворен процес на участие на всички нива. Интересът на младежите към равенството, демокрацията, откритостта и приобщаването прониква в работата с младежи под формата на повишени изисквания за влияние и възможности. Младежките организации трябва да намерят нови начини да се съобразят с нарастващия интерес към принадлежност, в пълния смисъл на думата, и да имат право на глас в живота на организацията, като все по-малко от тях се чувстват доволни от ролята на случаен сътрудник.

Тъй като тези изисквания оказват допълнителен натиск върху организациите да комуникират, популяризират, адаптират и подбират своите дейности и партньори, трябва да се положат допълнителни усилия за тяхното правилно развитие. Организациите, които нямат желание или възможност да отделят достатъчно ресурси за тези дейности, рискуват да загубят връзката с младите хора.

Сърфиране на вълната.

Разликите между младото поколение и неговите предшественици ускориха темпото на промените и направиха новите изисквания по-видими и належащи. Като се поучиха от нарастващия успех на организациите, чиито практики съответстваха на тези изисквания, много други разчетоха правилно ситуацията и започнаха или засилиха прехода си към по-отворен модел.

Преходът обикновено се извършва по посока на по-голямо включване на младежите в процеса на вземане на решения в организацията, като се създават или разширяват каналите, по които те могат да бъдат чути и да изразят своите опасения и интереси. Независимо дали това става чрез възлагане на по-големи отговорности на младежите, децентрализиране на процеса на вземане на решения, засилване на каналите за обратна връзка или други методи, то допринася за утвърждаване на култура на прозрачност и по-тясно съответствие с интересите и нуждите на младежите, с които работи организацията.

На свой ред този нов начин на управление на вътрешните работи на организациите допринася за изграждането на общностна роля на организацията. По силата на увеличаването на колективната собственост и повишаването на значението на сътрудничеството и комуникацията между младежите, младежката работа се превръща във все по-ефективен начин за укрепване на социалните мрежи и насърчаване на чувството за принадлежност.

Чувството за принадлежност се преодолява и чрез промяна в начина на работа на младежките организации с младежите. Все по-разпространено става възприемането на отношенията като двупосочни по своя характер, при които и двете страни очакват да бъдат признати техните нужди и интереси. За разлика от по-фокусирания върху организацията подход, при който от младежа се очаква да се адаптира към организацията, тази практика поставя двете страни на равностойно ниво, за да постигнат разбиране за естеството и степента на взаимоотношенията си. Този начин предлага значителни предимства за запазване на достъпността и актуалността на младежите.

Промяната в предпочитанията, нагласите и поведението на младите хора води до появата на екосистема от значително различни младежки работници и организации. Тези промени изискват дълбока адаптация от страна на голяма част от настоящите участници, но те също така се вписват чудесно в основните ценности на младежката работа като овластяване на младите хора, откритост, прозрачност, колективно вземане на решения, личностно израстване и изграждане на общности. Въпреки че вълната на промените може да удави някои неосъзнати организации, тя предлага безкрайни вълнуващи възможности на тези, които са готови да сърфират по нея.

ANEXES

Какво представлява поколението Z?

Поколението Z включва хората, родени между 1996 и 2010 г. Идентичността на това поколение е формирана от цифровата епоха, тревогите, свързани с климата, променящия се финансов пейзаж и COVID-19.

Понастоящем поколението Z е второто най-младо поколение, преди него са милениалите, а след тях - поколението Алфа. Както всяко поколение, поведението на Поколението Z е формирано от начина, по който е израснало. Младите хора днес са навършили пълнолетие в сянката на климатичната гибел, пандемичното блокиране и страховете от икономически срив. Първите представители на Поколението Z са родени, когато интернет току-що е бил широко разпространен. Наричат ги "дигитални аборигени" - първото поколение, израснало с интернет като част от ежедневието. Поколението обхваща широк диапазон: най-възрастните представители на Поколението Z имат работа и ипотеки, докато най-младите са все още в предучилищна възраст.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-gen-z>

Кои са те?

По-малко млади хора в Европа, отколкото в останалата част на света

В ЕС общият дял на децата и младежите (всички хора на възраст до 29 години) в общото население на ЕС-27 е намалял от 38,1 % през 1999 г. (без Хърватия) до 34,2 % през 2009 г. и 31,8 % през 2019 г., докато дялът на това поколение в световното население е значително по-висок - 49 % през юли 2019 г. През 2019 г. трите петгодишни възрастови групи, които заедно обхващат съвкупността от деца (тези на възраст 0-4 години, 5-9 години и 10-14 години), както и най-младата петгодишна възрастова група сред младите хора (с други думи възрастовата група 15-19 години), съставляват най-малките дялове от населението на ЕС-27 на възраст под 70 години. Относителната значимост на децата и младите хора по света се влияе до известна степен от сравнително високата раждаемост в Африка и някои части на Азия. Освен това зад тези общи цифри в ЕС се крият големи различия между отделните държави, като Ирландия е най-младата държава членка, в която в началото на 2019 г. хората на възраст под 29 години са почти 4 от всеки 10 жители. В другия край на спектъра дялът на децата и младежите в общото население е най-нисък в Италия (28,3 %). На регионално равнище разликите са още по-фрапиращи, като в някои източни

Германските, северните италианските и испанските региони са с най-малка младост. Въпреки че се очаква общото население на ЕС-27 да продължи да нараства до 2026 г., достигайки върхна точка от 449,3 млн. души, делът на децата и младежите в общото население се очаква да намалее от 31,8 % през 2019 г. до 28,6 % през 2052 г. От 2052 г. се предвижда делът на децата и младежите да се увеличи незначително до 2080 г., но да остане под нивото си от 2019 г.

Представителите на поколението Z са най-добре образовани и са открити реалисти

Проведени са много проучвания за определяне на характеристиките на поколението Z - предимно в англоезичния свят, които ги изследват в глобален мащаб и често с търговска цел - и изглежда, че те съвпадат по редица признаци. Това поколение се описва като съзнателно, упорито, реалистично, иновативно и самостоятелно, за разлика от поколението на хилядолетието, за което е установено, че е егоцентрично, имащо право на глас, идеалистично, креативно и зависимо. Твърди се, че поколението Z е най-добре образованото в пропорционално отношение, както и че е либерално настроено и отворено към новите социални тенденции. Някои твърдят, че "търсенето на истината" е в основата на тяхната идентичност. Това включва разбиране, свързване и изразяване на различни индивидуални истини. Първоначално известни като iGeneration, което се отнася до факта, че са израснали с iPhone и iPad, те са първите дигитални аборигени. По отношение на поведението им това означава, че: те използват социалните медии много повече от предишните поколения, за да са в течение на актуалните събития; те се интересуват дълбоко от собственото си здраве и благосъстояние и това на планетата; те се влияят много повече от дигиталната реклама и дигиталните финансови услуги, отколкото по-старите поколения; когато става въпрос за пътуване, те не желаят да притежават автомобил и се интересуват много повече от интерактивни платформи, като например уебчатове или интелигентни платформи за резервации. Въпреки големите разлики между страните от ОИСР, почти всички 15-годишни (95 %) имат достъп до интернет у дома.

Културно разнообразие и социално-икономическа уязвимост

В ЕС това поколение е най-разнообразното по произход. В Люксембург например делът на родените в чужбина деца във възрастовата група от 0 до 14 години е най-голям в ЕС през 2019 г., като една пета от тях са родени извън територията на страната (13,9 % са родени в друга държава - членка на ЕС, а 6,6 % - извън ЕС). Големи разлики се наблюдават и между държавите на изток и на запад. В Ирландия около 12,0 % от всички деца са родени в друга държава (липсва разбивка); докато в Швеция 1,6 % от децата са родени в друга държава членка, а делът на децата, родени извън ЕС, е 7,8 % (най-високият в ЕС), което прави общо 9,4 % от децата са родени в чужбина. В същото време в Хърватия и Чехия делът на родените в чужбина деца е съответно 0,7 % и 1,1 %. Що се отнася до младите хора (на възраст 15-29 години), в Люксембург делът на младите хора е най-висок.

родени в чужда държава през 2019 г. (41,9 %), следвани от Кипър, Малта, Австрия и Швеция, където повече от една пета от младите хора са родени в чужбина. Освен това най-високият дял на младите хора, родени извън ЕС, е установен в Швеция, Испания и Люксембург. Същевременно в Полша, Литва, Словакия, България и Латвия делът на родените в чужбина млади хора е най-нисък - 1,4-2,5 % от общата възрастова група. По отношение на социално-икономическия си произход най-младото поколение е засегнато от "лепкави подовете и тавани" повече от всяко друго, когато става въпрос за мобилност на доходите между поколенията: в страните от ОИСР от 90-те години насам се наблюдава обща тенденция към липса на мобилност между позициите по доходите в долната и горната част на социалната стълбица. Ако погледнем целите на ООН за устойчиво развитие (ЦУР), най-младите са най-уязвимите и най-засегнатите от бедността и безработицата. Въпреки това бедността е многоизмерен проблем, свързан не само с доходите, и следователно не засяга само децата от семейства с ниски доходи. Въз основа на изчисления на доходите на домакинствата близо 25 % от децата в ЕС са изложени на риск от бедност. Въпреки това, ако се разгледат няколко други измерения на бедността, включително жилищно настаняване и социални дейности, около 30 % от децата са засегнати в страните с високи доходи. Тази тенденция се засили след рецесията от 2008 г. Преди кризата от 2008 г. младежите на възраст под 25 години не бяха много по-заплашени от бедност, отколкото хората над 64 години. Сега вероятността те да бъдат бедни е с близо 10 процентни пункта по-голяма.

Очакванията и нагласите се различават в зависимост от местоположението

Проучванията, проведени преди пандемията и след това преразгледани в началото ѝ, предлагат някои политически насоки във връзка с очакванията и нагласите на това поколение. Те включват цел отвъд печалбата - капитализъм на заинтересованите страни в противовес на капитализма на акционерите; справяне с изменението на климата и прилагане на програми за екологична устойчивост; повече възможности за служителите да бъдат ангажирани в своите общности; структури за намаляване на неравенството в доходите и подобряване на разпределението на богатството - но не непременно по пътя на данъчното преразпределение; и по-голямо внимание към психичното благополучие. И все пак тези проучвания много често са глобални и в тях не се отчитат нюансите между различните континенти, да не говорим за тези в рамките на континентите. Въпреки това съществуват разлики във възгледите и нагласите на поколението Z между Съединените щати и Европа, а също и между Източна и Западна Европа. Четирима от всеки петима европейци от поколението Z, за разлика от своите колеги в САЩ, се грижат за околната среда, но тя не е техен приоритет номер едно. Повечето от тях също така смятат, че частният сектор е по-добър в създаването на работни места, отколкото публичният сектор. Европейското поколение Z има по-положително мнение за глобализацията в сравнение с други кохорти. Разликите в нагласите между Изтока и Запада и между старите и новите държави-членки изглежда се смекчават при по-младото поколение. Въпреки това много

по-младите хора в източната част на страната все още имат по-консервативни възгледи по отношение на някои ценности, като например противопоставянето на еднopolовите бракове и поставянето на по-голям акцент върху етническата принадлежност и религията при определянето на гражданството. Освен това интензивната мобилност на по-добре образовани граждани от изток на запад поддържа склонността на източноевропейските държави към десницата.

Въздействието на пандемията върху поколението Z

Многобройните уязвимости на мнозина се увеличават. Мнозина твърдят, че кризата, причинена от пандемията, може да има същото въздействие върху днешното най-младо поколение, каквото рецесията от 2008 г. имаше върху предишното поколение - милениумите. Кризата с коронавируса наруши изключително много тяхното образование и перспективите за бъдеща работа. Несигурността се превърна в норма, което от своя страна се отрази силно и на психическото им благополучие. Освен това е застрашена и тяхната безопасност (сексуални посегателства над деца чрез интернет, киберсигурност или просто зависимост). Всички са засегнати от прекъсването на образователните институции. Според оценките 99 % от 2,36 милиарда деца в света са били засегнати от някакви ограничения на движението. Затварянето на училища е засегнало 1,6 милиарда деца в световен мащаб и приблизително 76,1 милиона в ЕС; това включва услуги за деца в ранна възраст и начално училище до първи гимназиален етап. Засегнати са и институциите за висше образование, като в ЕС-27 това се отнася за повече от 25 милиона студенти - от горния курс на средното образование до краткия цикъл на висшето образование, бакалавърските и магистърските програми. Изпитите в средните училища бяха отменени, а висшите учебни заведения трябваше да намерят нови начини за подбор на студентите. Освен това в проучване на Международната организация на труда (МОТ) около 98 % от анкетираните съобщават за пълно или частично закриване на техническите и професионалните училища и центрове за обучение. Това доведе до огромни сътресения, които създадоха пречки, но и възможности. Прекъсванията в образованието са тежко бреме не само за децата и учениците, но и за семействата с деца. Към края на юни продължителността на затворените училища варираше от 7 до 19 седмици в 46 държави от ОИСР и държави партньори. Бяха въведени много стратегии за поддържане на непрекъснатостта на учебния процес. Размерът на загубите на знания е трудно да се оцени, особено в контекста на идеята за детското развитие и формирането на умения, при която уменията пораждат умения чрез процес на мултипликация, т.е. придобиването на умения на един етап от жизнения цикъл повишава придобиването на умения на по-късни етапи от жизнения цикъл. 3 Освен това семействата играят много важна роля в насърчаването на формирането на умения. Някои ранни проучвания показват, че през първата фаза на пандемията мнозинството от учениците не са били в състояние да научат това, което учебната програма е очаквала от тях. Това ще бъде особено проблематично за учениците от уязвими среди, включително мигранти, бежанци, деца със специални нужди (включително деца с увреждания) и ученици с ниски резултати, които се борят за успех и се нуждаят от по-голяма подкрепа при ученето. Данните сочат, че е налице

силна връзка между образователното равнище и равнището на заетост, т.е. по-високото образователно равнище е свързано с по-високо равнище на заетост. 4 Това се отразява и на икономиката в по-дългосрочен план. По време на първата фаза на кризата учениците до 18-годишна възраст може да са изгубили една трета от учебната година, което може да намали доходите им през целия живот с около 3 % и да намали БВП на една типична държава средно с 1,5 % до края на века. В същия контекст услугите за образование и грижи в ранна детска възраст (ОГРДВ) - първата важна институционална стъпка към формиране на умения - и други услуги в подкрепа на семействата с деца имат много важна роля. Службите за ОГРДВ в ЕС реагираха на кризата по различни начини. Тези служби нямаха възможност да работят онлайн и затова някои от тях въведоха новаторски начини за подпомагане на семействата с деца. УНИЦЕФ изчисли, че 43 от 58 милиона петгодишни деца в 122 държави с налични данни са прекъснали предучилищния си живот. Кризата силно подчерта доказателствата, че публичните услуги за ОГРДВ са също толкова важни за благосъстоянието и развитието на децата, колкото и за благосъстоянието на техните родители и участието им на пазара на труда.

Сред най-големите губещи на пазара на труда. Що се отнася до положението на младите хора на пазара на труда, те изглеждат са сред най-потърпевшите от епидемията и последващите мерки. Това включва загуба на заетост и доходи, както и повишена трудност за намиране на работа. По данни на МОТ общо 178 милиона млади работници по света, т.е. повече от четирима от всеки десет заети млади хора в световен мащаб, са работили в силно засегнати сектори в началото на кризата. Почти 77 % (или 328 млн.) от младите работници в света са работили в неформална среда, в сравнение с около 60 % от възрастните работници (на възраст над 25 години). Процентът на неформална заетост сред младите хора варира от 32,9 % в Европа и Централна Азия до 93,4 % в Африка. Неформалността и нестандартните форми на труд означават и по-ниски нива на социална защита. Системите за социална закрила е по-вероятно да защитават по-възрастните работници и възрастните хора. Още преди кризата повече от 267 млн. млади хора не са били заети, не учат и не се обучават (NEET), включително почти 68 млн. безработни млади хора. В резултат на кризата един от всеки шест млади хора (17 %), които са били заети преди избухването на кризата, е престанал да работи, най-вече младите работници на възраст от 18 до 24 години. Работното време на заетите млади хора е намаляло с почти една четвърт (т.е. средно с два часа на ден), а двама от всеки петима младежи (42 %) съобщават за намаляване на доходите си. Младите хора в страните с по-ниски доходи са най-силно изложени на съкращаване на работното време и намаляване на доходите. През април 2020 г. 2,776 млн. млади хора (на възраст под 25 години) са били безработни в ЕС, от които 2,239 млн. в еврозоната. През април 2020 г. коефициентът на младежка безработица е 15,4 % в ЕС и 15,8 % в еврозоната, като през предходния месец той е бил съответно 14,6 % и 15,1 %. В сравнение с март 2020 г.

безработицата се е увеличила със 159 000 души в ЕС и с 89 000 души в еврозоната. Това увеличение, което включва и NEETs, е четири пъти по-голямо, отколкото при останалата работна сила. Тенденцията се запази и през второто тримесечие на 2020 г. Проучване на Обединеното кралство от есента на 2020 г., в което се разглеждат възникващите неравенства в образованието и работата, показва - въз основа както на безработицата, така и на намаленото работно време - че 18,3 % от лицата на възраст между 16 и 25 години са без работа, докато сред лицата на възраст между 26 и 65 години този дял е 11,9 %. Загубите на доходи при по-младото поколение също са значително по-високи - 58 %, в сравнение с 43 % при по-възрастните поколения. Проучванията показват също, че младите работници, които навлизат на пазара на труда по време на рецесия, понасят редица последици, които се отразяват на доходите и работните места в продължение на 10 до 15 години и засягат други резултати, включително общото здравословно състояние; както и че периодите на продължителна безработица имат дълготрайни белези.

Влошаване на психичното здраве

Що се отнася до психичното здраве на хората на възраст под 22-24 години, те се чувстват най-самотни и отчитат най-ниско ниво на психично благополучие. Те също така са засегнати от нарастваща тревожност и депресия. Младите хора, чието образование или работа са били прекъснато или напълно преустановено, е почти два пъти по-вероятно да бъдат засегнати от тревожност или депресия в сравнение с тези, които са продължили да работят или чието образование е продължило. Накрая, пандемията и кризата засегнаха и някои от техните права, най-вече покриването на основните им нужди, като например достъпа до жилище. Що се отнася до децата под 18 години, в последния доклад благосъстоянието на децата в богатите страни с е класира по три критерия: психическо благосъстояние, физическо благосъстояние и умения за живот. В него показва, че дори богатите страни може да не осигуряват достатъчно благосъстояние на децата. Ситуацията се влоши с пандемията. Освен това много домакинства са изправени пред перспективата да изпаднат в бедност поради спада в доходите им, свързан с кризата с коронавируса, и ограничените им ресурси за справяне с финансови сътресения.⁵ В страните от ОИСР повече от един на всеки трима души не разполага с достатъчно финансови активи, за да поддържа семейството си над прага на бедността поне за три месеца, ако доходите им внезапно спрат. Рискът е особено висок при домакинствата, оглавявани от хора на възраст под 34 години и хора без висше образование, както и при двойките с деца. Тези констатации допълнително подчертават, че съществуват силни взаимовръзки между психичното благополучие, образователния успех и интеграцията на пазара на труда, които от своя страна оказват голямо въздействие върху общото благосъстояние на обществото (включително гражданското участие и доверието), както и върху растежа на производителността, а оттам и върху цялата икономика.

Внезапното нарастване на използването на цифрови инструменти рискува да задълбочи неравенствата. Нарастващото неравенство, дължащо се на пандемията, може да остави трайни белези върху най-младото поколение . Освен това цифровото разделение може да стане още по-голямо. Това е особено значимо, тъй като разделиението е сложен проблем, включващ поне три нива: прост достъп до цифрови инструменти; нива на умения; и, в някои страни с почти универсален достъп, офлайн резултати. Последното се отнася до различията във възвръщаемостта от използването на интернет сред потребителите със сходни профили на използване, което изглежда се дължи на различния социално-икономически произход. Това може да означава , че използването на интернет може да увеличи съществуващите неравенства, мрачна перспектива по време на настоящата цифрова трансформация. Освен това, макар че средно в ОИСР девет от десет ученици имат достъп до цифрови устройства и интернет у дома, вероятността учениците от училищата в благоприятно положение да имат достъп до компютър за работа в училище е с 15 % по-голяма от тази на техните връстници от училищата в неблагоприятно положение. Освен това в много домове може да се наложи устройствата да бъдат споделяни между родителите и братята и сестрите, което пречи на много ученици да следят уроците по време на затваряне на училищата.

Налице са и положителни промени. Многобройните уязвимости, свързани с възрастта, нивото на квалификация, региона и социално-икономическия произход, излагат това поколение на най-тежкото въздействие на епидемията от коронавирус и последвалата криза. В същото време представителите на поколението Z имат новаторски идеи по отношение на възстановяването. През последните месеци те не само участваха в социалната активност, но и като млади предприемачи излязоха с иновативни идеи за справяне с финансови, трудови или свързани със здравето и безопасността предизвикателства. В едно проучване от края на март, проведено сред милениали и представители на поколението Z, се съобщава за повишени чувства на съпричастност и благодарност поради ситуацията. Младежите на възраст под 18 години продължиха своята активност в областта на климата онлайн.

Съществуващи политики на ЕС Всички области на политиката на ЕС оказват влияние върху децата и младите хора от това поколение. Повече от половината от всички ресурси на комисарите са изрично насочени към децата и младите хора, предимно в рамките на ЕС, а понякога и в световен мащаб. Има две основни насоки: защита и овластяване на децата и младите хора. Инициативите обаче често са разпръснати и не са координирани между отделните ресурси. На фигура 2 по-долу те са групирани в зависимост от разгледаните по-горе предизвикателства, с които поколението Z се е сблъсквало преди пандемията или се сблъсква сега в резултат на нея. Тя показва взаимовръзката между мерките, тъй като една мярка може да помогне за справяне с няколко предизвикателства. Групирането им по предизвикателства също така подчертава, че някои комисари имат особено съществена роля по този въпрос. (Фигура 1.) Това са преди всичко Никола Шмит, комисар по заетостта и социалните въпроси.

Права, Дубравка Шуица, заместник-председател по въпросите на демокрацията и демографията, и Мария Габриел, комисар по въпросите на иновациите, научните изследвания, културата, образованието и младежта. На първо място, създаването на нов портфейл на заместник-председател по въпросите на демокрацията и демографията в новата Комисия, която ще встъпи в длъжност в края на 2019 г., показва, че има дълбоко разбиране и загриженост за бъдещите демографски тенденции и разделението между поколенията. В първия демографски доклад на Европейската комисия се подчертава проблемът с все по-намаляващата работна сила в бъдеще, което ще има отрицателни последици за пазарите на труда, производителността и растежа, както и за бъдещето на социалната закрила и социалната държава. Намаляването на работната сила може да задълбочи регионалните различия, тъй като има региони, които постоянно губят население, докато други нарастват. Тенденциите по отношение на дела на младите и старите хора, които ще зависят от населението в трудоспособна възраст, показват, че днешното поколение деца ще бъде изправено пред увеличена тежест в издръжката на останалата част от населението, когато започне да работи. Освен това стагнацията на населението и емиграцията на високообразовани граждани в ранна кариера, която вече се наблюдава в няколко държави-членки от Южна, Централна и Източна Европа, ще доведат до намаляване на броя на работната сила в тези страни и до по-ниско образование. В същото време една по-образована работна сила би трябвало да може да компенсира някои от тези демографски тенденции и да осигури достатъчни нива на производителност. Предстоящата дългосрочна визия за селските райони следва да разгледа някои от тези проблеми, включително проблемите със свързаността, достъпа до услуги и ниските нива на доходи. Заместник-председателят отговаря и за координирането на разработването на новата всеобхватна стратегия за правата на детето. Тази стратегия следва да бъде ориентирана към действия и да бъде насочена към всички деца в световен мащаб, като обхваща външните и вътрешните политики на ЕС. Тя следва да бъде разработена с участието на децата. Тя следва също така да продължи да включва правата на детето във всички политически приоритети. Стратегията следва да се основава на работата, която е била в ход преди 2019 г. в различните портфейли. Тази работа беше извършена в контекста на Конвенцията на ООН за правата на детето (КООНПД) от 1989 г., в която децата бяха изрично признати за човешки същества с вродени права. Конвенцията е ратифицирана от всички държави - членки на ЕС. В член 3, параграф 3 от Договора за Европейския съюз (ДЕС) се обръща внимание, *inter alia*, на защитата на правата на децата, както и в член 24 от Хартата на основните права на ЕС. През годините тази насоченост спомогна за насърчаването на по-всеобхватен подход към политиките, насочени към децата в целия ЕС. Той също така насърчи преминаването от идеята за децата като обекти, нуждаещи се от закрила, към идеята за децата като автономни участници в обществото. Заедно с Хелена Дали, комисар по въпросите на равенството, заместник-председателят координира и усилията за осигуряване на по-добър баланс между професионалния и личния живот, следвайки пътя на наскоро приетата Директива за баланса между професионалния и личния живот - опит за адаптиране на системите към променящите се реалности на семействата.

Сред тях са нарастващият брой на семействата с един родител, както и на бездетните домакинства, еднополовите двойки с деца и др. Епидемията от коронавирус и мерките за блокиране на достъпа доведоха до навлизане на работата от разстояние във всички държави-членки, като над една трета от заетите лица работят от разстояние. Това се отразява на баланса между професионалния и личния живот, включително на правото на прекъсване на връзката, както и на промяната в моделите на работното време. Комисията по заетост и социални въпроси на Европейския парламент е в процес на представяне на законодателно предложение относно правото на прекъсване на връзката. Различните практики, упражнявани във връзка с гъвкавите договорености за работното време, могат да предизвикат нови дискусии относно преразглеждането на Европейската директива за работното време, както и относно регламенти или насоки за работата от разстояние. Всичко това попада в ресора на комисаря по заетостта и социалните права. Освен това комисарят по въпросите на равенството се фокусира върху борбата с насилието срещу жени и деца. Заместник-председателят на Комисията по въпросите на демокрацията и демографията отговаря също така за съсредоточаването на вниманието върху инвестирането в децата и върху създаването на гаранция за децата - отдавнашно искане на Парламента - за най-уязвимите деца, така че те да получат достъп до основни услуги: здравеопазване, жилищно настаняване, хранене, образование и грижи в ранна детска възраст и образование. Тя споделя тази отговорност с комисаря по заетостта и социалните права, който ще се съсредоточи върху нея като част от по-широка стратегия за борба с бедността. Комисарят по въпросите на иновациите, научните изследвания, културата, образованието и младежта трябва да се съсредоточи върху превръщането на европейското образователно пространство в реалност до 2025 г., за да може всеки да има достъп до качествено образование и възможност да се придвижва между държавите. Габриел вече актуализира плана за действие за цифрово образование и повишава осведомеността за дезинформацията от ранна възраст. Планът за действие е силно подкрепен и от Маргрете Вестагер, изпълнителен заместник-председател, отговарящ за "Европа, пригодена за цифровата ера", и Маргаритис Схинас, заместник-председател, отговарящ за насърчаването на европейския начин на живот. И накрая, Стела Кириакидес, комисар по въпросите на здравеопазването и безопасността на храните, работи с комисаря по въпросите на иновациите, научните изследвания, културата, образованието и младежта по въпросите на образованието за здравословен начин на живот, включително психичното здраве на децата и юношите. Децата и младежите са споменати сред най-уязвимите групи в първия доклад на Европейската комисия "Foresight". В този доклад са очертани настоящите уязвимости и капацитети на ЕС - подсилени от пандемията - в социално-икономически, геополитически, екологични и цифрови измерения, с цел наблюдение и укрепване на устойчивостта в целия ЕС. Той също така помага да се разберат взаимовръзките между различните уязвимости и капацитети. Той ясно показва положителното въздействие на политиките, насочени както към децата, така и към младите хора, като например борбата с младежката безработица или преждевременното напускане на училище, и положителните семейни политики върху общата устойчивост на системата.

Освен това, що се отнася до младите хора, комисарят по заетостта и социалните права ще отговаря и за адаптирането на системите за социална закрила към новата реалност на труда. Шмит представи актуализираната програма за уменията и новата програма за подкрепа на младежката заетост, включваща засилена схема за младежка гаранция и специфични мерки в подкрепа на младите предприемачи, които често стартират нови предприятия. Той отговаря и за разработването на план за действие за прилагането на Европейския стълб на социалните права, който наред с образованието, справедливите условия на труд и адекватните системи за социална защита включва и други принципи, свързани с подобряването на живота на най-младото поколение, като например достъпа до услуги и жилища. И накрая, Виржиниус Синкевичюс, комисар по околната среда и океаните, следи за това детските играчки да са безопасни и да не съдържат ендокринни разрушители. Няколко програми за финансиране са особено важни, когато става въпрос за подпомагане на държавите членки в усилията им да разработят политики и програми, отговарящи на нуждите на поколението Z. Най-важните сред тях са в рамките на европейските структурни и инвестиционни фондове: Европейския социален фонд, Европейския фонд за регионално развитие и Кохезионния фонд. Освен това някои програми са насочени конкретно към децата и младите хора: "Еразъм+" - програма, която подкрепя образованието, обучението, младежта и спорта в Европа; Инициативата за младежка заетост, която е насочена основно към NEETs; Програмата за заетост и социални иновации, която се фокусира върху развитието на адекватни системи за социална защита и пазари на труда, като обръща специално внимание на уязвимите групи и иновативни финансови инструменти, като например микрофинансирането; и Европейският фонд за стратегически инвестиции, който е насочен към иновациите и развитието на инфраструктурата. Изграждането на мостове и синергии между тези програми за целенасочено решаване на проблеми, т.е. за справяне с горепосочените предизвикателства, пред които е изправено това поколение, е от особено значение. Няколко комисари се фокусират върху укрепването на закрилата на детето, често с външно измерение, особено за деца в уязвимо положение: мигранти, ромски деца, деца с увреждания, непридружени непълнолетни и деца, засегнати от кризисни ситуации. Сред тях е и Илва Йохансон, комисар по вътрешните работи, която ще продължи да укрепва правилата за закрила на децата. Тя продължава да следи много внимателно прилагането на правните гаранции по отношение на децата мигранти, включително задължението винаги да се отчитат техните висши интереси при пълно спазване на Конвенцията на ООН за правата на детето. Тя също така ще се увери, че жертвите, особено децата жертви, са напълно защитени от закона. Например сексуалното насилие над деца трябва да бъде преодоляно чрез по-добро сътрудничество между правоприлагащите органи. Това включва и усилия за по-ефективна борба със сексуалното насилие над деца в интернет. Освен това Валдис Домбровскис, изпълнителен вицепрезидент по въпросите на икономиката, която работи за хората,

заедно с Януш Войчеховски, комисар по земеделието, ще се борят с детския труд. За да може да се насочи към него всеобхватно, детският труд трябва да бъде дефиниран по ясен начин. Детският труд, включващ вредни форми на работа, трябва да се разграничи от други форми на участие на децата в работата, които са приемливи и имат образователен компонент. В същия дух Дидие Рейндерс, комисар по въпросите на правосъдието, продължава да полага усилия за насърчаване на присъединяването на трети държави към съществуващите конвенции в областта на гражданското правосъдие, като например Хагските конвенции за международното отвлечане на деца и за закрила на децата. Ролята на комисаря по управление на кризи е да гарантира, че децата в кризисни ситуации са защитени и че ходят на училище, дори и в тези кризисни ситуации. През годините Европейският парламент изигра важна роля за включването на бъдещето на децата и младите хора в политическия дневен ред на ЕС и за запазването му там. Някои от акцентите включват популяризирането през 2015 г. на европейската гаранция за детето като практически инструмент за борба с детската бедност. През 2020 г. Парламентът също така призова за укрепен и задължителен инструмент за гаранция за младежта, включително действия, насочени конкретно към младите хора без работа или образование и обучение. Много от предложенията на Парламента във връзка с децата и младите хора бяха представени в резолюцията от 2017 г. относно Европейския стълб на социалните права (социален стълб), а понастоящем - в проекта за резолюция относно силна социална Европа за справедлив преход като принос към предстоящия план за действие по социалния стълб. В последния например се призовава младежката безработица да бъде намалена наполовина.

Перспективи (ЗАКЛЮЧЕНИЯ) При разработването на политики и програми за поколенията Z на равнище ЕС трябва да се подчертаят четири важни момента. 1) Опитът от последните години показва, че макар и най-младото поколение да е уязвимо (например по отношение на бедността и мобилността между поколенията), то може също така да бъде активно ангажирано с обществената политика, както се видя в неотдашните шестивия за климата и други продемократични движения. В този контекст предизвикателството е да се намерят политики, които едновременно да защитават и овластяват, които да отчитат младите хора като активни участници в собствения им живот, а не само като пасивни наблюдатели. След работата около младежта в периода 2010-2018 г. стратегията на ЕС за младежта за периода 2019-2027 г. бележи важна стъпка в тази посока. С активното участие на младите хора бяха договорени 11 цели, свързани с живота на младите хора и предизвикателствата пред тях, като се започне от приобщаващи общества, придвижване напред на младежта в селските райони, качествена заетост за всички и участие за всички и се стигне до устойчива зелена Европа. Стратегията призова за мобилизиране на политическите инструменти на равнище ЕС и за действия на национално, регионално и местно равнище от всички заинтересовани страни във всички сектори. Неотдашните изследвания, разглеждащи променящия се характер на социалните държави и пътя напред от гледна точка на поколенията, показват, че политиките, насочени към децата и младежите, винаги помагат за създаването на балансирана социална държава. Това засилва значението на социалните

гражданство, което определя универсалния характер на правата, независимо от работата или статута на пребиваване. Това мислене е в съответствие и с възгледа за социалните инвестиции в социалната държава, който насърчава подхода на инвестиране и овластяване през целия живот.

2) Политиките трябва да бъдат съобразени с поколенията; те трябва да отразяват на първо място проблемите на най-младото поколение, а не тези на по-старите поколения и техните проекции върху младите. Например, съществува несъответствие между мечтаните работни места на тийнейджърите и съвременната реалност на пазара на труда. Постоянният диалог и разбирателството между поколенията са още по-важни, тъй като младите хора ще имат по-голямо влияние върху изборите в бъдеще, въпреки че разделението между поколенията не е толкова голямо, колкото в САЩ. В ЕС ще минат още 15 години, преди милениалите и поколението Z да формират мнозинството от населението в избирателна възраст.

7. Понастоящем избирателната активност сред лицата на възраст от 18 до 24 години е средно с 16 процентни пункта по-ниска, отколкото сред възрастните на възраст от 25 до 50 години. Ето защо европейските политици се насочват към по-възрастното поколение. Като активни членове на обществото децата и младите хора могат да участват активно в изготвянето на политики. Намалването на възрастта за гласуване на 16 години може да допринесе за този процес.

3) Важно е политиките да се занимават с всички млади хора и деца под 22 години заедно, по цялостен начин, във всички портфейли и възрастови групи, тъй като от гледна точка на развитието това е периодът, през който хората израстват и достигат зрелостта, както психологически, така и физически. Освен това трябва да се вземат предвид различията между източните и западните или старите и новите държави членки. Предвиждането и предвиждането следва да бъдат неразделна част от процеса на изготвяне на политиките на ЕС. Предстоящата всеобхватна стратегия за правата на детето има потенциала да насърчи подходяща визия за всички деца и тяхното обхващане, както поиска УНИЦЕФ заедно с 28 организации за правата на детето в съвместен документ за позиция през юли 2020 г. Тя би могла да обхване шестте приоритета на Комисията фон дер Лайен и да спомене не само стратегиите, но и необходимото финансиране и инструментите за мониторинг и отчетност. Важно е обаче конкретните политики в настоящите и бъдещите портфейли също да бъдат всеобхватни. Инструментът за възстановяване "Следващото поколение ЕС", съчетан с многогодишната финансова рамка за периода 2021-2027 г., в която няколко от старите програми са преработени и са добавени нови програми, би могъл да бъде обещаващ стимул за това. Чрез програмата за подкрепа на младежката заетост например целта е държавите членки да инвестират средства от ЕС в размер на поне 22 млрд. евро в младежка заетост. Тези финансови амбиции биха могли да бъдат придружени и от всеобхватни политики за следващото поколение. Един такъв пример е цялостната стратегия за децата и младежта, приета от град Виена и разработена с участието на децата. Тя съдържа над 190 мерки, обхващащи различни сектори, с идеята за съвместно бюджетиране. Всеобхватните политики могат също така да помогнат за поставянето на

концепцията за детски съюз в центъра на политиките на ЕС с акцент върху ранните години като една от най-печелившите инвестиции в това поколение. В предоставянето на услуги в ранна детска възраст има потенциал за иновации, които биха могли да доведат до положителни промени в съществуващата система за образование и обучение и да я направят по-отзивчива към постоянно нарастващите очаквания и предизвикателства. Създаденият наскоро Център за благосъстояние, приобщаване, устойчивост и равни възможности (WISE) на ОИСП, който има за цел да постави хората в центъра на възстановяването, поставя специален акцент върху децата и младите хора. Той предлага през следващите две години да представи цялостна рамка за благосъстоянието на децата, основана на пет стълба: разработване на качествени данни за мониторинг на благосъстоянието на децата; подходящи финансови ресурси; ясно разпределение на отговорностите между заинтересованите страни; висококачествено осигуряване на най-уязвимите; политическо ръководство и ангажираност за благосъстоянието на децата. 4) ЕС може да поеме водеща роля в наблюдението на социално-икономическия напредък на цялото поколение по многоизмерен начин с помощта на данни с добро качество. Като основна рамка за мониторинг на ЕС, ЦУР на ООН могат да послужат като отправна точка. Това би било в съответствие с последния доклад на Сметната палата относно детската бедност, например, който призовава за по-ясен и целенасочен подход. Освен това този механизъм за наблюдение би могъл да помогне за разработването на основани на доказателства и съобразени с конкретните нужди политически решения за многобройните предизвикателства, пред които е изправено това поколение.

[www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI\(659404_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(659404_EN.pdf)

<https://2020>

За 12-та година проучването на Делойт за поколението Z и милениумите събра мненията на повече от 22 000 респонденти от поколението Z и милениумите в 44 държави, за да проучи нагласите им за работата и заобикалящия ги свят. Работата на терен за изданието през 2023 г. беше проведена между ноември и декември 2022 г., а качествените интервюта бяха проведени през март 2023 г. Тъй като пандемията COVID-19 се отдалечава, погледнахме назад към последното ни проучване преди пандемията, за да проучим как последните три години са повлияли на поколението Z и милениалите и по-специално как се е променил опитът им на работното място оттогава. Особено важно е да се отбележи, че сега е по-вероятно представителите на поколението Z и милениалите да са доволни от баланса между работата и личния живот. Те смятат, че разполагат с повече гъвкавост по отношение на работното си място. Смятат, че работодателите им са постигнали напредък в осигуряването на по-голямо разнообразие, равнопоставеност и приобщаване (DEI). Малко по-вероятно е да вярват, че предприятията предприемат действия за справяне с изменението на климата. За този напредък вероятно са допринесли по-широки обществени промени през този период. Пандемията накара мнозина да преоценят ролята, която работата играе в живота им, и да потърсят повече баланс. Това допринесе за Голямото подаване на оставки, което временно прехвърли повече власт на служителите, позволявайки им да поискат промени, към които са се стремили от много

години, включително по-високо заплащане, както и по-активни действия и отчетност в области като ДЕИ и изменението на климата. Освен това се увеличи достъпността на дистанционната и хибридна работа, което доведе до по-голяма гъвкавост на работното място в много отрасли. Последните няколко години обаче оставиха и значително негативно наследство: криза на издръжката на живота, предизвикана от най-големия скок на инфлацията от 40 години насам, най-голямата сухопътна война в Европа от 40-те години на миналия век насам, нарастващи предизвикателства, свързани с психичното здраве и прегарянето, както и увеличаване на проблемите с физическото здраве в резултат на липсата на превантивни грижи, наред с други фактори. Тези проблеми тежат силно на респондентите от Поколението Z и хилядолетието. В тазгодишното проучване се проучва как представителите на поколението Z и на хилядолетието се справят с тези предизвикателства, какъв напредък според тях са постигнали техните работодатели, къде все още има какво да се направи и къде се притесняват от потенциални неуспехи. В него се разглежда и как опасенията за икономиката могат да повлияят на способността им да планират бъдещето си.

Проучването на Deloitte за поколението Z и милениалите обхвана 14 483 представители на поколението Z и 8 373 милениала в 44 държави. Отговорите им разкриват как разрушителните събития от последните няколко години са оформили живота и възгледите им и подчертават, че макар да отчитат някои положителни промени, те остават силно загрижени за бъдещето си.

Работодателите са постигнали напредък, но високите очаквания към бизнеса на представителите на поколението Z и хилядолетието остават до голяма степен незадоволени.

- Удовлетвореността от баланса между професионалния и личния живот и напредъкът на работодателя в областта на ДЕИ, общественото въздействие и екологичната устойчивост са се подобрили.
- Въпреки че респондентите признават, че техните работодатели са постигнали известен напредък, мнозинството от тях не са впечатлени от цялостното въздействие на предприятията върху обществото. По-малко от половината смятат, че бизнесът има положително въздействие върху обществото. Поколението Z е малко по-склонно да вярва, че бизнесът оказва положително въздействие (48 % спрямо 44 % от милениалите).
- Представителите на поколението Z и на хилядолетието имат високи очаквания към своите работодатели и към бизнеса като цяло. Те продължават да вярват, че бизнес лидерите трябва да играят важна роля, когато става въпрос за решаване на социални и екологични проблеми.

Високите разходи за живот са от голямо значение за представителите на поколението Z и хилядолетието.

- За пореден път високите разходи за живот са основният им проблем, свързан с обществото, а безработицата и изменението на климата са на второ и трето място.
- Половината от представителите на поколението Z и милениалите казват, че живеят от заплата до заплата. Те се притесняват, че потенциалната икономическа рецесия е накарала работодателите да отстъпят от действията в областта на климата. Те също така се притесняват, че това ще възпрепятства възможността им да поискат така необходимото увеличение на заплатата, да продължат да настояват за гъвкавост или да намерят нова работа.

- Въпреки че финансовите проблеми са на първо място и за двете поколения, вероятността да очакват подобряване на личното си финансово положение през следващата година е по-голяма (44% от представителите на поколението Z спрямо 35% от милениалите).

- Представителите на поколението Z и на хилядолетието реагират на финансовия натиск, като приемат странични работни места (в сравнение с 2022 г. те се увеличават), отлагат вземането на важни решения в живота си, като например закупуване на къща или създаване на семейство, и възприемат поведение, което спестява пари (и помага на околната среда), като например купуване на дрехи втора употреба или неползване на автомобил.

Представителите на поколението Z и на хилядолетието преосмислят ролята на работата в живота си.

- Въпреки че 49% от представителите на поколението Z и 62% от представителите на хилядолетието казват, че работата е от основно значение за тяхната идентичност, балансът между работата и живота е нещо, към което се стремят. Добрият баланс между професионалния и личния живот е най-важната черта, на която се възхищават в своите връстници, и най-важното им съображение при избора на нов работодател.

- Интересът към работата на непълно работно време нараства - подобряването на възможностите за кариерно развитие на работещите на непълно работно време е най-високо класираното решение сред респондентите за постигане на по-добър баланс между работата и живота. Повечето от тях обаче не смятат, че намаляването на работното време би било реалистична възможност, тъй като не могат да си позволят намаляване на заплатата, което би било необходимо. Те също така се притесняват, че работното им натоварване няма да бъде съответно намалено и че ще бъдат пропуснати при възможности за повишение или ще им бъде възложена по-малко интересна работа. Сгъстена четиридневна работна седмица

-даващи на хората повече консолидирано лично време, като в същото време се избягват някои от опасенията, които респондентите имат по отношение на работата на непълно работно време - също стават все по-популярни. - Поколението Z и хилядолетието ясно оценяват дистанционната и хибридната работа и виждат ползите от нея. Три четвърти от анкетираните, които в момента работят дистанционно или хибридно, биха обмислили да си потърсят нова работа, ако работодателят им поиска да работят на пълен работен ден.

Нивата на стрес и тревожност остават високи, а прегарянето се увеличава.

- Почти половината от представителите на поколението Z (46%) и четирима от всеки десет представители на хилядолетието (39%) казват, че се чувстват стресирани или тревожни на работното си място през цялото или през по-голямата част от времето.

- Дългосрочното им финансово бъдеще, ежедневните финанси и здравето/благосъстоянието на семействата им са основните фактори, които предизвикват стрес, докато загрижеността за психичното здраве и факторите на работното място, като голямото работно натоварване, лошият баланс между професионалния и личния живот и нездравословната екипна култура, също са от значение. Представителите на поколението Z и на хилядолетието съобщават за все по-високи равнища на прегаряне, дължащи се на натиск, свързан с работата.

- Повече от половината от анкетираните признават, че работодателите им се отнасят по-сериозно към психичното здраве и че усилията им за подобряване на психичното здраве на работното място имат положително въздействие. Но подкрепата и ресурсите за психично здраве все още не се използват достатъчно, вероятно поради стигмата, която все още ги заобикаля в обществото и на работното място.

-
- Представителите на поколението Z и на хилядолетието имат смесени чувства относно въздействието на социалните медии върху психичното им здраве. Почти половината от тях казват, че влиянието им е положително, но повече от четирима на всеки десет казват, че ги карат да се чувстват самотни или неадекватни и че се чувстват притиснати да присъстват онлайн.

Тормозът на работното място е сериозен проблем, особено за представителите на поколението Z

- Повече от шест от всеки десет представители на поколението Z (61%) и около половината от представителите на милениума (49%) са преживели тормоз или микроагресия на работното място през последните 12 месеца.
- Неподходящите имейли, физическите посегателства и физическият контакт са най-често срещаните видове тормоз, докато изключването, подценяването на пола и нежеланите шеги са най-често срещаните видове микроагресия.
- Около осем от всеки десет души, които са били подложени на тормоз, са съобщили за това на работодателя си, но една трета от представителите на поколението Z и една четвърт от представителите на хилядолетието не смятат, че проблемите са били решени ефективно. Жените, небинарните и ЛГБТ+ респондентите са по-малко склонни да докладват за тормоз на работодателя си и по-малко склонни да смятат, че организацията им е реагирала добре.

Изменението на климата е основен проблем за представителите на поколението Z и хилядолетието, но финансите ги затрудняват да отдадат приоритет на устойчивостта. - Загрижеността за изменението на климата оказва голямо влияние върху вземането на решения - от семейното планиране и подобренията в дома, през това какво ядат и обличат, до избора на кариера и работно място. - Представителите на поколението Z и на хилядолетието предприемат действия във връзка с изменението на климата, като седем от всеки десет анкетирани заявяват, че активно се опитват да сведат до минимум въздействието си върху околната среда. Финансовите проблеми могат да попречат на тези усилия; повече от половината от анкетираните смятат, че ще стане по-трудно или невъзможно да плащат повече за устойчиви продукти и услуги, ако икономическата ситуация остане същата или се влоши. - Представителите на поколението Z и на хилядолетието продължават да изискват от работодателите си по-активни действия в областта на климата и смятат, че през последните години някои от тях са намалили значението на стратегиите за устойчивост. Те също така виждат решаващата роля на работодателите в осигуряването на необходимото обучение на умения, за да подготвят работната сила за прехода към нисковъглеродна икономика.

www.deloitte.com/content/dam/assets-https://shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey.pdf?dl=1

Нивата на стрес и тревожност остават високи, като най-засегнати са слабо представените групи.

През тази година почти не се наблюдава промяна в тревожно високите нива на стрес и тревожност, наблюдавани на през предходните години, като близо половината от представителите на поколението Z (46%) и четирима от всеки десет представители на хилядолетието (39%) съобщават, че се чувстват стресирани или тревожни през цялото време или през по-голямата част от него. Наблюдаваме и продължаване на тенденцията жените да отчитат по-високи нива на стрес и тревожност от мъжете и при двете поколения (54% срещу 37% при поколението Z и 43% срещу 35% при милениалите). Тази тенденция става все по-ясно изразена сред поколението Z, като разликата между половете нараства от 11 на 17 пункта през последните три години. За разлика от тях, разликата между половете в нивата на стрес при милениалите остава относително стабилна от 2020 г. насам.

Почти половината от представителите на поколението Z твърдят, че се чувстват стресирани през цялото време или през по-голямата част от него.

Жените са по-засегнати от мъжете, а хората с увреждания посочват по-високи нива на стрес.

Респондентите от по-слабо представените групи също съобщават за повишени нива на стрес и тревожност. Например 56% от ЛГБТ+ от поколението Z и 49% от ЛГБТ+ от хилядолетието съобщават, че се чувстват стресирани или тревожни през цялото време или през по-голямата част от него, както и 52% от ЛГБТ+ от поколението Z и 51% от хилядолетието, които са част от етнически малцинства, и 62% от ЛГБТ+ от поколението Z и 63% от хилядолетието, които имат увреждания. Това е значително повече от общата база респонденти (46% за поколението Z и 39% за милениалите).

Движещи сили на стреса: "обратна връзка" на психичното здраве и фактори, свързани с работата

Когато разглеждаме стреса и тревожността, е важно да разберем какви са причините за тях. Финансите и благосъстоянието на семействата продължават да бъдат основните причини за стрес и за двете поколения. Както и през предходните години, притесненията за собственото им психично здраве също заемат високо място - 79 % от представителите на поколението Z и 73 % от представителите на хилядолетието казват, че тези притеснения допринасят за нивата на стрес, създавайки тревожна "обратна връзка". Освен личното си психично здраве, представителите на Поколението Z посочват и психичното здраве на своето поколение сред основните си обществени проблеми. Това важи особено за жените от Поколението Z, като около една четвърт от тях посочват това в трите си най-важни проблема, в сравнение с около един на всеки шест мъже и жени от Поколението Z и 12 % от мъжете от хилядолетието. Редица фактори, които допринасят за нивата на стрес, са пряко свързани с работата, като например голямото работно натоварване, лошият баланс между професионалния и личния живот, нездравословната екипна култура и невъзможността да бъдат автентични на работното си място. Всъщност над 60 % от анкетираните посочват тези фактори като допринасящи за техния стрес и тревожност

нива. Хората също така се борят да се откъснат от работата, като 23% от представителите на поколението Z и 30% от представителите на хилядолетието казват, че отговарят на служебни имейли извън работното време поне пет дни в седмицата.

Елементите на поколенията също допринасят за лошото психично здраве.

За първи път в тазгодишното проучване се разглежда и как някои фактори, свързани с поколенията, могат да бъдат причина за лошото психично здраве на представителите на поколението Z и на хилядолетието. Милениалите и в малко по-малка степен поколението Z достигат възраст, в която е по-вероятно да имат повече отговорности за полагане на грижи. Малко повече от една трета от представителите на поколението Z и около четирима от всеки десет представители на хилядолетието имат ежедневни или периодични задължения за полагане на грижи както за деца, така и за родители или възрастни роднини. Сред анкетираните с отговорности за полагане на грижи над 40 % заявяват, че това оказва значително влияние върху психичното им здраве.

Използването на социалните медии от по-младите поколения също може да окаже влияние. Може би е изненадващо, че почти половината от представителите на Поколението Z (48%) и хилядолетието (49%) смятат, че социалните медии имат положително въздействие върху психичното им здраве, но 46% от представителите на Поколението Z твърдят, че социалните медии ги карат да се чувстват самотни и неадекватни, а 45% казват, че се чувстват под натиск да присъстват онлайн. При положение че всеки пети (20%) от Поколението Z прекарва по пет или повече часа на ден само във видеоплатформи, борбата за откъсване от мрежата излиза далеч извън рамките на работното място.

Балансът между професионалния и личния живот и културата на уважение остават ключови за благосъстоянието.

Както беше отбелязано по-рано, респондентите твърдят, че няколко фактора, свързани с работата, като голямото работно натоварване, лошият баланс между работата и личния живот, нездравословната екипна култура и невъзможността да бъдат автентични на работното си място, допринасят за нивата на стрес и тревожност. Въпросите от тазгодишното по-широко проучване предоставят важна информация за тези фактори за представителите на поколенията Z и millennials.

Постигането на подходящ баланс между професионалния и личния живот остава приоритет за много хора.

Анкетираните казват, че постигането на добър баланс между професионалния и личния живот е чертата, на която се възхищават най-много в своите колеги, и я посочват като основна причина да заемат настоящата си длъжност. Като цяло картината по отношение на баланса между професионалния и личния живот е положителна: три четвърти от представителите на поколението Z и милениалите (76 %) сега са поне донякъде доволни от настоящия си баланс между професионалния и личния живот, а около една трета (34 % от представителите на поколението Z и 31 % от милениалите) са много доволни - значително подобрение в сравнение с показателите преди пандемията (21 % и 18 % са били много доволни). Това е вероятно, тъй като поне за някои хора стремежът да пренастроят

как и колко работят, се осъзнаха през последните няколко години и работодателите трябваше да се адаптират. Респондентите обаче се опасяват, че стагниращата или влошаваща се икономика може да затрудни постигането на този баланс в бъдеще: около една трета смятат, че ще стане по-трудно, а други около 15 % - че ще стане невъзможно да поискат повече гъвкавост на работното място или да подобрят баланса между професионалния и личния си живот, ако икономическата ситуация не се подобри. Проучването посочва и някои конкретни мерки, които служителите биха искали да бъдат въведени в техните организации, за да се насърчат по-гъвкавите начини на работа, освен дистанционната или хибридната работа - като особено високо се класират съкратената четиридневна работна седмица и увеличените възможности и кариерното развитие на работещите на непълно работно време.

Заклучение

Дори след отминаването на пандемията и общата тенденция към по-балансиран професионален живот, последователните и натрупващи се предизвикателства продължават да подкопават психическото благосъстояние на представителите на поколенията Z и хилядолетия. Високите разходи за живот са особено тежко бреме за съзнанието на хората. Освен че финансовата сигурност е доминиращата причина за стреса сред представителите на поколенията Z и хилядолетията, притесненията за бъдещето на икономиката могат да повлияят на психичното им здраве за известно време - и да засегнат надеждите им да постигнат по-здравословен баланс между работата и личния живот напред. Макар че финансовият натиск и някои от по-широките обществени фактори, причиняващи стрес, като неравенството и изменението на климата, не са под прекия контрол на работодателите, представителите на поколенията Z и милениалите са твърдо убедени, че бизнесът носи отговорност за решаването на тези проблеми и за стимулирането на положителна обществена промяна. Организациите, които не го правят, рискуват да загубят таланти, тъй като представителите на поколенията Z и хилядолетието вземат решения за кариера въз основа на своите ценности. И тазгодишното проучване показва, че много от факторите, които предизвикват стрес у представителите на поколенията Z и милениалите, са свързани с работата и са пряко под контрола на работодателите - като например работното натоварване, лошият баланс между работата и личния живот и нездравословната работна среда или екипна култура. Освен това неподходящото поведение на работното място се случва на неприемливо ниво, което несъмнено допринася за нездравословната работна среда. Тези констатации сочат, че действията на бизнес лидерите за насърчаване на благосъстоянието, макар и признати от много от нашите респонденти, все още не са успели да пречупят някои тревожни тенденции - от ширещото се прегаряне до сравнително високите нива на стрес и тревожност при по-младите и по-слабо представените групи, както и от продължаващото неудобство при разкриването на проблеми с психичното здраве до широко разпространената стигма на работното място. Тъй като животът на много представители на поколенията Z и на хилядолетието изглежда несигурен и изпълнен с предизвикателства в обозримото бъдеще, работодателите трябва да увеличат усилията си за справяне с причините за стреса и за създаване на открита работна среда без стигма.

В отговор на тазгодишните констатации те трябва да се съсредоточат по-специално върху:

Изграждане на култури, в които психичното здраве се обсъжда открито и в които хората се насърчават да търсят адекватна подкрепа.

Данните от тази година показват, че работодателите продължават да имат нужда да създават и поддържат култури, които не само предотвратяват възникването на проблеми с психичното здраве, но и дават възможност на всички да разпознават, да се справят и открито да обсъждат стреса, тревожността и прегарянето. Това включва предлагане на адаптирани инструменти и политики за подкрепа на психичното здраве и насърчаване на хората да разкриват предизвикателствата и да използват тези специални ресурси за облекчаването им. Но стъпаловидната промяна в използването на ресурсите и разкриването на проблемите не може да се случи без трайна промяна в поведението и нагласите. Необходимо е приобщаващо лидерство на всички нива, за да се насърчи доверието и съпричастността, които ще спрат страха на хората от осъждане или дискриминация. Работодателите трябва да изградят капацитет и да поставят очаквания към мениджърите не само да водят, но и да инициират открити разговори за психичното здраве; да забелязват признаците и проактивно да предлагат подкрепа; и да бъдат гласовити застъпници за благосъстоянието на своите колеги.

Даване на възможност на хората да постигнат желанията си за баланс между работата и личния живот.

Като се имат предвид високите нива на стрес, тревожност и прегаряне, които все още изпитват представителите на поколението Z и хилядолетията, трябва да се направи повече, за да се задоволят техните очаквания за баланс между професионалния и личния живот. Тъй като дистанционната или хибридната работа се превръща в обичайна практика, работодателите вече трябва да се съсредоточат върху това "кога" работят хората, а не само "къде". Те трябва да търсят възможности за предлагане на модели като съкратена работна седмица, гъвкаво работно време и работа на непълно работно време и да пояснят, че кариерата на тези, които изберат тези модели, няма да бъде оцелявана. Ръководителите трябва също така да се съсредоточат върху разбирането и справянето с натиска на поколенията, оказван върху представителите на поколението Z и хилядолетията, като например отговорностите за полагане на грижи. Това може да означава въвеждане на специфични политики, но също така и осигуряване на гъвкава заетост за всички - работа за премахване на стигмата, свързана с необходимостта от адаптиране на работния график, за да се полагат грижи за други хора. Работодателите могат също така да въведат насоки за справяне с навиците "винаги на линия" и да насърчават хората наистина да се изключват извън уговореното работно време, както и да поставят очаквания ръководителите да дават пример.

Спиране и обръщане на тревожно високите нива на прегаряне.

Въпреки че прегарянето е сложно и може да има множество причини и измерения, работодателите могат да и трябва да действат да да помогнат на смекчаване на този епидемията от разпространение. С увеличаването на разбирането за това какво представлява прегарянето и как се проявява на работното място, стават достъпни все повече ресурси, които помагат за справяне с него на индивидуално и организационно ниво. И макар че повечето действия за подобряване на психичното здраве могат да помогнат за намаляване на рисковете от п р е г а р я н е , има конкретни стъпки, които работодателите могат да предприемат, като например включването на критериите на Световната здравна организация в обученията и кампаниите за повишаване на осведомеността. Това би помогнало на екипите по човешки ресурси и таланти; преките ръководители и служителите да разпознаят прегарянето на първо място и да насърчат хората да потърсят подходяща помощ на по-ранен етап.

Изкореняване на невключващото поведение.

Проучването подчертава, че представителите на поколението Z и на хилядолетието продължават да са изложени на тормоз. и микроагресия на работното място, които оказват отрицателно въздействие върху психичното им благополучие. Това подчертава необходимостта бизнес лидерите да създадат работна среда, в която докладването на проблеми се насърчава, а неподходящото поведение се разглежда последователно. От първостепенно значение са прозрачността относно това какво представлява неприемливо поведение и доверието в наличните механизми за ескалиране и разрешаване на проблеми. Специално внимание трябва да се обърне на лицата от по-слабо представените групи, които по-често се сблъскват с тормоз на работното място и въпреки това са по-малко склонни да съобщават за него. Успоредно с това трябва да се отправят ясни послания - от най-високите нива на управление надолу - за значението на уважителното поведение в ежедневието за създаването и поддържането на напълно приобщаваща среда, в която всеки може да се развива.

<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-shared/legacy/docs/deloitte-2023-genz-millennial-survey-mental-health.pdf?dl=1>



Co-funded by
the European Union

ВСИЧКИ НА БОРДА: СТРАТЕГИИ ЗА АНГАЖИРАНЕ НА МЛАДЕЖИТЕ В МЛАДЕЖКАТА РАБОТА

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999

Подкрепата на Европейската комисия за изготвянето на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява единствено гледните точки на авторите, и Комисията не може да носи отговорност за каквато и да е употреба на съдържащата се в нея информация.



