



“ ΠΡΕΠΕΙ ” & “ ΔΕΝ ΠΡΕΠΕΙ ”

ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ
ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Ενημερωμένη έκδοση μετά τη φάση δοκιμών

ALL ON BOARD:
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΜΠΛΟΚΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΝΕΟΥΣ

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999



Co-funded by
the European Union



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	1
---------------	---

Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί.....3

Ανεπαρκής διαδικασία επιλογής.....	3
Άκαμπτοι τρόποι συμμετοχής.....	4
Απώλεια συνάφειας.....	5
Εποχή μεγάλων αλλαγών στη ζωή.....	5
Ανεπαρκής ενσωμάτωση ψηφιακών μεθόδων συμμετοχής.....	6
Περιορισμένοι πόροι.....	7

Στρατηγικές που λειτουργούν.....9

Ανάθεση πραγματικών ευθυνών.....	9
Περιθώριο για δημιουργία λαθών.....	10
Καλλιέργεια του αισθήματος του ανήκειν.....	10
Παροχή μακροπρόθεσμων οφελών για τη συμμετοχή.....	11
Διατήρηση σύνδεσης.....	13
Φροντίδα για το περιβάλλον.....	14
Αναγνώριση της καλής δουλειάς.....	15
Δημιουργία συγκεκριμένου συστήματος για νέους.....	16

Μια ιστορία δύο οργανισμών.....17

Συμπέρασμα.....18

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΝΕΩΝ ΣΕ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ....19

Ποια είναι η Γενιά Z;

Ποια είναι η Γενιά Z;.....	19
Μερικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων της Γενιάς Z.....	21
Η επίδραση της πανδημίας στη Γενιά Z.....	23
Οι υφιστάμενες πολιτικές της ΕΕ επηρεάζουν τη νεότερη γενιά.....	32
Συμπεράσματα.....	33

Μέθοδοι για τη συμμετοχή των νέων.....38

Τι γνωρίζουμε.....	38
Χάρτης νοοτροπίας.....	41
Ευθυγράμμιση αξιών.....	42
Πρόεδρος για μια μέρα.....	44
Προτάσεις.....	46
Συμφωνίες συνεργασίας.....	47
Χτίζοντας μαζί.....	51
Δημιουργώντας ομάδες.....	52
Παιχνίδι Cheiron.....	54
Από την εικονική πραγματικότητα στη δράση.....	57
Παιχνίδι ρόλων: Η πρωτοβουλία του κοινοτικού πάρκου νέων.....	60
Διαδικτυακή αλληλεπίδραση.....	63
Ποιο καπέλο;.....	64

Καινοτόμες μέθοδοι που εφαρμόζονται στην εργασία με νέους.....68

Σχεδιαστική σκέψη.....	69
Επίλυση προβλημάτων.....	71
Συμπερίληψη.....	73
Ατζάιλ διαδικασία διαχείρισης.....	75

Συμπέρασμα.....79

Παραρτήματα.....82

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εμπλοκή των νέων συμμετεχόντων και η διατήρηση της συμμετοχής τους καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής των δραστηριοτήτων για τους νέους αποτελεί κρίσιμη πτυχή της αποτελεσματικής εργασίας για τους νέους. Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να εμβαθύνει στις στρατηγικές που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί που εμπλέκονται στην εργασία για τους νέους, για να επιτύχουν και να διατηρήσουν υψηλά επίπεδα εμπλοκής μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Διερευνώντας τις προσεγγίσεις, τις προκλήσεις και τις στρατηγικές τους για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων, η παρούσα μελέτη επιδιώκει να εντοπίσει επιτυχημένες στρατηγικές που συμβάλλουν στην ουσιαστική εμπλοκή των νέων.

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι να παράσχει μια ακριβή απεικόνιση των διαφόρων προκλήσεων που σχετίζονται με τη συμμετοχή των νέων και τις οποίες αντιμετωπίζουν διάφοροι οργανισμοί στον τομέα της νεολαίας, καθώς και των στρατηγικών που εφαρμόζονται για την υπέρβαση αυτών των δυσκολιών. Το θέμα χωρίζεται περαιτέρω σε τρεις ερευνητικούς τομείς.

Ο πρώτος στόχος αυτής της έρευνας είναι να εντοπίσει τις διάφορες προσεγγίσεις που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί για να συμπεριλάβουν τους νέους στον κύκλο ζωής των δραστηριοτήτων τους. Η κατανόηση των μεθόδων που χρησιμοποιούνται για την προσέλκυση και διατήρηση των νέων συμμετεχόντων είναι απαραίτητη για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών που ανταποκρίνονται στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους.

Ο δεύτερος στόχος είναι η διερεύνηση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι οργανισμοί όσον αφορά την ασυνεπή συμμετοχή των νέων. Η αναγνώριση των προκλήσεων που εμποδίζουν τη διαρκή συμμετοχή μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τους υποκείμενους παράγοντες που συμβάλλουν στα κυμαινόμενα επίπεδα συμμετοχής μεταξύ των νέων.

Τέλος, η παρούσα έρευνα στοχεύει στον εντοπισμό των στρατηγικών που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων και στην εξέταση της αποτελεσματικότητάς τους. Αναλύοντας τις προσεγγίσεις που χρησιμοποιούν επιτυχημένοι οργανισμοί, μπορούν να αντληθούν πολύτιμα διδάγματα σχετικά με το πώς να ξεπεραστούν τα εμπόδια στη συμμετοχή των νέων, διασφαλίζοντας ότι οι νέοι συμμετέχοντες παραμένουν ενεργά εμπλεκόμενοι σε πρωτοβουλίες νεολαίας.

Το αποτέλεσμα αυτής της έρευνας παρέχει τη βάση για την επόμενη φάση του έργου. Κατά τη διάρκεια του επόμενου βήματος, οι γνώσεις που αποκτήθηκαν από την έρευνα θα εξεταστούν, θα αξιοποιηθούν και θα μετατραπούν σε ένα συνεκτικό σύνολο στρατηγικών που θα παρέχουν στους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της νεολαίας ένα αποτελεσματικό φάσμα μέτρων για να διασφαλίσουν ένα συνεπές και επαρκές επίπεδο εμπλοκής των νέων.

Το δείγμα για την παρούσα έρευνα αποτελούνταν από 26 οργανισμούς που ασχολούνται με την εργασία με νέους από 11 διαφορετικές ευρωπαϊκές χώρες, καθώς και τους ίδιους τους οργανισμούς-εταίρους του έργου. Οι συμμετέχοντες οργανισμοί επιλέχθηκαν με στόχο τη δημιουργία ενός ποικίλου δείγματος ως προς το μέγεθος, την ηλικία, τον κύριο τομέα δραστηριότητας, τις αστικές/αγροτικές οργανώσεις και τη χώρα δραστηριότητας. Το ευρύ φάσμα οργανισμών που συμπεριλήφθηκαν στη μελέτη εμπλουτίζει τα ερευνητικά αποτελέσματα με πληροφορίες από πολύ διαφορετικά πλαίσια και εμπειρίες.

Για την επίτευξη των ερευνητικών στόχων, στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιήθηκε μια ποιοτική ερευνητική προσέγγιση. Η κύρια μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν οι εις βάθος συνεντεύξεις με άτομα που εργάζονται σε οργανισμούς που ασχολούνται με την εργασία στον τομέα της νεολαίας. Αυτή η προσέγγιση παρείχε πλούσιες και λεπτομερείς πληροφορίες σχετικά με τις στρατηγικές, τις προκλήσεις και τις λύσεις που χρησιμοποιούν αυτοί οι οργανισμοί για την εμπλοκή και τη διατήρηση των νέων συμμετεχόντων.

Οι συνεντεύξεις διεξήχθησαν με τη χρήση ερωτήσεων ανοιχτού τύπου, επιτρέποντας στους ερωτηθέντες να δώσουν λεπτομερείς και λεπτές απαντήσεις. Αυτή η προσέγγιση ενθάρρυνε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις εμπειρίες, τις γνώσεις και τις προσωπικές τους απόψεις σχετικά με τη συμμετοχή των νέων. Ο ανοιχτός χαρακτήρας των ερωτήσεων επέτρεψε την εξερεύνηση διαφόρων θεμάτων και μια ολοκληρωμένη ανάλυση των δεδομένων.

Τα μεταδεδομένα των συνεντεύξεων είναι διαθέσιμα στο ευρύ κοινό στον ιστότοπο του έργου. Οι μεταγραφές των συνεντεύξεων αποτελούν την κύρια πηγή δεδομένων για αυτήν την έρευνα. Έχουν αναλυθεί για τον εντοπισμό επαναλαμβανόμενων μοτίβων, θεμάτων και πληροφοριών από τα δεδομένα των συνεντεύξεων. Αυτή η προσέγγιση περιλαμβάνει την κωδικοποίηση και την κατηγοριοποίηση των δεδομένων για τον εντοπισμό βασικών ευρημάτων και την εξαγωγή ουσιαστικών συμπερασμάτων.

Χρησιμοποιώντας ποιοτικές συνεντεύξεις και θεματική ανάλυση, η παρούσα έρευνα στοχεύει στην εις βάθος κατανόηση των προσεγγίσεων που χρησιμοποιούν οι οργανισμοί που ασχολούνται με την εργασία για τους νέους για την εμπλοκή και τη διατήρηση των νέων συμμετεχόντων. Θα ρίξει επίσης φως στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν και στις στρατηγικές που χρησιμοποιούν για την αντιμετώπισή τους. Μέσω αυτής της αυστηρής μεθοδολογίας, η μελέτη στοχεύει να συνεισφέρει πολύτιμες γνώσεις και γνώσεις στον τομέα της εργασίας για τους νέους και να συμβάλει στην ανάπτυξη αποτελεσματικών στρατηγικών εμπλοκής για τις οργανώσεις νέων.

ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΠΟΥ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΖΟΥΝ ΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ

Η εργασία για τους νέους χρησιμεύει ως κρίσιμος καταλύτης για την ενδυνάμωση των νέων και την προώθηση του θετικού μετασχηματισμού στην κοινωνία. Ωστόσο, οι οργανισμοί που είναι αφοσιωμένοι σε αυτήν την αποστολή συχνά αντιμετωπίζουν πολύπλευρες προκλήσεις που επηρεάζουν την ικανότητά τους να διατηρούν βέλτιστα επίπεδα συμμετοχής των νέων. Αυτά τα ζητήματα καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα, που κυμαίνεται από τους περιορισμούς των πόρων έως την πλοήγηση σε ένα συνεχώς εξελισσόμενο τοπίο. Αυτή η ενότητα εξετάζει διεξοδικά τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι οργανώσεις νέων, αποκτώντας γνώσεις σχετικά με τα εμπόδια που εμποδίζουν την ικανότητά τους να εμπλέκουν αποτελεσματικά και να υποστηρίζουν τους νέους συμμετέχοντες σε όλη την αναπτυξιακή τους πορεία. Κατανοώντας αυτές τις προκλήσεις, μπορούμε να αναζητήσουμε προληπτικά καινοτόμες λύσεις και να εφαρμόσουμε στρατηγικές προσεγγίσεις για την αντιμετώπισή τους, διασφαλίζοντας τελικά τον διαρκή αντίκτυπο, την συμπερίληψη και τη βιωσιμότητα των πρωτοβουλιών εργασίας για τους νέους.

ΑΝΕΠΑΡΚΕΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ

Η συμμετοχή των νέων σε δραστηριότητες με επίκεντρο τους νέους είναι το αποτέλεσμα μιας διαδικασίας όπου και τα δύο μέρη αξιολογούν την ικανότητα του άλλου να τους βοηθήσει να επιτύχουν τους στόχους τους. Αυτή η διαδικασία κυμαίνεται από άτυπες συζητήσεις και έλλειψη ρητής συμφωνίας έως μια πλήρως ανεπτυγμένη και σαφή διαδικασία επιλογής που περιλαμβάνει μια διαδικασία υποβολής αιτήσεων, μία ή περισσότερες συνεντεύξεις, την υπογραφή μιας επίσημης συμφωνίας κ.λπ.

Όταν αυτή η διαδικασία γίνεται με βάση ανεπαρκείς ή λανθασμένες πληροφορίες, μπορεί να δημιουργήσει λανθασμένες προσδοκίες σχετικά με τη φύση, τα αποτελέσματα και τους όρους της συνεργασίας. Οι νέοι που ανακαλύπτουν ότι οι δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους συχνά αισθάνονται απογοητευμένοι και τείνουν να διακόψουν τη συμμετοχή τους σε αυτές.

Αυτό το πρόβλημα φαίνεται να υπάρχει τόσο σε μεγάλους όσο και σε μικρούς οργανισμούς, αν και η έρευνα δείχνει ότι είναι λιγότερο διαδεδομένο όσο μεγαλύτερος είναι ένας οργανισμός. Οι μικρότεροι οργανισμοί ανέφεραν ότι είχαν πρόσβαση σε μια μικρότερη ομάδα υποψηφίων από την οποία μπορούσαν να επιλέξουν και, ως εκ τούτου, έπρεπε να «συμβιβαστούν» με λιγότερο ικανούς συνεργάτες.

ΑΚΑΜΠΤΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η συμμετοχή των νέων σε δραστηριότητες με επίκεντρο τους νέους προσφέρει στους συμμετέχοντες μια εξαιρετική ευκαιρία μάθησης σε πολλαπλούς τομείς, όπως διαπροσωπικές και διοικητικές δεξιότητες, πολιτισμική επίγνωση, γλωσσική επάρκεια, γνώσεις ειδικού τομέα κ.λπ. Αυτή η διαδικασία αυτοβελτίωσης επωφελείται σε μεγάλο βαθμό από τη διατομεακή αλληλεπίδραση και την πρόσβαση σε διαφορετικούς ρόλους και τομείς.

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας, αρκετοί από τους οργανισμούς που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις ανέφεραν την έλλειψη ευελιξίας στους τρόπους συμμετοχής των νέων ως λόγο διακοπής της συμμετοχής τους. Αυτοί οι άκαμπτοι τρόποι συχνά δεν ανταποκρίνονται στις ποικίλες ανάγκες, τα ενδιαφέροντα και τη διαθεσιμότητα των νέων, εμποδίζοντας την ενεργό συμμετοχή τους.

Αυτή η περιορισμένη ευελιξία από την πλευρά των οργανισμών προέρχεται από την προσφορά μόνο ενός στενού συνόλου επιλογών συμμετοχής, όπως τακτικές συναντήσεις ή δομημένα προγράμματα. Ενώ αυτοί οι τρόποι μπορεί να ταιριάζουν σε ορισμένους νέους, μπορεί να μην ευθυγραμμίζονται με τις προτιμήσεις ή τα προγράμματα άλλων. Αυτή η έλλειψη ευελιξίας μπορεί να αποτρέψει τους πιθανούς συμμετέχοντες που μπορεί να έχουν πολύτιμες συνεισφορές να προσφέρουν, αλλά δεν είναι σε θέση να δεσμευτούν σε αυστηρές απαιτήσεις συμμετοχής.

Η έλλειψη ευελιξίας για προσαρμογή στα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των νέων μπορεί επίσης να οδηγήσει στην παραμέληση των ατομικών παθών και ταλέντων. Οι προκαθορισμένοι τρόποι συμμετοχής μπορεί να μην είναι κατάλληλοι για να επιτρέψουν στους νέους να εξερευνήσουν και να αναπτύξουν τα ενδιαφέροντα και τις δεξιότητές τους, μειώνοντας τελικά το κίνητρό τους για ενεργή συμμετοχή. Επιπλέον, μπορεί να οδηγήσει σε πλήξη και απώλεια ενδιαφέροντος για τις δραστηριότητες των οργανισμών.

Τέλος, οι άκαμπτοι τρόποι συμμετοχής μπορεί να είναι ιδιαίτερα επιζήμιοι για την ένταξη περιθωριοποιημένων ομάδων που αντιμετωπίζουν πρόσθετα εμπόδια στη συμμετοχή. Για παράδειγμα, άτομα με αναπηρίες, κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις ή άλλες συγκεκριμένες ανάγκες μπορεί να δυσκολεύονται να ενταχθούν στις προκαθορισμένες δομές, γεγονός που οδηγεί σε έλλειψη εκπροσώπησης και ποικιλομορφίας στις δραστηριότητες.

Για να αντιμετωπίσουν αυτό το πρόβλημα, οι οργανισμοί πρέπει να δώσουν προτεραιότητα στην προσαρμοστικότητα και την συμπερίληψη στις στρατηγικές τους για την εμπλοκή των νέων. Προσφέροντας ποικίλες και ευέλικτες επιλογές συμμετοχής, μπορούν να προσελκύσουν ένα ευρύτερο φάσμα νέων και να διασφαλίσουν ότι οι μοναδικές δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους εκτιμώνται. Η υιοθέτηση μιας προσέγγισης με επίκεντρο τον άνθρωπο που λαμβάνει υπόψη τις ατομικές ανάγκες και προτιμήσεις των νέων θα ενισχύσει το αίσθημα ιδιοκτησίας και δέσμευσης, με αποτέλεσμα μια πιο βιώσιμη και ουσιαστική συμμετοχή.

ΑΠΩΛΕΙΑ ΣΥΝΑΦΕΙΑΣ

Για έναν οργανισμό, η κοινοποίηση ενδιαφερόντων, προσεγγίσεων και στόχων με τους νέους με τους οποίους συνεργάζεται δεν είναι δεδομένη και είναι μια διαδικασία που πρέπει να παρακολουθείται προσεκτικά και να λαμβάνεται μέριμνα. Αυτό που λειτούργησε στο παρελθόν μπορεί να μην λειτουργεί πλέον ή να μην λειτουργεί με διαφορετικά άτομα. Κατά τη διάρκεια της έρευνας, ορισμένοι οργανισμοί ανέφεραν προηγούμενες εμπειρίες απώλειας συνάφειας και επαφής με τους νέους με τους οποίους συνεργάστηκαν.

Ένας από τους κύριους λόγους για την απώλεια της συνάφειας είναι η αδυναμία αξιολόγησης και προσαρμογής της προσέγγισης του οργανισμού όσον αφορά την εμπλοκή των νέων. Εάν οι οργανισμοί επιμείνουν σε παραδοσιακές μεθόδους και δεν προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες και προτιμήσεις των νέων, ενδέχεται να αποσυνδεθούν από την ομάδα-στόχο τους. Η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και της επικοινωνίας επιδεινώνει περαιτέρω αυτό το ζήτημα, καθώς οι νέοι στρέφονται προς καινοτόμες και τεχνολογικά εξοικειωμένες πλατφόρμες εμπλοκής.

Οι οργανισμοί που δεν διαθέτουν ποικιλόμορφη και αντιπροσωπευτική ηγεσία ενδέχεται να δυσκολεύονται να βρουν απήχηση σε ένα ευρύ φάσμα νέων. Εάν οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός ενός οργανισμού δεν αντικατοπτρίζουν τα δημογραφικά στοιχεία και τις ανησυχίες των νέων που εξυπηρετούν, υπάρχει κίνδυνος να αποξενώσουν τους πιθανούς συμμετέχοντες και να διαιωνίσουν μια αποσύνδεση.

Αυτό το πρόβλημα είναι ιδιαίτερα σοβαρό για οργανισμούς που δεν εμπλέκουν ενεργά και ουσιαστικά τους νέους στις πτυχές σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων των προγραμμάτων τους, καθώς ενδέχεται να παραβλέπουν τα ενδιαφέροντα και τις προτεραιότητές τους. Η εμπλοκή των νέων σε συνδημιουργία πρωτοβουλιών μπορεί να διασφαλίσει ότι οι προσφορές παραμένουν σχετικές, ελκυστικές και ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους. Υπό αυτή την έννοια, οι οργανισμοί που δεν διαθέτουν μια ποικιλόμορφη και αντιπροσωπευτική ηγεσία διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο, καθώς ενδέχεται να δυσκολεύονται να βρουν απήχηση σε ένα ευρύ φάσμα νέων. Εάν οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων εντός ενός οργανισμού δεν αντικατοπτρίζουν τα δημογραφικά στοιχεία και τις ανησυχίες των νέων που εξυπηρετούν, κινδυνεύουν να αποξενώσουν τους πιθανούς συμμετέχοντες και να διαιωνίσουν μια αποσύνδεση.

ΕΠΟΧΗ ΜΕΓΑΛΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ ΣΤΗ ΖΩΗ

Η νεότητα είναι μια περίοδος της ζωής κατά την οποία η ζωή των ανθρώπων μπορεί να αλλάξει σημαντικά σε σχετικά σύντομο χρονικό διάστημα. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης, οι νέοι αντιμετωπίζουν διάφορες μεταβάσεις και απαιτήσεις, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε διακυμάνσεις στη δέσμευση και τη δέσμευσή τους. Μερικοί από τους κύριους λόγους που αναφέρθηκαν κατά την έρευνα ήταν:

Ακαδημαϊκές ευθύνες. Καθώς οι νέοι συνεχίζουν την εκπαίδευσή τους, οι ακαδημαϊκές ευθύνες γίνονται μια σημαντική πτυχή της ζωής τους. Η πίεση για να διαπρέψουν στις σπουδές τους, να τηρήσουν τις προθεσμίες και να διαχειριστούν τα μαθήματα μπορεί να είναι συντριπτική. Η εξισορρόπηση των ακαδημαϊκών υποχρεώσεων με εξωσχολικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένων των πρωτοβουλιών για την εργασία με νέους, μπορεί να γίνει δύσκολη, οδηγώντας σε ποικίλα επίπεδα κινήτρων και συμμετοχής.

Καριέρα και απασχόληση. Για τους μεγαλύτερους σε ηλικία νέους, η είσοδος στο εργατικό δυναμικό ή η εξερεύνηση ευκαιριών σταδιοδρομίας μπορεί να καταναλώνει σημαντικό χρόνο και ενέργεια. Οι απαιτήσεις της οικοδόμησης μιας καριέρας, της συμμετοχής σε συνεντεύξεις εργασίας και της μερικής απασχόλησης μπορούν να αφήνουν ελάχιστα περιθώρια για συνεπή συμμετοχή σε δραστηριότητες νέων, επηρεάζοντας το κίνητρό τους να παραμείνουν ενεργοί.

Προσωπική ανάπτυξη και εξερεύνηση. Η νεότητα είναι συχνά μια περίοδος προσωπικής ανάπτυξης και εξερεύνησης για τα νεαρά άτομα. Μπορεί να εξερευνούν νέα χόμπι, σχέσεις και ενδιαφέροντα. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η προσοχή τους μπορεί να μετατοπιστεί μακριά από ορισμένες δραστηριότητες νεολαίας, επηρεάζοντας το κίνητρό τους για συνεχή συμμετοχή.

Κοινωνικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι νέοι συχνά εμπλέκονται σε διάφορες κοινωνικές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Αυτές περιλαμβάνουν τον χρόνο που περνούν με φίλους, την παρακολούθηση οικογενειακών εκδηλώσεων και τη συμμετοχή σε κοινοτικές δραστηριότητες. Αυτές οι δεσμεύσεις μπορεί μερικές φορές να έρχονται σε σύγκρουση με το πρόγραμμα πρωτοβουλιών νεολαίας, οδηγώντας σε μειωμένο κίνητρο για τακτική συμμετοχή και σε αποστροφή για μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις.

Για να αντιμετωπίσουν αυτήν την πρόκληση, οι οργανισμοί πρέπει να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τις πιέσεις και τις απαιτήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά τη διάρκεια της περιόδου αιχμής. Η προσφορά ευέλικτων επιλογών προγραμματισμού για δραστηριότητες νέων μπορεί να προσαρμοστεί στη δυναμική φύση της ζωής των νέων. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την παροχή εναλλακτικών ωρών συναντήσεων ή επιλογών διαδικτυακής συμμετοχής για την κάλυψη των μεταβαλλόμενων δεσμεύσεών τους.

ΑΝΕΠΑΡΚΗΣ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΨΗΦΙΑΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ

Η προσαρμογή του οργανισμού σε εικονικές μορφές συμμετοχής μπορεί να είναι δίκτοπο μαχαίρι, θέτοντας προκλήσεις εάν δεν είναι κατάλληλα ισορροπημένες. Καθώς η τεχνολογία εξελίσσεται, οι επιλογές εικονικής συμμετοχής έχουν γίνει ολοένα και πιο διαδεδομένες στις πρωτοβουλίες νεολαίας. Ενώ η υιοθέτηση της εικονικής συμμετοχής μπορεί να προσφέρει πολλά οφέλη, τόσο η παραμέληση όσο και η υπερεκτίμηση αυτής της μορφής μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα που επηρεάζουν τη συμμετοχή των νέων.

Η παραμέληση της εικονικής εμπλοκής στον σημερινό κόσμο οδηγεί σε περιορισμένη εμβέλεια, περιορίζοντας την εμβέλεια του οργανισμού σε ένα ευρύτερο κοινό. Οι νέοι που ενδέχεται να αντιμετωπίζουν γεωγραφικούς, υλικοτεχνικούς ή χρονικούς περιορισμούς ενδέχεται να δυσκολεύονται να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες επί τόπου. Ως αποτέλεσμα, ο οργανισμός μπορεί να χάσει τις πολύτιμες συνεισφορές αυτών των πιθανών συμμετεχόντων. Αυτό μπορεί επίσης να οδηγήσει στον αποκλεισμό νέων με μεγαλύτερη τεχνολογική κλίση που προτιμούν τις εικονικές συναντήσεις. Η απροθυμία να εξερευνήσουν διαδικτυακές μορφές συμμετοχής μπορεί επίσης να ασκήσει πρόσθετη πίεση στους πόρους του οργανισμού, καθώς τείνουν να είναι σημαντικά φθηνότεροι από τις εναλλακτικές λύσεις επί τόπου.

Από την άλλη πλευρά, η υπερβολική έμφαση στην εικονική αλληλεπίδραση μπορεί να οδηγήσει σε ψηφιακή κόπωση. Η συνεχής διαδικτυακή παρουσία για διάφορες δραστηριότητες μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένο κίνητρο για συμμετοχή σε πρόσθετα εικονικά προγράμματα ή πρωτοβουλίες, καθώς και στην απώλεια των αναντικατάστατων πλεονεκτημάτων των προσωπικών αλληλεπιδράσεων πρόσωπο με πρόσωπο. Για ορισμένους νέους, η οικοδόμηση ουσιαστικών δεσμών και ενός αισθήματος κοινότητας μπορεί να είναι πιο δύσκολη σε ένα εικονικό περιβάλλον, επηρεάζοντας τη συνολική τους αλληλεπίδραση.

ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΕΝΟΙ ΠΟΡΟΙ

Τα περιορισμένα υλικά μέσα του οργανισμού μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά τη συμμετοχή των νέων με διάφορους τρόπους. Όταν ένας οργανισμός δεν διαθέτει επαρκείς οικονομικούς πόρους και υλική υποστήριξη, αντιμετωπίζει προκλήσεις στην προσφορά ελκυστικών και ολοκληρωμένων πρωτοβουλιών για την εργασία των νέων.

Με περιορισμένα οικονομικά μέσα, ο οργανισμός ενδέχεται να δυσκολεύεται να σχεδιάσει και να εφαρμόσει ελκυστικά και ποικίλα προγράμματα. Δραστηριότητες, εργαστήρια και εκδηλώσεις που απαιτούν υλικά, εξοπλισμό ή χώρους μπορεί να τεθούν σε κίνδυνο, με αποτέλεσμα λιγότερο ελκυστικές προσφορές για τους νέους συμμετέχοντες. Τα περιορισμένα υλικά μέσα του οργανισμού μπορεί να είναι ιδιαίτερα δυσβάσταχτα για νέους από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος. Το υψηλότερο κόστος που σχετίζεται με τη συμμετοχή, όπως τα τέλη ή τα έξοδα ταξιδιού, μπορεί να αποτρέψει τους οικονομικά μειονεκτούντες νέους από το να συμμετέχουν στις δραστηριότητες του οργανισμού.

Μπορούν επίσης να περιορίσουν τους πόρους που επενδύονται στη διατήρηση και ανάπτυξη επαφών με τους νέους, όπως εκδηλώσεις ανοιχτών θυρών, ομαδικές δραστηριότητες ή απλώς αφιερώνοντας χρόνο και προσπάθεια σε ένα κέντρο πληροφοριών και για να διατηρείται η επαφή με τους νέους.

Η έλλειψη οικονομικών πόρων μπορεί να περιορίσει το εύρος των δραστηριοτήτων και των παρεμβάσεων που μπορεί να προσφέρει ο οργανισμός. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε έλλειψη ποικιλομορφίας στα προγράμματα, εμποδίζοντας την ικανότητα του οργανισμού να καλύψει τα ποικίλα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των νέων συμμετεχόντων. Μπορεί, με τη σειρά του, να οδηγήσει σε στασιμότητα και επαγγελματική εξουθένωση, καθώς ο οργανισμός μπορεί να αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εισαγωγή νέων και καινοτόμων πρωτοβουλιών, οδηγώντας ενδεχομένως σε στασιμότητα του προγράμματος και μειωμένο κίνητρο μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Χωρίς τα μέσα για να διερευνήσει νέες ιδέες, ο οργανισμός μπορεί να δυσκολευτεί να παραμείνει επίκαιρος και εμπνευσμένος.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ

Η έλλειψη οικονομικών πόρων μπορεί να περιορίσει το εύρος των δραστηριοτήτων και των παρεμβάσεων που μπορεί να προσφέρει ο οργανισμός. Αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε έλλειψη ποικιλομορφίας στα προγράμματα, εμποδίζοντας την ικανότητα του οργανισμού να καλύψει τα ποικίλα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των νέων συμμετεχόντων. Μπορεί, με τη σειρά του, να οδηγήσει σε στασιμότητα και επαγγελματική εξουθένωση, καθώς ο οργανισμός μπορεί να αντιμετωπίσει δυσκολίες στην εισαγωγή νέων και καινοτόμων πρωτοβουλιών, οδηγώντας ενδεχομένως σε στασιμότητα του προγράμματος και μειωμένο κίνητρο μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Χωρίς τα μέσα για να διερευνήσει νέες ιδέες, ο οργανισμός μπορεί να δυσκολευτεί να παραμείνει επίκαιρος και εμπνευσμένος.



ΑΝΑΘΕΣΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΩΝ ΕΥΘΥΝΩΝ

Η παραχώρηση εξουσίας λήψης αποφάσεων στους νέους μπορεί να έχει μετασχηματιστικό αντίκτυπο στη συμμετοχή τους σε πρωτοβουλίες νεολαίας. Με την εμπλοκή των νέων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, οι οργανισμοί δημιουργούν ένα περιβάλλον ενδυνάμωσης και ανάληψης ευθύνης, ενισχύοντας το αυξημένο κίνητρο και τη διαρκή δέσμευση.

Όταν οι νέοι έχουν την ευκαιρία να λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν άμεσα τα προγράμματα και τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν, αναπτύσσουν αίσθημα ιδιοκτησίας και ευθύνης. Αυτή η ιδιοκτησία ενσταλάζει μια βαθύτερη σύνδεση και δέσμευση στον οργανισμό και την αποστολή του, καθώς αισθάνονται ότι εκτιμώνται και αναγνωρίζονται για τη συμβολή τους.

Διασφαλίζει επίσης ότι τα προγράμματα και οι δραστηριότητες είναι πιο σχετικά και ευθυγραμμισμένα με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες τους. Καθώς οι νέοι διαμορφώνουν ενεργά τις πρωτοβουλίες, μπορούν να τις προσαρμόσουν ώστε να αντικατοπτρίζουν το διαφορετικό τους υπόβαθρο, τις προτιμήσεις και τις φιλοδοξίες τους. Αυτή η εξατομίκευση δημιουργεί ένα αίσθημα ότι ανήκουν κάπου και ενισχύει μια ισχυρότερη συναισθηματική σύνδεση με τον οργανισμό.

Έχοντας την εξουσία λήψης αποφάσεων, οι νέοι συμμετέχοντες αποκτούν μεγαλύτερο κίνητρο και είναι πιο προνοητικοί στη συμμετοχή τους. Είναι πιο πιθανό να αναλάβουν πρωτοβουλίες, να προτείνουν νέες ιδέες και να συμβάλουν ενεργά στην επιτυχία των πρωτοβουλιών. Αυτό το αυξημένο επίπεδο συμμετοχής τροφοδοτεί έναν θετικό κύκλο κινήτρων, καθώς οι συνεισφορές τους αναγνωρίζονται και ενθαρρύνονται.

ΠΕΡΙΘΩΡΙΟ ΓΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΛΑΘΩΝ

Η παροχή στους νέους του χώρου για να κάνουν λάθη είναι μια ζωτική πτυχή της ενίσχυσης μιας βαθύτερης και πιο διαρκούς συμμετοχής σε πρωτοβουλίες νεολαίας. Η ενθάρρυνση μιας κουλτούρας που αγκαλιάζει τα λάθη ως ευκαιρίες για ανάπτυξη ενισχύει την αυτοπεποίθηση, ενθαρρύνει τη δημιουργικότητα και καλλιεργεί την ανθεκτικότητα. Θεωρώντας τα λάθη ως πολύτιμες μαθησιακές εμπειρίες, οι νέοι συμμετέχοντες αποκτούν μεγαλύτερο κίνητρο, είναι υπεύθυνοι και επενδύουν στις πρωτοβουλίες του οργανισμού. Τελικά, ένας οργανισμός που υποστηρίζει τους νέους στο ταξίδι τους στη μάθηση και την ανάπτυξή τους δημιουργεί ένα περιβάλλον όπου η συμμετοχή των νέων ευδοκιμεί, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό στο σύνολό του.

Είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για την οικοδόμηση αυτοπεποίθησης. Μαθαίνουν ότι η ανάληψη κινδύνων και η δοκιμή νέων προσεγγίσεων είναι ουσιαστικό μέρος της προσωπικής τους ανάπτυξης. Καθώς βλέπουν την ικανότητά τους να μαθαίνουν από τα λάθη τους και να βελτιώνονται, η αυτοπεποίθησή τους αυξάνεται, ενθαρρύνοντας την περαιτέρω συμμετοχή σε πρωτοβουλίες νεολαίας.

Η αποδοχή των λαθών καλλιεργεί επίσης μια κουλτούρα εξερεύνησης και δημιουργικότητας. Τα νεαρά άτομα αισθάνονται πιο άνετα να εκφράζουν τις ιδέες τους και να πειραματίζονται με διαφορετικές λύσεις. Αυτή η κουλτούρα δημιουργικότητας πυροδοτεί την καινοτομία και ενθαρρύνει τους νέους συμμετέχοντες να συνεισφέρουν ενεργά με τις μοναδικές τους απόψεις, εμπλουτίζοντας τελικά τις πρωτοβουλίες του οργανισμού.

Τέλος, η κατανόηση των λαθών ως μέρος της μαθησιακής διαδικασίας καλλιεργεί μια υποστηρικτική και μη επικριτική κοινότητα εντός του οργανισμού. Οι νέοι συμμετέχοντες αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις εμπειρίες τους και να αναζητούν βοήθεια από συνομηλίκους και μέντορες. Αυτό το αίσθημα συντροφικότητας καλλιεργεί ένα υποστηρικτικό δίκτυο που ενθαρρύνει τη συνεπή συμμετοχή και τις μακροχρόνιες συνδέσεις.

ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΤΟΥ ΑΙΣΘΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΑΝΗΚΕΙΝ

Η καλλιέργεια του αισθήματος του ανήκειν μεταξύ των νέων συμμετεχόντων είναι ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση της εμπλοκής και της δέσμευσής τους στις πρωτοβουλίες του οργανισμού. Για να το επιτύχουν αυτό, οι οργανισμοί επικεντρώνονται στη δημιουργία μιας ομαδικής ταυτότητας και στην διαφάνεια σχετικά με τις δραστηριότητές τους. Καθιερώνοντας μια κοινή αποστολή και ένα σύνολο αξιών, τα νέα άτομα νιώθουν ένα αίσθημα σκοπού και ευθυγράμμισης με το

τους στόχους του οργανισμού. Η αξιοποίηση συμβόλων και παραδόσεων μοναδικών για τον οργανισμό ενισχύει μια ξεχωριστή ομαδική ταυτότητα, ενισχύοντας την αλληλεγγύη και τη σύνδεση μεταξύ των συμμετεχόντων.

Η διαφάνεια παίζει ζωτικό ρόλο στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και κατανόησης. Η ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις αποφάσεις, τις προκλήσεις και τις επιτυχίες κάνει τους νέους να αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και τους σέβονται ως μέρος της κοινότητας. Η συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων και στον οργανωτικό σχεδιασμό καταδεικνύει ότι οι απόψεις τους εκτιμώνται, αυξάνοντας το αίσθημα ιδιοκτησίας και δέσμευσής τους.

Η συμμετοχή σε κοινές εμπειρίες, όπως συνεργατικά έργα και δραστηριότητες ομαδικής εργασίας, ενισχύει περαιτέρω το αίσθημα του ανήκειν μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Η συνεργασία για την επίτευξη κοινών στόχων προάγει ένα αίσθημα ενότητας και συναδελφικότητας. Η διοργάνωση retreats τους επιτρέπει να συνδέονται εκτός των τακτικών προγραμμάτων, δημιουργώντας μια βαθύτερη σύνδεση και ένα πιο υποστηρικτικό περιβάλλον.

Η καθοδήγηση και η υποστήριξη διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην καλλιέργεια του αισθήματος του ανήκειν. Η καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης εντός του οργανισμού παρέχει καθοδήγηση και ενθάρρυνση από έμπειρα μέλη. Η εξατομικευμένη υποστήριξη που αντιμετωπίζει τις μοναδικές ανάγκες και προκλήσεις των νέων ατόμων δημιουργεί ένα πιο συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον.

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός αισθήματος ένταξης μέσω της ομαδικής ταυτότητας και της διαφάνειας στις εσωτερικές λειτουργίες του οργανισμού είναι απαραίτητη για την ενίσχυση της εμπλοκής των νέων. Όταν οι νέοι αισθάνονται μια ισχυρή σύνδεση με τον οργανισμό, γίνονται πιο παρακινημένοι, αφοσιωμένοι και επενδύουν στις πρωτοβουλίες του, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό στο σύνολό του.

ΠΑΡΟΧΗ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΩΝ ΟΦΕΛΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ

Η παροχή μακροπρόθεσμων οφελών αποτελεί μια ισχυρή στρατηγική για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων εμπλοκής των νέων σε οργανισμούς που ασχολούνται με την εργασία για τους νέους. Όταν οι νέοι αντιλαμβάνονται ότι η συμμετοχή τους προσφέρει ουσιαστικά και διαρκή πλεονεκτήματα, είναι πιο πιθανό να παραμείνουν αφοσιωμένοι και να επενδύσουν στις πρωτοβουλίες του οργανισμού. Δύο βασικές προσεγγίσεις που συμβάλλουν στη μακροπρόθεσμη εμπλοκή είναι η σύνδεση αυτών των οφελών με τις προσωπικές τους φιλοδοξίες και ο καθορισμός μαθησιακών στόχων με τους νέους.

Καταρχάς, η ευθυγράμμιση των προγραμμάτων του οργανισμού με τα προσωπικά ενδιαφέροντα και πάθη των νέων καταδεικνύει ότι οι μοναδικές τους φιλοδοξίες και τα ταλέντα τους εκτιμώνται. Όταν βλέπουν τον οργανισμό ως πλατφόρμα για την επιδίωξη των προσωπικών τους στόχων και ενδιαφερόντων, αισθάνονται μια ισχυρότερη σύνδεση και σχέση με τις πρωτοβουλίες. Αυτή η ευθυγράμμιση τους παρακινεί να παραμείνουν αφοσιωμένοι, καθώς η συμμετοχή τους γίνεται μέσο προσωπικής ανάπτυξης.

Δεύτερον, η ενδυνάμωση των νέων ώστε να θέσουν τους δικούς τους μαθησιακούς στόχους τους δίνει τη δυνατότητα να αναλάβουν την ευθύνη της ανάπτυξής τους. Με την ενεργή συμμετοχή τους στη διαδικασία καθορισμού στόχων, δεσμεύονται περισσότερο στην επίτευξη αυτών των στόχων, ενθαρρύνοντας τη διαρκή εμπλοκή. Η προσαρμογή της μαθησιακής εμπειρίας στους μεμονωμένους συμμετέχοντες διασφαλίζει μια εξατομικευμένη προσέγγιση, καθιστώντας τα προγράμματα του οργανισμού πιο ελκυστικά και αποτελεσματικά.

Επιπλέον, η προώθηση μιας κουλτούρας δια βίου μάθησης εντός του οργανισμού ενισχύει το αίσθημα συνεχούς ανάπτυξης μεταξύ των νέων. Η έμφαση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και η προσφορά ευκαιριών τόσο για προσωπική όσο και για επαγγελματική ανάπτυξη καταδεικνύει τη δέσμευση του οργανισμού στην ολιστική τους ανάπτυξη. Καθώς τα νέα άτομα αναγνωρίζουν τον οργανισμό ως χώρο μάθησης και ανάπτυξης, έχουν μεγαλύτερο κίνητρο να παραμείνουν ενεργά μακροπρόθεσμα.

Εκτός από την προσωπική ανάπτυξη, ο οργανισμός μπορεί να καλλιεργήσει διαρκείς σχέσεις και δίκτυα μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Διευκολύνοντας τις συνδέσεις και τις φιλίες, ο οργανισμός γίνεται μια κοινότητα όπου τα άτομα βρίσκουν το αίσθημα του ανήκειν και την υποστήριξη. Η εμπλοκή πρώην συμμετεχόντων ως μέντορες ή η συμμετοχή τους σε προγράμματα αποφοίτων ενισχύει περαιτέρω τη σύνδεση του οργανισμού με τους τωρινούς νέους. Οι θετικές αλληλεπιδράσεις με άτομα που έχουν επωφεληθεί από τη συμμετοχή τους ενθαρρύνουν τα νέα άτομα να παραμείνουν αφοσιωμένα και να επενδύσουν.

Συμπερασματικά, η σύνδεση με τις προσωπικές φιλοδοξίες και ο καθορισμός μαθησιακών στόχων με τους νέους είναι θεμελιώδεις για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων εμπλοκής των νέων. Η παροχή μακροπρόθεσμων οφελών, η ενίσχυση της συνεχούς ανάπτυξης και η οικοδόμηση υποστηρικτικών δικτύων δημιουργούν ένα περιβάλλον όπου οι νέοι παρακινούνται, δεσμεύονται και είναι αφοσιωμένοι στις πρωτοβουλίες του οργανισμού. Καθώς αναγνωρίζουν τα διαρκή πλεονεκτήματα της συμμετοχής τους, επενδύουν περισσότερο στο ταξίδι της προσωπικής και επαγγελματικής τους ανάπτυξης, οδηγώντας σε θετικά αποτελέσματα τόσο για τα άτομα όσο και για τον οργανισμό στο σύνολό του.

ΔΙΑΤΗΡΗΣΗ ΣΥΝΔΕΣΗΣ

Η διατήρηση της συνάφειας με τους νέους είναι απαραίτητη για τους οργανισμούς που ασχολούνται με την εργασία για τους νέους, ώστε να διατηρούν υψηλά επίπεδα εμπλοκής και αντίκτυπου. Κατανοώντας την ομάδα-στόχο και τα ενδιαφέροντά της, όντας ευέλικτοι και ανοιχτοί σε σχόλια, διαφοροποιώντας τις δραστηριότητες και υιοθετώντας μια προσέγγιση με επίκεντρο τους νέους, οι οργανισμοί μπορούν να ανταποκριθούν αποτελεσματικά στις εξελισσόμενες ανάγκες των νέων.

Για να παραμείνουν σχετικοί, οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν χρόνο στην κατανόηση των ποικίλων ενδιαφερόντων, προτιμήσεων και φιλοδοξιών των νέων που εξυπηρετούν. Η διεξαγωγή ερευνών, ομάδων εστίασης και συνεντεύξεων μπορεί να προσφέρει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τα θέματα, τα ζητήματα και τις δραστηριότητες που έχουν μεγαλύτερη απήχηση στους νέους συμμετέχοντες. Παραμένοντας συντονισμένοι με τα ενδιαφέροντά τους, οι οργανισμοί μπορούν να προσαρμόσουν τα προγράμματα και τις πρωτοβουλίες τους ανάλογα.

Η υιοθέτηση της ευελιξίας είναι ζωτικής σημασίας για την προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες δυναμικές της εμπλοκής των νέων. Οι οργανισμοί θα πρέπει να είναι ανοιχτοί στο να λαμβάνουν σχόλια από νέους, επιτρέποντάς τους να εκφράσουν τις απόψεις, τις προτάσεις και τις ανησυχίες τους. Η ακρόαση και η ανταπόκριση στα σχόλιά τους αποδεικνύει ότι οι φωνές τους εκτιμώνται, ενισχύοντας ένα αίσθημα εμπιστοσύνης και συνεργασίας.

Η προσφορά ενός ποικίλου φάσματος δραστηριοτήτων και προγραμμάτων βοηθά στην κάλυψη των ποικίλων ενδιαφερόντων και προτιμήσεων των νέων συμμετεχόντων. Ενσωματώνοντας ένα μείγμα εκπαιδευτικών, ψυχαγωγικών, πολιτιστικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οργανισμοί μπορούν να προσελκύσουν ένα ευρύτερο κοινό και να προσελκύσουν ένα ευρύτερο φάσμα νέων.

Η τοποθέτηση των νέων στο επίκεντρο της λήψης αποφάσεων και του σχεδιασμού προγραμμάτων είναι ύψιστης σημασίας για να παραμείνουν επίκαιροι. Η συμμετοχή των νέων στη συνδημιουργία πρωτοβουλιών διασφαλίζει ότι λαμβάνονται υπόψη οι απόψεις και οι ανάγκες τους. Μια προσέγγιση με επίκεντρο τους νέους καλλιεργεί το αίσθημα ιδιοκτησίας και του ανήκειν, κάνοντας τους συμμετέχοντες να αισθάνονται ότι ο οργανισμός αντιπροσωπεύει πραγματικά τα συμφέροντά τους.

Η τακτική αξιολόγηση του αντίκτυπου και των αποτελεσμάτων των προγραμμάτων επιτρέπει στους οργανισμούς να αξιολογούν την αποτελεσματικότητα και τη συνάφειά τους. Η συλλογή δεδομένων και πληροφοριών από τους συμμετέχοντες και τα ενδιαφερόμενα μέρη βοηθά στον εντοπισμό τομέων βελτίωσης και ενημερώνει για τον μελλοντικό σχεδιασμό.

Συμπερασματικά, η διατήρηση της σχετικότητας με τους νέους είναι απαραίτητη για τους οργανισμούς στον τομέα της νεολαίας, ώστε να διατηρούν ουσιαστική συμμετοχή και θετική στάση.

αποτελέσματα. Κατανοώντας την ομάδα-στόχο, όντας ευέλικτοι και ανοιχτοί σε σχόλια, διαφοροποιώντας τις δραστηριότητες και υιοθετώντας μια προσέγγιση με επίκεντρο τους νέους, οι οργανισμοί μπορούν να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τις εξελισσόμενες ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των νέων. Η συνεχής αξιολόγηση και προσαρμογή των προγραμμάτων διασφαλίζει ότι ο οργανισμός παραμένει σχετικός και έχει αντίκτυπο στη ζωή των νέων που εξυπηρετεί.

ΦΡΟΝΤΙΔΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

Η δημιουργία ενός ακμάζοντος και αποτελεσματικού περιβάλλοντος για την εργασία με νέους περιλαμβάνει πολλαπλές αλληλένδετες πτυχές που απαιτούν βαθύτερη διερεύνηση.

1. Δημιουργία Συνδέσεων με Άλλους Φορείς: Η συνεργασία με διάφορους φορείς, όπως άλλες οργανώσεις νέων, σχολεία, κυβερνητικές υπηρεσίες και επιχειρήσεις, μπορεί να ενισχύσει σημαντικά το εύρος και την αποτελεσματικότητα των πρωτοβουλιών εργασίας για τους νέους. Συνεργαζόμενοι με αυτούς τους οργανισμούς, οι φορείς που επικεντρώνονται στους νέους μπορούν να συνδυάσουν τους πόρους, την εμπειρογνωμοσύνη και τα δίκτυά τους για να δημιουργήσουν πιο ολοκληρωμένα και ολοκληρωμένα προγράμματα για νέους. Για παράδειγμα, οι συνεργασίες με σχολεία μπορούν να διευκολύνουν προγράμματα μετά το σχολείο ή ακαδημαϊκή υποστήριξη, ενώ οι συνεργασίες με επιχειρήσεις μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες καθοδήγησης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

2. Συμμετοχή των Ενδιαφερόμενων Μερών και Κατανόηση των Αναγκών τους: Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των γονέων, των εκπαιδευτικών, των ηγετών της κοινότητας και των ίδιων των νέων, είναι ζωτικής σημασίας για την απόκτηση πολύτιμων γνώσεων σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες και τις φιλοδοξίες της ομάδας-στόχου. Μέσω ανοιχτών διαλόγων, ερευνών και ομάδων εστίασης, οι οργανώσεις νέων μπορούν να κατανοήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και να εντοπίσουν τομείς όπου απαιτείται πρόσθετη υποστήριξη. Η κατανόηση των απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών επιτρέπει στους οργανισμούς να σχεδιάζουν προγράμματα που ανταποκρίνονται και είναι σχετικά με τις ανάγκες της κοινότητας.

3. Συμμετοχή των Ενδιαφερόμενων Μερών στη Λήψη Αποφάσεων: Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών στη διαδικασία λήψης αποφάσεων όχι μόνο ενισχύει το αίσθημα ιδιοκτησίας και ενδυνάμωσης εντός της κοινότητας, αλλά διασφαλίζει επίσης ότι οι πρωτοβουλίες ευθυγραμμίζονται με τις αξίες και τις προτεραιότητες της κοινότητας. Ζητώντας τη γνώμη και τα σχόλια από τα ενδιαφερόμενα μέρη, οι οργανισμοί μπορούν να συνδημιουργήσουν προγράμματα που έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες επιτυχίας και αποδοχής. Αυτή η συμμετοχική προσέγγιση ενισχύει την αποδοχή και τη δέσμευση της κοινότητας, με αποτέλεσμα την αυξημένη συμμετοχή και βιωσιμότητα των προσπάθειών για την εργασία των νέων.

4. Δημιουργία Υποστηρικτικών Δικτύων: Η δημιουργία ενός υποστηρικτικού δικτύου ενδιαφερομένων που είναι αφοσιωμένοι στην ανάπτυξη των νέων ενισχύει τον αντίκτυπο των πρωτοβουλιών εργασίας για τους νέους. Η δημιουργία σχέσεων που βασίζονται στην εμπιστοσύνη και τη συνεργασία ενθαρρύνει την αμοιβαία υποστήριξη και τους κοινούς πόρους. Για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις μπορούν να παρέχουν χρηματοδότηση, εμπειρογνωμοσύνη ή ευκαιρίες εργασίας, ενώ οι ηγέτες της κοινότητας μπορούν να υποστηρίξουν πολιτικές που σχετίζονται με τους νέους. Ένα ισχυρό δίκτυο διευκολύνει επίσης την ανταλλαγή γνώσεων και βέλτιστων πρακτικών, ωφελώντας όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και καλλιεργώντας ένα αίσθημα συλλογικής ευθύνης απέναντι στην ανάπτυξη των νέων.

5. Υποστήριξη Θεμάτων Νέων: Η εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών σε συζητήσεις σχετικά με ζητήματα νέων και η υποστήριξη πολιτικών που υποστηρίζουν την ανάπτυξη των νέων αναβαθμίζει τη σημασία της εργασίας με νέους στην ευρύτερη κοινότητα. Με την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και τον θετικό αντίκτυπο της εργασίας με νέους, οι οργανισμοί μπορούν να κινητοποιήσουν υποστήριξη και πόρους για τις πρωτοβουλίες τους. Οι προσπάθειες υποστήριξης μπορεί να περιλαμβάνουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης, συμμετοχή των μέσων ενημέρωσης και συνεργασία με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για την ιεράρχηση πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τους νέους.

6. Προώθηση Βιώσιμων Προσεγγίσεων: Η φροντίδα του περιβάλλοντος στο οποίο λαμβάνει χώρα η εργασία για τους νέους περιλαμβάνει επίσης την υιοθέτηση βιώσιμων πρακτικών. Οι οργανισμοί μπορούν να ενσωματώσουν την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση στα προγράμματά τους, ενθαρρύνοντας τους νέους να γίνουν περιβαλλοντικά συνειδητοί και υπεύθυνοι πολίτες. Ενσωματώνοντας βιώσιμες αρχές στις δραστηριότητές τους, οι οργανισμοί επιδεικνύουν δέσμευση για μακροπρόθεσμο αντίκτυπο, ενσταλάζοντας στους νέους ένα αίσθημα περιβαλλοντικής διαχείρισης και την επιθυμία να κάνουν μια θετική διαφορά στον κόσμο.

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός ακμάζοντος περιβάλλοντος για την εργασία στον τομέα της νεολαίας απαιτεί ολοκληρωμένες και στρατηγικές προσπάθειες που περιλαμβάνουν την καθιέρωση συνεργασιών, την κατανόηση των αναγκών των ενδιαφερόμενων μερών, την εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών στη λήψη αποφάσεων, την οικοδόμηση υποστηρικτικών δικτύων, την υπεράσπιση θεμάτων των νέων και την προώθηση της βιωσιμότητας. Υιοθετώντας αυτές τις διασυνδεδεμένες προσεγγίσεις, οι οργανισμοί μπορούν να διασφαλίσουν ένα ολιστικό και αποτελεσματικό οικοσύστημα εργασίας για τους νέους που ενδυναμώνει τους νέους και προωθεί τη θετική αλλαγή στη ζωή και τις κοινότητές τους.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΗΣ ΚΑΛΗΣ ΔΟΥΛΕΙΑΣ

Η αναγνώριση και η εκτίμηση του καλού έργου των νέων συμμετεχόντων αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων συμμετοχής των νέων. Όταν οι νέοι

Όταν τα άτομα αισθάνονται ότι εκτιμώνται και αναγνωρίζονται για τις προσπάθειες και τις συνεισφορές τους, αυτό ενισχύει το αίσθημα του ανήκειν και τα παρακινεί να συμμετέχουν ενεργά σε πρωτοβουλίες κοινωνικομορφωτικών δραστηριοτήτων για τους νέους.

Παραδείγματα αναγνώρισης που αναφέρθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας περιλαμβάνουν τον εορτασμό επιτυχιών, την επέκταση των ευθυνών αυτών των ατόμων, τη διοργάνωση τελετών απονομής βραβείων κλπ.

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ

Για μεγαλύτερους οργανισμούς, και για όσους δεν δραστηριοποιούνται αποκλειστικά στον τομέα της νεολαίας, η δημιουργία ειδικών συμβουλίων ή οργανισμών για νέους εντός του οργανισμού μπορεί να αποτελέσει μια μετασχηματιστική προσέγγιση για την ενίσχυση της εμπλοκής και της ενδυνάμωσης των νέων. Αυτά τα ειδικά όργανα προσφέρουν στους νέους μια πλατφόρμα για να έχουν άμεση επιρροή στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στις πρωτοβουλίες του οργανισμού.

Η ύπαρξη ενός ειδικού συμβουλίου ή οργανισμού για τους νέους διασφαλίζει ότι οι φωνές και οι απόψεις τους βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της λήψης αποφάσεων. Οι νέοι μπορούν να συνεισφέρουν ενεργά με ιδέες, να προτείνουν πρωτοβουλίες και να επηρεάσουν την κατεύθυνση του οργανισμού, οδηγώντας σε πιο σχετικά και αποτελεσματικά προγράμματα. Είναι περήφανοι που είναι πολύτιμα μέλη του οργανισμού και αισθάνονται κίνητρα να συνεισφέρουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην επιτυχία του.

Τα συμβούλια νέων διασφαλίζουν ότι οι ποικίλες ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των νέων εκπροσωπούνται και υποστηρίζονται εντός του οργανισμού. Αυτό ενισχύει ένα πιο συμπεριληπτικό και δίκαιο περιβάλλον όπου όλες οι φωνές ακούγονται και λαμβάνονται υπόψη και δημιουργεί μια δεμένη κοινότητα νέων που μοιράζονται κοινούς στόχους και φιλοδοξίες. Αυτό το αίσθημα συντροφικότητας ενισχύει τη συμμετοχή, καθώς οι συμμετέχοντες υποστηρίζουν και εμπνέουν ο ένας τον άλλον καθ' όλη τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε πρωτοβουλίες νεολαίας.

ΜΙΑ ΙΣΤΟΡΙΑ ΔΥΟ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

Καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνας, έχει παρατηρηθεί ότι τόσο οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν όσο και οι στρατηγικές που εφαρμόζονται διαφέρουν σημαντικά για τους μικρούς και τους μεγάλους οργανισμούς. Οι μικροί οργανισμοί συνήθως διατρέχουν χαμηλό κίνδυνο να χάσουν την επαφή με τους νέους ή να μην τους ενσωματώσουν στις δραστηριότητές τους. Ωστόσο, αντιμετωπίζουν προβλήματα που προκύπτουν από τους μειωμένους πόρους τους και τις αυξημένες δυσκολίες στη διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων τους, στην παροχή μακροπρόθεσμων ευκαιριών στους νέους και στη δημιουργία ενός ισχυρού ομαδικού πνεύματος.

Ταυτόχρονα, οι στρατηγικές μετριασμού που έχουν στη διάθεσή τους είναι επίσης πολύ διαφορετικές, καθώς συνήθως εξαρτώνται από τους πόρους και το πεδίο εφαρμογής των οργανισμών. Οι μικροί οργανισμοί συνήθως δυσκολεύονται να προσελκύσουν μεγάλο αριθμό ενδιαφερόμενων μερών ή να διαθέσουν αρκετούς πόρους για την ορθή ενίσχυση των σχέσεων με τους νέους. Επίσης, είναι συνήθως λιγότερο ικανοί να εξερευνήσουν νέους τομείς δράσης ή τύπους δραστηριοτήτων που ενδέχεται να απαιτούν πρόσθετους πόρους και να προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες ανάπτυξης εντός του οργανισμού.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Αυτή η έρευνα ανέλυσε τις διάφορες προκλήσεις και τις απαντήσεις σε διαφορετικές πτυχές της αποτελεσματικής συμμετοχής των νέων. Εξετάζοντας τις στρατηγικές που χρησιμοποιήθηκαν, τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν και τις επιτυχημένες προσεγγίσεις που υιοθέτησαν αυτοί οι οργανισμοί, προσφέρει μια ολοκληρωμένη κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στην ουσιαστική και βιώσιμη συμμετοχή των νέων.

Ένα από τα κύρια ευρήματα αυτής της έρευνας είναι η σημασία της ευθυγράμμισης των συμφερόντων και των στόχων των νέων με αυτά του οργανισμού. Μια αναντιστοιχία συμφερόντων μπορεί να οδηγήσει σε ένταση και αποδέσμευση, υπογραμμίζοντας τη σημασία μιας διεξοδικής διαδικασίας επιλογής που διασφαλίζει την αμοιβαία καταλληλότητα και την ευθυγράμμιση των προσδοκιών. Επιπλέον, η έρευνα υπογραμμίζει τον κρίσιμο ρόλο της καλλιέργειας του αισθήματος του ανήκειν μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Δημιουργώντας μια ομαδική ταυτότητα, με διαφάνεια σχετικά με την εσωτερική λειτουργία του οργανισμού και ενδυναμώνοντας τους νέους μέσω της λήψης αποφάσεων και του περιθωρίου για λάθη, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν τη δέσμευση και το κίνητρο των συμμετεχόντων τους να συμμετέχουν ενεργά σε πρωτοβουλίες εργασίας για τους νέους.

Επιπλέον, η μελέτη τονίζει τη σημασία της διατήρησης της σχετικότητας σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον. Οι οργανισμοί πρέπει να κατανοούν την ομάδα-στόχο, να είναι ευέλικτοι, ανοιχτοί σε σχόλια και να διαφοροποιούν τις δραστηριότητές τους ώστε να ανταποκρίνονται πραγματικά στις εξελισσόμενες ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των νέων. Η έρευνα ρίχνει επίσης φως στις προκλήσεις που θέτουν οι περιορισμένοι υλικοί πόροι για τους οργανισμούς νεολαίας. Η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ των περιορισμένων πόρων και της παροχής ουσιαστικής υποστήριξης είναι ζωτικής σημασίας για τη διασφάλιση της προσβασιμότητας και της αποτελεσματικής συμμετοχής των νέων συμμετεχόντων.

Επιπλέον, η δημιουργία δικτύων συνεργασίας με άλλους φορείς και η εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών αναδεικνύεται ως μια ισχυρή προσέγγιση για τον εμπλουτισμό του οικοσυστήματος της νεολαίας. Η υπεράσπιση ζητημάτων των νέων και η υιοθέτηση βιώσιμων πρακτικών ενισχύουν περαιτέρω τον αντίκτυπο και τη δέσμευση του οργανισμού για θετική αλλαγή. Αναγνωρίζοντας και τιμά το καλό έργο των νέων, οι οργανισμοί μπορούν να ενισχύσουν το αίσθημα αξίας και του ανήκειν, συμβάλλοντας σε υψηλότερα επίπεδα διαρκούς εμπλοκής.

Συνοψίζοντας, τα ευρήματα αυτής της έρευνας προσφέρουν πολύτιμη καθοδήγηση και γνώση σε επαγγελματίες και οργανισμούς που ασχολούνται με την εργασία των νέων. Η κατανόηση της πολυπλοκότητας και της αλληλεπίδρασης διαφόρων παραγόντων που επηρεάζουν τη συμμετοχή των νέων μπορεί να οδηγήσει σε πιο αποτελεσματικά και αποτελεσματικά προγράμματα και πρωτοβουλίες.

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΕ ΜΑΚΡΟΠΡΟΘΕΣΜΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ: ΜΙΑ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ

Αυτή η μεθοδολογία είναι το αποτέλεσμα της εργασίας της κοινοπραξίας στο πλαίσιο του έργου συνεργασίας All on board. Το περιεχόμενο είναι δημιουργία των εταίρων και δεν αντικατοπτρίζει τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΕΛΕΓΧΟΣ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ: ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΓΕΝΙΑ Z;

Αυτό το κεφάλαιο διερευνά τα χαρακτηριστικά, τα δημογραφικά στοιχεία και τις στάσεις της Γενιάς Z (Γενιά Z) και των Millennials, εστιάζοντας στην εμπλοκή τους σε σύγχρονα κοινωνικά ζητήματα. Η Γενιά Z, που γεννήθηκε μεταξύ 1996 και 2010, και οι Millennials, που προηγήθηκαν της Γενιάς Z, αντιπροσωπεύουν δύο ξεχωριστές γενεαλογικές ομάδες των οποίων οι ταυτότητες έχουν διαμορφωθεί από μοναδικές συνθήκες, όπως η ψηφιακή εποχή, το άγχος για το κλίμα, τα μεταβαλλόμενα οικονομικά τοπία και η πανδημία COVID-19. Αυτό το κεφάλαιο εμβαθύνει στα διαφορετικά υπόβαθρά τους, τις πολιτισμικές επιρροές και τις στάσεις τους απέναντι στις βασικές παγκόσμιες προκλήσεις. Εξετάζοντας αυτές τις πτυχές, στοχεύουμε να παρέχουμε πληροφορίες σχετικά με την εμπλοκή των νέων στον σημερινό κόσμο.

ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΓΕΝΙΑ Z;

Η Γενιά Z περιλαμβάνει άτομα που γεννήθηκαν μεταξύ 1996 και 2010 και η συλλογική τους ταυτότητα έχει επηρεαστεί σημαντικά από διάφορους βασικούς παράγοντες, όπως η ψηφιακή εποχή, οι ανησυχίες για το κλίμα, τα μεταβαλλόμενα οικονομικά τοπία και ο αντίκτυπος της πανδημίας COVID-19.

Στο χρονοδιάγραμμα των γενεών, η Γενιά Z βρίσκεται σήμερα ως η δεύτερη νεότερη ομάδα, με τους millennials να προηγούνται και τη Γενιά Άλφα να ακολουθεί. Όπως συμβαίνει με κάθε γενιά, οι συμπεριφορές και οι στάσεις της Γενιάς Z έχουν διαμορφωθεί από τις μοναδικές συνθήκες υπό τις οποίες έχουν μεγαλώσει. Οι σημερινοί νέοι έχουν φτάσει στην ενηλικίωση με φόντο...

τις επικείμενες κλιματικές προκλήσεις, τα lockdown που σχετίζονται με την πανδημία και τις οικονομικές αβεβαιότητες.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τα πρώτα μέλη της Γενιάς Z γεννήθηκαν σε μια περίοδο που το διαδίκτυο μόλις άρχιζε να γίνεται ευρέως διαδεδομένο. Συνεπώς, συχνά αναφέρονται ως «ψηφιακοί ιθαγενείς», αντιπροσωπεύοντας την πρώτη γενιά που βίωσε το διαδίκτυο ως αναπόσπαστο κομμάτι της καθημερινότητάς της. Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε το ευρύ ηλικιακό εύρος αυτής της γενιάς, που περιλαμβάνει όσους έχουν καθιερώσει καριέρα και έχουν λάβει στεγαστικά δάνεια, καθώς και όσους βρίσκονται ακόμη στην προεφηβική τους ηλικία.

ΠΟΙΟΙ ΑΠΟΤΕΛΟΥΝ ΤΗ ΓΕΝΙΑ Z;

Στην Ευρώπη, το ποσοστό των νέων στον πληθυσμό μειώνεται σε σύγκριση με το παγκόσμιο πλαίσιο. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ-27), το συνδυασμένο ποσοστό ατόμων ηλικίας 29 ετών και κάτω στο συνολικό πληθυσμό σημείωσε μείωση με την πάροδο των ετών, μειούμενο από 38,1% το 1999 (εκτός της Κροατίας) σε 34,2% το 2009 και περαιτέρω μειούμενο σε 31,8% έως το 2019. Αντίθετα, το μερίδιο αυτής της ηλικιακής ομάδας στον παγκόσμιο πληθυσμό ήταν σημαντικά υψηλότερο, ανερχόμενο σε 49% τον Ιούλιο του 2019.

Υπάρχουν σημαντικές ανισότητες μεταξύ των χωρών μελών της ΕΕ όσον αφορά το μερίδιο των παιδιών και των νέων στον πληθυσμό τους. Η Ιρλανδία αναδεικνύεται ως το πιο νεανικό κράτος μέλος, με τα άτομα κάτω των 29 ετών να αποτελούν σχεδόν το 40% του συνολικού πληθυσμού στις αρχές του 2019. Αντίθετα, η Ιταλία είχε το χαμηλότερο ποσοστό, με μόνο το 28,3% του πληθυσμού της να αποτελείται από παιδιά και νέους. Σε περιφερειακό επίπεδο εντός της ΕΕ, παρατηρούνται ακόμη πιο έντονες διαφορές, ιδίως σε περιοχές της ανατολικής Γερμανίας, της βόρειας Ιταλίας και της Ισπανίας, όπου η παρουσία παιδιών και νέων είναι αισθητά χαμηλότερη.

Παρόλο που ο συνολικός πληθυσμός της ΕΕ-27 προβλέπεται να συνεχίσει να αυξάνεται έως το 2026, φτάνοντας στο μέγιστο των 449,3 εκατομμυρίων, το ποσοστό των παιδιών και των νέων σε αυτόν τον πληθυσμό αναμένεται να μειωθεί από 31,8% το 2019 σε 28,6% το 2052. Πέρα από το 2052, υπάρχει μια οριακή προβλεπόμενη αύξηση στο ποσοστό των παιδιών και των νέων, αλλά αναμένεται να παραμείνει κάτω από το επίπεδο του 2019 έως το 2080.



ΜΕΡΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΜΟΝΤΕΛΩΝ ΤΗΣ ΓΕΝΙΑΣ Z

Εκπαίδευση και νοοτροπία

Τα άτομα της Γενιάς Z χαρακτηρίζονται ως άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ρεαλιστές, με μοναδικά χαρακτηριστικά που τα διακρίνουν από τις προηγούμενες γενιές. Πολυάριθμες έρευνες, που διεξήχθησαν κυρίως σε αγγλόφωνες περιοχές και συχνά για εμπορικούς σκοπούς, έχουν καταλήξει σε συναίνεση σχετικά με τα καθοριστικά χαρακτηριστικά τους.

Σε αντίθεση με τους Millennials, οι οποίοι συχνά περιγράφονται ως εγωκεντρικοί, ιδιοτελείς, ιδεαλιστές, δημιουργικοί και εξαρτημένοι, η Γενιά Z ξεχωρίζει για την αυτογνωσία, την επιμονή, τον ρεαλισμό, την καινοτομία και την αυτοδυναμία της. Αναγνωρίζονται αναλογικά ως η πιο μορφωμένη ομάδα και είναι γνωστοί για τη φιλελεύθερη νοοτροπία τους και το ανοιχτό τους πνεύμα στις αναδυόμενες κοινωνικές τάσεις. Πολλοί υποστηρίζουν ότι η βασική τους ταυτότητα περιστρέφεται γύρω από την αναζήτηση της αλήθειας, που περιλαμβάνει την κατανόηση, τη σύνδεση και την έκφραση διαφορετικών ατομικών αληθειών.

Αρχικά γνωστή ως «iGeneration» λόγω της ανατροφής της μαζί με iPhones και iPads, η Γενιά Z είναι η πρώτη που χαρακτηρίζεται ως ψηφιακοί ιθαγενείς. Αυτή η ψηφιακή ανατροφή επηρεάζει σημαντικά τη συμπεριφορά τους. Βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης για να παραμένουν ενημερωμένοι για τα τρέχοντα γεγονότα, δίνουν μεγάλη έμφαση στην προσωπική υγεία και την περιβαλλοντική ευημερία και επιδεικνύουν αυξημένη ευαισθησία στην ψηφιακή διαφήμιση και τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες σε σύγκριση με τις παλαιότερες γενιές. Επιπλέον, δείχνουν προτίμηση σε διαδραστικές πλατφόρμες όπως οι διαδικτυακές συνομιλίες και τα έξυπνα συστήματα κρατήσεων έναντι της παραδοσιακής ιδιοκτησίας οχήματος για ταξιδιωτικούς σκοπούς.

Πολιτιστική ποικιλομορφία και κοινωνικοοικονομική κατάσταση

Εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), η Γενιά Z χαρακτηρίζεται από αξιοσημείωτη πολιτισμική ποικιλομορφία όσον αφορά την καταγωγή της. Για παράδειγμα, το Λουξεμβούργο ξεχωρίζει ως παράδειγμα, καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό παιδιών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό μεταξύ της ηλικιακής ομάδας 0-14 ετών εντός της ΕΕ το 2019. Το ένα πέμπτο αυτής της ηλικιακής ομάδας στο Λουξεμβούργο γεννήθηκε εκτός της εθνικής επικράτειας, με το 13,9% να προέρχεται από άλλα κράτη μέλη της ΕΕ και το 6,6% από χώρες εκτός ΕΕ. Αυτό το μοτίβο παρουσιάζει σημαντικές ανισότητες μεταξύ των ανατολικών και δυτικών χωρών της ΕΕ.



Αντιθέτως, η Ιρλανδία κατέγραψε ποσοστό 12,0% παιδιών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό (χωρίς περαιτέρω ανάλυση), ενώ η Σουηδία ανέφερε 1,6% παιδιών που γεννήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος και ένα αξιοσημείωτο 7,8% που γεννήθηκε εκτός ΕΕ, το υψηλότερο στην ΕΕ, με αποτέλεσμα συνολικά 9,4% των παιδιών να έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό. Εν τω μεταξύ, χώρες όπως η Κροατία και η Τσεχία κατέγραψαν χαμηλότερα ποσοστά, με 0,7% και 1,1% παιδιών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό, αντίστοιχα.

Όσον αφορά τους νέους ενήλικες ηλικίας 15-29 ετών, το Λουξεμβούργο βρέθηκε στην κορυφή της λίστας το 2019 με το υψηλότερο ποσοστό ατόμων που γεννήθηκαν στο εξωτερικό με 41,9%, ακολουθούμενο από την Κύπρο, τη Μάλτα, την Αυστρία και τη Σουηδία, με καθεμία να αναφέρει περισσότερα από το ένα πέμπτο των νέων ως γεννημένους στο εξωτερικό. Τα υψηλότερα ποσοστά νέων που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ παρατηρήθηκαν στη Σουηδία, την Ισπανία και το Λουξεμβούργο. Αντίθετα, η Πολωνία, η Λιθουανία, η Σλοβακία, η Βουλγαρία και η Λετονία κατέγραψαν τα χαμηλότερα ποσοστά νέων που γεννήθηκαν στο εξωτερικό, που κυμαίνονταν από 1,4% έως 2,5% της συνολικής ηλικιακής ομάδας.

Όσον αφορά το κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο, η Γενιά Z αντιμετωπίζει μεγαλύτερες προκλήσεις που σχετίζονται με την κινητικότητα των κερδών μεταξύ των γενεών, η οποία συχνά περιγράφεται ως «κολλώδη όρια και όρια». Κατά τη διάρκεια των δεκαετιών, οι χώρες του ΟΟΣΑ έχουν παρατηρήσει μια τάση μείωσης της κινητικότητας μεταξύ των επιπέδων εισοδήματος στο κάτω και στο πάνω μέρος της κοινωνικής ιεραρχίας. Η εξέταση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) των Ηνωμένων Εθνών αποκαλύπτει ότι η νεότερη γενιά είναι η πιο ευάλωτη, ιδιαίτερα όσον αφορά τη φτώχεια και την ανεργία. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η φτώχεια είναι ένα πολύπλευρο ζήτημα που περιλαμβάνει περισσότερα από απλώς το εισόδημα, επηρεάζοντας όχι μόνο τα παιδιά από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος. Με βάση τους υπολογισμούς του εισοδήματος των νοικοκυριών, σχεδόν το 25% των παιδιών στην ΕΕ κινδυνεύουν από τη φτώχεια. Ωστόσο, όταν λαμβάνονται υπόψη διάφορες διαστάσεις της φτώχειας, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης και των κοινωνικών δραστηριοτήτων, περίπου το 30% των παιδιών επηρεάζονται σε χώρες υψηλού εισοδήματος. Αυτή η τάση έχει ενταθεί από την οικονομική ύφεση του 2008, καθώς τα νεότερα άτομα έχουν πλέον σχεδόν 10 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερες πιθανότητες να βιώσουν φτώχεια σε σύγκριση με εκείνα άνω των 64 ετών.

Περιφερειακή Διακύμανση στις Προσδοκίες και τις Στάσεις

Οι έρευνες που διεξήχθησαν τόσο πριν από την έναρξη της πανδημίας όσο και κατά τα πρώτα στάδια της παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις προσδοκίες και τις στάσεις της Γενιάς Z. Αυτές οι πληροφορίες υποδεικνύουν διάφορες πολιτικές σκέψεις, συμπεριλαμβανομένης της επιδίωξης στόχων πέρα από το απλό κέρδος, όπως ο καπιταλισμός των ενδιαφερομένων μερών αντί του καπιταλισμού των μετόχων.

Άλλοι βασικοί τομείς εστίασης περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και την εφαρμογή πρωτοβουλιών περιβαλλοντικής βιωσιμότητας, την ενίσχυση των ευκαιριών για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην κοινότητα, τη δημιουργία δομών για τη μείωση της ανισότητας εισοδήματος και την ενίσχυση της κατανομής του πλούτου, αν και όχι αποκλειστικά μέσω της δημοσιονομικής αναδιανομής, και την απόδοση μεγαλύτερης έμφασης στην ψυχική ευεξία.

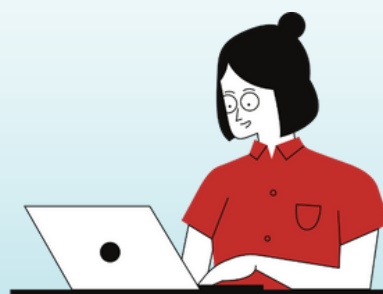
Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι αυτές οι έρευνες διεξάγονται συχνά σε παγκόσμια κλίμακα, παραβλέποντας έτσι ενδεχομένως τις λεπτές διαφορές μεταξύ διαφόρων ηπείρων, ακόμη και εντός των ηπείρων. Παρ' όλα αυτά, διαφοροποιήσεις στις απόψεις και τις στάσεις της Γενιάς Z αναδύονται μεταξύ των Ηνωμένων Πολιτειών και της Ευρώπης, καθώς και εντός της ίδιας της Ευρώπης. Για παράδειγμα, μια αξιοσημείωτη πλειοψηφία των Ευρωπαίων της Γενιάς Z, σε αντίθεση με τους Αμερικανούς ομολόγους τους, εκφράζουν ανησυχία για τα περιβαλλοντικά ζητήματα, αν και μπορεί να μην είναι πάντα η ύψιστη προτεραιότητά τους. Επιπλέον, ένα σημαντικό μέρος αυτής της ευρωπαϊκής ομάδας πιστεύει ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι πιο αποτελεσματικός στη δημιουργία θέσεων εργασίας σε σύγκριση με τον δημόσιο τομέα.

Επιπλέον, τα άτομα της Ευρωπαϊκής Γενιάς Z επιδεικνύουν μια πιο θετική άποψη για την παγκοσμιοποίηση σε σύγκριση με άλλες γενεαλογικές ομάδες. Οι ανισότητες στις συμπεριφορές μεταξύ της ανατολικής και της δυτικής Ευρώπης, καθώς και μεταξύ παλαιών και νέων κρατών μελών της ΕΕ, φαίνεται να αμβλύνονται στη νεότερη γενιά. Παρ' όλα αυτά, πολλά νεότερα άτομα στην Ανατολική Ευρώπη εξακολουθούν να έχουν συντηρητικές απόψεις σε συγκεκριμένα θέματα, όπως η αντίθεση στον γάμο ομοφυλοφίλων και η μεγαλύτερη έμφαση στην εθνικότητα και τη θρησκεία κατά τον ορισμό της ιθαγένειας. Επιπλέον, η σημαντική μετανάστευση πολιτών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο από τις χώρες της Ανατολικής προς τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης συμβάλλει στην πολιτική κλίση των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης προς τα δεξιά.

Η ΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ ΠΑΝΔΗΜΙΑΣ ΣΤΗ ΓΕΝΙΑ Z

Επιδεινωμένες ευπάθειες για πολλούς

Υποστηρίζεται ευρέως ότι η πανδημική κρίση θα μπορούσε ενδεχομένως να αφήσει συγκρίσιμο αντίκτυπο στην πιο πρόσφατη γενιά, τη Γενιά Z, όπως η ύφεση του 2008 στους προκατόχους τους, τους Millennials. Η κρίση COVID-19 έχει διαταράξει σοβαρά τις εκπαιδευτικές τους επιδιώξεις.



και ρίχνουν μια σκιά αβεβαιότητας σχετικά με τις μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησής τους. Κατά συνέπεια, αυτή η διάχυτη αβεβαιότητα έχει επηρεάσει σημαντικά την ψυχική τους υγεία. Επιπλέον, η ασφάλεια της Γενιάς Z, που περιλαμβάνει ανησυχίες σχετικά με ζητήματα όπως η σεξουαλική κακοποίηση παιδιών μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, η κυβερνοασφάλεια και η εξάρτηση, απειλείται επίσης.

Επιπτώσεις στην Εκπαίδευση λόγω των διαταραχών της πανδημίας

Η αναστάτωση στη λειτουργία των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είχε εκτεταμένες επιπτώσεις, με περίπου το 99% των 2,36 δισεκατομμυρίων παιδιών στον κόσμο να αντιμετωπίζουν κάποιας μορφής περιορισμούς στις μετακινήσεις τους. Σε παγκόσμιο επίπεδο, το κλείσιμο των σχολείων έχει επηρεάσει 1,6 δισεκατομμύρια παιδιά, συμπεριλαμβανομένων περίπου 76,1 εκατομμυρίων στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), συμπεριλαμβανομένων των υπηρεσιών προσχολικής αγωγής και της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης έως το γυμνάσιο. Επιπλέον, τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν έχουν γλιτώσει, με πάνω από 25 εκατομμύρια μαθητές στην ΕΕ-27 να έχουν επηρεαστεί, από το γυμνάσιο έως τα προγράμματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης βραχείας διάρκειας, πτυχίου και μεταπτυχιακού. Κατά συνέπεια, οι εξετάσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ακυρώθηκαν, καθιστώντας αναγκαία την εφαρμογή νέων μεθόδων επιλογής μαθητών.

Σε έρευνα που διεξήγαγε ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO), σχεδόν το 98% των ερωτηθέντων ανέφεραν πλήρες ή μερικό κλείσιμο τεχνικών και επαγγελματικών σχολών και κέντρων κατάρτισης, προκαλώντας σημαντική αναστάτωση αλλά και παρουσιάζοντας ευκαιρίες για καινοτομία. Αυτές οι αναταραχές στην εκπαίδευση έχουν επιβαρύνει σημαντικά όχι μόνο τους μαθητές αλλά και τις οικογένειες με παιδιά. Το κλείσιμο των σχολείων κυμαινόταν από 7 έως 19 εβδομάδες σε 46 χώρες του ΟΟΣΑ και χώρες-εταίρους. Εισήχθησαν διάφορες στρατηγικές για τη διατήρηση της μαθησιακής συνέχειας, αλλά η ποσοτικοποίηση της έκτασης της απώλειας μάθησης παραμένει δύσκολη, ειδικά λαμβάνοντας υπόψη την περίπλοκη φύση της ανάπτυξης δεξιοτήτων και τον ρόλο των οικογενειών στην καλλιέργεια του σχηματισμού δεξιοτήτων.

Οι πρώτες έρευνες δείχνουν ότι η πλειοψηφία των μαθητών δυσκολεύτηκε να ανταποκριθεί στις προσδοκίες του προγράμματος σπουδών κατά την αρχική φάση της πανδημίας. Αυτό θέτει ιδιαίτερες προκλήσεις για μαθητές από ευάλωτα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών, των προσφύγων, των παιδιών με ειδικές ανάγκες (συμπεριλαμβανομένων των αναπηριών) και των μαθητών με χαμηλές επιδόσεις που χρειάζονται πρόσθετη μαθησιακή υποστήριξη. Η έρευνα υπογραμμίζει μια ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και των ποσοστών απασχόλησης, με το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο να συνδέεται με αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης. Κατά συνέπεια, οι μακροπρόθεσμες οικονομικές επιπτώσεις είναι σημαντικές.

Κατά την αρχική φάση της κρίσης, οι μαθητές έως 18 ετών ενδέχεται να έχουν χάσει έως και το ένα τρίτο ενός σχολικού έτους μάθησης, μειώνοντας ενδεχομένως τα εισοδήματά τους καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους κατά περίπου 3% και επηρεάζοντας αρνητικά το ΑΕΠ μιας χώρας κατά μέσο όρο 1,5% για το υπόλοιπο του αιώνα. Σε αυτό το πλαίσιο, οι υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας (ΠΕΦ), οι οποίες χρησιμεύουν ως κρίσιμα εφελκέρια για τη διαμόρφωση δεξιοτήτων, και άλλες υπηρεσίες υποστήριξης της οικογένειας έχουν διαδραματίσει κρίσιμο ρόλο. Οι υπηρεσίες ΠΕΦ στην ΕΕ ανταποκρίθηκαν στην κρίση με διάφορους τρόπους, με ορισμένες να εισάγουν καινοτόμες μεθόδους για να βοηθήσουν οικογένειες με παιδιά. Η UNICEF εκτίμησε ότι 43 από τα 58 εκατομμύρια πεντάχρονα σε 122 χώρες αντιμετώπισαν διαταραχές στην προσχολική τους εκπαίδευση, υπογραμμίζοντας τον ζωτικό ρόλο των δημόσιων υπηρεσιών ΠΕΦ τόσο στην ευημερία και ανάπτυξη των παιδιών όσο και στην ευημερία και τη συμμετοχή των γονέων τους στην αγορά εργασίας.

Επιπτώσεις στους Νέους στην Αγορά Εργασίας

Κατά την αξιολόγηση της κατάστασης των νέων στην αγορά εργασίας, φαίνεται να συγκαταλέγονται μεταξύ των πλέον πληγέντων από την πανδημία και τα επακόλουθα μέτρα που ελήφθησαν για την αντιμετώπισή της. Αυτές οι προκλήσεις περιλαμβάνουν οπισθοδρομήσεις στην απασχόληση και το εισόδημα, καθώς και αυξημένες δυσκολίες στην εξασφάλιση εργασίας. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) ανέφερε ότι στην αρχή της κρίσης, 178 εκατομμύρια νέοι εργαζόμενοι παγκοσμίως, που αντιπροσωπεύουν περισσότερους από τέσσερις στους δέκα νέους εργαζόμενους παγκοσμίως, εργάζονταν σε τομείς που επλήγησαν σοβαρά από την πανδημία.

Επιπλέον, σχεδόν το 77% (ή 328 εκατομμύρια) των νέων εργαζομένων παγκοσμίως απασχολούνταν σε άτυπη απασχόληση, σε σύγκριση με περίπου 60% των ενήλικων εργαζομένων ηλικίας 25 ετών και άνω. Το ποσοστό άτυπης απασχόλησης μεταξύ των νέων εργαζομένων ποικίλλει, με τα στοιχεία να κυμαίνονται από 32,9% στην Ευρώπη και την Κεντρική Ασία έως το εντυπωσιακό 93,4% στην Αφρική. Οι άτυπες και μη τυποποιημένες ρυθμίσεις απασχόλησης συχνά μεταφράζονται σε περιορισμένη κοινωνική προστασία και αυτά τα συστήματα είναι συνήθως καλύτερα εξοπλισμένα για την προστασία των ηλικιωμένων εργαζομένων και των ηλικιωμένων.

Ακόμη και πριν από την πανδημία, πάνω από 267 εκατομμύρια νέοι κατηγοριοποιήθηκαν ως εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (NEET), στους οποίους περιλαμβάνονταν περίπου 68 εκατομμύρια άνεργοι νέοι. Ως συνέπεια της κρίσης, ένας στους έξι νέους εργαζόμενους (17%) που εργάζονταν προηγουμένως, έπαψε να εργάζεται εντελώς, με τους νεότερους εργαζόμενους ηλικίας μεταξύ 18 και 24 ετών να βιώνουν τον μεγαλύτερο αντίκτυπο. Οι εργαζόμενοι νέοι είδαν τις ώρες εργασίας τους να μειώνονται κατά σχεδόν το ένα τέταρτο.

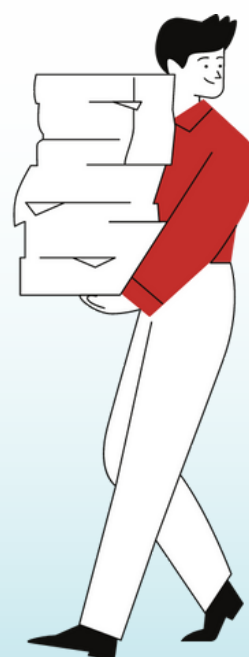
ισοδυναμεί με μέση μείωση δύο ωρών την ημέρα και το 42% ανέφερε μείωση του εισοδήματός του.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι οι νέοι σε χώρες με χαμηλότερο εισόδημα αντιμετώπισαν τις πιο σημαντικές μειώσεις στις ώρες εργασίας και τη συρρίκνωση του εισοδήματος. Τον Απρίλιο του 2020, η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) κατέγραψε 2,776 εκατομμύρια ανέργους κάτω των 25 ετών, με 2,239 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ. Κατά τον ίδιο μήνα, το ποσοστό ανεργίας των νέων διαμορφώθηκε στο 15,4% στην ΕΕ και στο 15,8% στη ζώνη του ευρώ, αντανakλώντας αύξηση από 14,6% και 15,1% αντίστοιχα τον προηγούμενο μήνα. Αυτή η αύξηση, η οποία περιλαμβάνει τους NEETs, ήταν τέσσερις φορές μεγαλύτερη από αυτή που σημείωσε το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Αυτή η τάση συνεχίστηκε και στο δεύτερο τρίμηνο του 2020.

Μια έρευνα που διεξήχθη στο Ηνωμένο Βασίλειο το φθινόπωρο του 2020, η οποία επικεντρώθηκε στις αναδυόμενες ανισότητες στην εκπαίδευση και την απασχόληση, αποκάλυψε ότι το 18,3% των ατόμων ηλικίας 16 έως 25 ετών ήταν άνεργα, σε σύγκριση με το 11,9% μεταξύ των ατόμων ηλικίας 26 έως 65 ετών. Η νεότερη γενιά παρουσίασε επίσης σημαντικά μεγαλύτερες απώλειες εισοδήματος, με μείωση 58% σε σύγκριση με 43% για τις παλαιότερες γενιές. Η έρευνα υπογραμμίζει επίσης τις μακροπρόθεσμες συνέπειες για τους νέους εργαζόμενους που εισέρχονται στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια υφέσεων, επηρεάζοντας τα κέρδη και τις προοπτικές απασχόλησης για 10 έως 15 χρόνια, μαζί με ευρύτερα αποτελέσματα, όπως η συνολική υγεία και ο διαρκής αντίκτυπος παρατεταμένων περιόδων ανεργίας.

Καθώς η πανδημία COVID-19 υποχωρεί σταδιακά, ρίξαμε μια αναδρομική ματιά σε έρευνες πριν από την πανδημία για να αξιολογήσουμε πώς τα τελευταία τρία χρόνια έχουν επηρεάσει τις προοπτικές και τις εμπειρίες της Gen Z και των millennials, ιδίως όσον αφορά τη δυναμική του χώρου εργασίας τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι, χάρη στην Έρευνα Gen Z και Millennials 2023 της Deloitte, η οποία σχετίζεται με 14.483 Gen Z και 8.373 millennials σε 44 χώρες, έχουμε παρατηρήσει αρκετές αξιοσημείωτες αλλαγές:

Βελτιωμένη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής: Η γενιά Z και οι millennials εκφράζουν πλέον υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αντιλαμβάνονται αυξημένη ευελιξία στις εργασιακές τους ρυθμίσεις, πιστεύοντας ότι οι εργοδότες τους έχουν σημειώσει πρόοδο στην προώθηση μεγαλύτερης ποικιλομορφίας, ισότητας και ένταξης (DEI). Επιπλέον, είναι ελαφρώς πιο πιθανό να πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις λαμβάνουν ενεργά μέτρα για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής. Αυτές οι αλλαγές μπορούν να αποδοθούν, εν μέρει, σε ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου.



Το Φαινόμενο της Μεγάλης Παραίτησης: Η πανδημία ώθησε πολλά άτομα να επανεκτιμήσουν τον ρόλο της εργασίας στη ζωή τους και να επιδιώξουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αυτή η τάση συνέβαλε στη «Μεγάλη Παραίτηση», μετατοπίζοντας προσωρινά την ισορροπία δυνάμεων υπέρ των εργαζομένων. Αυτό τους έδωσε τη δυνατότητα να απαιτήσουν αλλαγές που ήταν επιθυμητές εδώ και καιρό, συμπεριλαμβανομένων υψηλότερων αμοιβών και μεγαλύτερης λογοδοσίας από τους εργοδότες σε τομείς όπως η DEI και η δράση για το κλίμα. Η αύξηση των επιλογών εξ αποστάσεως και υβριδικής εργασίας έχει επίσης αυξήσει την ευελιξία στον χώρο εργασίας σε διάφορους κλάδους.

Ανεπίλυτες Προκλήσεις: Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις, τα τελευταία χρόνια έχουν αφήσει και σημαντικές αρνητικές συνέπειες. Οι προκλήσεις περιλαμβάνουν την κρίση κόστους ζωής που οφείλεται στη μεγαλύτερη αύξηση του πληθωρισμού εδώ και τέσσερις δεκαετίες, τον μεγαλύτερο πόλεμο στην Ευρώπη από τη δεκαετία του 1940, την κλιμάκωση των προβλημάτων ψυχικής υγείας και της επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς και την αύξηση των προβλημάτων σωματικής υγείας λόγω έλλειψης προληπτικής φροντίδας, μεταξύ άλλων παραγόντων. Αυτά τα ζητήματα επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό το μυαλό των ερωτηθέντων της Γενιάς Z και των millennials.

Πρόοδος Εργοδότη, Υψηλές Προσδοκίες: η πλειοψηφία παραμένει δυσαρεστημένη με τον συνολικό κοινωνικό αντίκτυπο των επιχειρήσεων, με λιγότερους από τους μισούς να πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν θετική επίδραση στην κοινωνία. Η Γενιά Z είναι ελαφρώς πιο αισιόδοξη από αυτή την άποψη. Η Γενιά Z και οι millennials διατηρούν υψηλές προσδοκίες για τους εργοδότες και τις επιχειρήσεις τους στην αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων, αναγνωρίζοντας τον σημαντικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι ηγέτες των επιχειρήσεων. παίζουν σε αυτό το πλαίσιο.

Επανεκτίμηση του Ρόλου της Εργασίας: Ένα σημαντικό ποσοστό της Γενιάς Z και των millennials επανεκτιμά την κεντρική θέση της εργασίας στη ζωή του. Ενώ η εργασία παραμένει κεντρική στην ταυτότητα ενός σημαντικού μέρους των ερωτηθέντων, η επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελεί πρωταρχικό στόχο. Η μερική απασχόληση γίνεται ολοένα και πιο ελκυστική, με τη βελτίωση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για τους μερικής απασχόλησης να κατατάσσεται ως η κορυφαία λύση για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, πολλοί πιστεύουν ότι η μείωση των ωρών εργασίας τους είναι μη ρεαλιστική λόγω οικονομικών περιορισμών και ανησυχιών σχετικά με τον φόρτο εργασίας και την επαγγελματική εξέλιξη. Οι συμπυκνωμένες τετράήμερες εβδομάδες εργασίας κερδίζουν επίσης δημοτικότητα.

Προτίμηση για απομακρυσμένη και υβριδική εργασία: Η γενιά Z και οι millennials δίνουν μεγάλη αξία στις απομακρυσμένες και υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας, αναγνωρίζοντας τα οφέλη τους. Μια σημαντική πλειοψηφία που εργάζεται αυτήν τη στιγμή σε απομακρυσμένους ή υβριδικούς ρόλους θα εξέταζε το ενδεχόμενο **27** αναζήτησης νέας απασχόλησης εάν απαιτηθεί να επιστρέψει σε πλήρη απασχόληση επί τόπου.

Ανησυχίες για την παρενόχληση στον χώρο εργασίας: Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί σημαντική ανησυχία, ιδιαίτερα για τη Γενιά Z. Ένα σημαντικό μέρος της Γενιάς Z και των millennials αναφέρει ότι έχει βιώσει παρενόχληση ή μικροεπιθέσεις στην εργασία κατά το τελευταίο έτος. Συνήθεις μορφές παρενόχλησης περιλαμβάνουν ακατάλληλα email και σωματικές προσβολές, ενώ ο αποκλεισμός και η υπονόμηση με βάση το φύλο είναι τυπικές μικροεπιθέσεις. Ενώ πολλοί αναφέρουν αυτά τα ζητήματα στους εργοδότες τους, ένα σημαντικό ποσοστό δεν πιστεύει ότι τα προβλήματα αντιμετωπίστηκαν αποτελεσματικά. Οι γυναίκες, τα μη δυαδικά άτομα και οι ερωτηθέντες ΛΟΑΤΚΙ+ είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν παρενόχληση και εκφράζουν χαμηλότερη εμπιστοσύνη στην αντίδραση του οργανισμού τους.

Αυτά τα ευρήματα παρέχουν πολύτιμες πληροφορίες για τις εξελισσόμενες στάσεις και εμπειρίες της Γενιάς Z και των millennials, αναδεικνύοντας τομείς προόδου και συνεχιζόμενες προκλήσεις.

Μείωση των προβλημάτων ψυχικής υγείας και κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων

Όσον αφορά την ψυχική υγεία των ατόμων ηλικίας κάτω των 22 έως 24 ετών, αυτή η ηλικιακή ομάδα αναφέρει ότι βιώνει αυξημένα συναισθήματα μοναξιάς και τα χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής ευεξίας. Επιπλέον, έχει παρατηρηθεί αυξανόμενη συχνότητα εμφάνισης άγχους και κατάθλιψης μεταξύ αυτών. Τα νεαρά άτομα των οποίων η εκπαίδευση ή η απασχόληση διακόπηκαν ή σταμάτησαν λόγω της πανδημίας έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να έχουν βιώσει άγχος ή κατάθλιψη σε σύγκριση με εκείνα των οποίων οι εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιδιώξεις παρέμειναν ανεπηρέαστες.

Επιπλέον, η πανδημία και οι συναφείς κρίσεις έχουν επηρεάσει τα δικαιώματα των νέων, ιδίως όσον αφορά την πρόσβασή τους σε βασικές ανάγκες, όπως η στέγαση. Μια αξιολόγηση που επικεντρώνεται σε άτομα κάτω των 18 ετών αξιολογεί την ευημερία των παιδιών σε πλούσιες χώρες με βάση τρία βασικά κριτήρια: την ψυχική ευεξία, τη σωματική ευεξία και τις δεξιότητες ζωής. Αυτή η αξιολόγηση αποκαλύπτει ότι ακόμη και τα οικονομικά εύπορα έθνη ενδέχεται να μην διασφαλίζουν επαρκώς την ευημερία των παιδιών, μια κατάσταση που έχει επιδεινωθεί κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

Επιπλέον, πολλά νοικοκυριά αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να περιέλθουν σε φτώχεια λόγω των μειωμένων εισοδημάτων που προκύπτουν από την πανδημία, σε συνδυασμό με τους περιορισμένους οικονομικούς πόρους για την αντιμετώπιση των οικονομικών κρίσεων. Στις χώρες του ΟΟΣΑ, περισσότερο από το ένα τρίτο του πληθυσμού δεν διαθέτει επαρκή οικονομικά περιουσιακά στοιχεία για να στηρίξει την οικογένειά του πάνω από το όριο της φτώχειας για τουλάχιστον τρεις μήνες σε περίπτωση απότομης απώλειας εισοδήματος. Η ευαλωτότητα σε αυτόν τον κίνδυνο είναι ιδιαίτερα υψηλή μεταξύ των νοικοκυριών με επικεφαλής άτομα κάτω των 34 ετών, εκείνων χωρίς τριτοβάθμια εκπαίδευση και των ζευγαριών με παιδιά.

Αυτές οι παρατηρήσεις υπογραμμίζουν τη διασύνδεση της ψυχικής ευεξίας, του μορφωτικού επιπέδου και της ένταξης στην αγορά εργασίας, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τη συνολική κοινωνική ευημερία, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στα κοινά, της εμπιστοσύνης και της αύξησης της παραγωγικότητας, επηρεάζοντας έτσι την ευρύτερη οικονομία.

Από την Έρευνα της Deloitte για τη Γενιά Z και τους Millennials για το 2023 προκύπτουν τα εξής:

Το βάρος του υψηλού κόστους ζωής βαραίνει πολύ τη σκέψη της Γενιάς Z και των millennials: Για άλλη μια φορά, η κορυφαία κοινωνική ανησυχία και για τις δύο γενιές είναι το υψηλό κόστος ζωής, ακολουθούμενο από την ανεργία και την κλιματική αλλαγή.

Περίπου οι μισοί από τους Gen Z και τους millennials αποκαλύπτουν ότι ζουν μισθοδοσία με μισθό. Εκφράζουν ανησυχίες ότι μια πιθανή οικονομική ύφεση θα μπορούσε να ωθήσει τους εργοδότες να υποχωρήσουν σε πρωτοβουλίες για το κλίμα και να εμποδίσει την ικανότητά τους να διαπραγματευτούν αυξήσεις μισθών, να διατηρήσουν ευελιξία ή να αναζητήσουν νέες ευκαιρίες εργασίας. Οι οικονομικές ανησυχίες είναι διαδεδομένες και στις δύο γενιές, αν και οι Gen Z είναι πιο αισιόδοξοι για τη βελτίωση της προσωπικής τους οικονομικής κατάστασης τον επόμενο χρόνο (44% των Gen Z σε σύγκριση με 35% των millennials).

Αντιδρώντας στις οικονομικές πιέσεις, η Γενιά Z και οι millennials στρέφονται σε παράπλευρες εργασίες, αναβάλλοντας σημαντικές αποφάσεις ζωής, όπως οι αγορές σπιτιού ή η δημιουργία οικογένειας, και υιοθετώντας συμπεριφορές που εξοικονομούν χρήματα (και είναι φιλικές προς το περιβάλλον), όπως η αγορά μεταχειρισμένων ρούχων ή η μείωση της χρήσης αυτοκινήτου.

Τα επίπεδα στρες και άγχους παραμένουν υψηλά, με την επαγγελματική εξουθένωση να γίνεται ολοένα και πιο συχνή:

Σχεδόν οι μισοί από τους Gen Z (46%) και τέσσερις στους 10 millennials (39%) αναφέρουν ότι αισθάνονται στρες ή άγχος στην εργασία τους συνεχώς ή τον περισσότερο καιρό. Οι κύριοι παράγοντες άγχους περιλαμβάνουν ανησυχίες για το μακροπρόθεσμο οικονομικό μέλλον, τα καθημερινά οικονομικά και την ευημερία των οικογενειών τους. Παράγοντες που σχετίζονται με τον χώρο εργασίας, όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η ανθυγιεινή δυναμική της ομάδας, συμβάλλουν επίσης στο άγχος. Επιπλέον, τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης αυξάνονται λόγω των πιέσεων που σχετίζονται με την εργασία.

Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες αναγνωρίζουν ότι οι εργοδότες τους δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ψυχική υγεία και ότι αυτές οι προσπάθειες έχουν θετικό αντίκτυπο. Ωστόσο, οι πόροι ψυχικής υγείας παραμένουν υποαξιοποιημένοι, πιθανώς λόγω του κοινωνικού και εργασιακού στιγματισμού. Η γενιά Z και οι millennials έχουν ανάμεικτες απόψεις σχετικά με τον αντίκτυπο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην ψυχική τους υγεία. Ενώ σχεδόν οι μισοί πιστεύουν ότι έχουν θετική επίδραση, πάνω από τέσσερις στους 10 πιστεύουν ότι οδηγούν σε αισθήματα μοναξιάς, ανεπάρκειας και πίεσης για διατήρηση διαδικτυακής παρουσίας.

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί σημαντική ανησυχία, αλλά οι οικονομικοί περιορισμοί επηρεάζουν την ικανότητά τους να δώσουν προτεραιότητα στη βιωσιμότητα: Οι ανησυχίες για την κλιματική αλλαγή επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό τη λήψη αποφάσεων, από τον οικογενειακό προγραμματισμό και τις βελτιώσεις στο σπίτι έως τις επιλογές τρόπου ζωής όπως η διατροφή και η μόδα, ακόμη και οι αποφάσεις για την καριέρα τους.

Η γενιά Z και οι millennials συμμετέχουν ενεργά στη δράση για το κλίμα, με το 70% να προσπαθεί ενεργά να μειώσει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις. Ωστόσο, τα οικονομικά ζητήματα αποτελούν πρόκληση, καθώς περισσότεροι από τους μισούς πιστεύουν ότι θα γίνει πιο δύσκολο ή αδύνατο να αντέξουν οικονομικά βιώσιμα προϊόντα και υπηρεσίες εάν η οικονομική κατάσταση παραμείνει αμετάβλητη ή επιδεινωθεί.

Συνεχίζουν να απαιτούν αυξημένη δράση για το κλίμα από τους εργοδότες τους και αντιλαμβάνονται μια μείωση στις στρατηγικές βιωσιμότητας τα τελευταία χρόνια. Τονίζουν επίσης τον κρίσιμο ρόλο των εργοδοτών στην παροχή της απαραίτητης κατάρτισης σε δεξιότητες για την προετοιμασία του εργατικού δυναμικού για τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα.

Τα επίμονα υψηλά επίπεδα στρες και άγχους επιμένουν, με πιο σημαντικό αντίκτυπο στις υποεκπροσωπούμενες ομάδες: Φέτος, η αλλαγή στα ανησυχητικά ποσοστά στρες και άγχους που βιώνουν, αντικατοπτρίζοντας τα προηγούμενα χρόνια, είναι μικρή. Περίπου το 46% της Γενιάς Z και το 39% των millennials αναφέρουν ότι αισθάνονται στρες ή άγχος συνεχώς ή τον περισσότερο καιρό. Επιπλέον, παρατηρούμε μια συνέχιση της τάσης όπου οι γυναίκες αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα στρες και άγχους σε σύγκριση με τους άνδρες και στις δύο γενιές. Η ανισότητα είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη μεταξύ της Γενιάς Z, με το χάσμα των φύλων να επεκτείνεται από μια διαφορά 11 μονάδων σε μια διαφορά 17 μονάδων τα τελευταία τρία χρόνια. Αντίθετα, το χάσμα των φύλων στα επίπεδα στρες των millennials έχει παραμείνει σχετικά σταθερό από το 2020. Μεταξύ των LGBT+ Gen Z, το 56% αναφέρει ότι αισθάνεται στρες ή άγχος συνεχώς ή τον περισσότερο καιρό, ενώ το 49% των LGBT+ millennials μοιράζεται αυτή την εμπειρία. Επιπλέον, το 52% της Γενιάς Z και το 51% των millennials από εθνοτικές μειονοτικές ομάδες, καθώς και το 62% της Γενιάς Z και το 63% των millennials με αναπηρίες, αναφέρουν αυτά τα επίμονα συναισθήματα στρες και άγχους. Αυτά τα ποσοστά είναι σημαντικά υψηλότερα από τη συνολική βάση των ερωτηθέντων (46% για τη Γενιά Z και 39% για τους millennials).

Ψηφιακές ανισότητες εν μέσω πανδημίας

Η αύξηση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων κατά τη διάρκεια της πανδημίας έχει τη δυνατότητα να επιδεινώσει τις υπάρχουσες ανισότητες και αυτές οι ανισότητες μπορεί να αφήσουν διαρκή αποτυπώματα στη νεότερη γενιά.

Επιπλέον, το ψηφιακό χάσμα θα μπορούσε να διευρυνθεί περαιτέρω, με την πολυπλοκότητά του να εκτείνεται σε τρεις κύριες διαστάσεις: την αρχική πρόσβαση σε ψηφιακά εργαλεία, τα επίπεδα δεξιοτήτων και, σε ορισμένες χώρες όπου σχεδόν όλοι έχουν πρόσβαση, τις ανισότητες στα αποτελέσματα εκτός σύνδεσης. Αυτά τα αποτελέσματα εκτός σύνδεσης αφορούν διακυμάνσεις στα οφέλη που προκύπτουν από τη χρήση του διαδικτύου μεταξύ χρηστών με συγκρίσιμα πρότυπα χρήσης, που συχνά αποδίδονται σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά υπόβαθρα. Αυτό υποδηλώνει ότι η χρήση του διαδικτύου μπορεί να επιτείνει τις προϋπάρχουσες ανισότητες, μια ανησυχητική προοπτική εν μέσω του συνεχιζόμενου ψηφιακού μετασχηματισμού.

Επιπλέον, παρόλο που, κατά μέσο όρο, εννέα στους δέκα μαθητές στις χώρες του ΟΟΣΑ έχουν πρόσβαση σε ψηφιακές συσκευές και σύνδεση στο διαδίκτυο στο σπίτι, εξακολουθεί να υπάρχει ένα αξιοσημείωτο χάσμα στην πρόσβαση μεταξύ των μαθητών σε προνομιούχα σχολεία και των συνομηλίκων τους σε μειονεκτούντα σχολεία. Οι μαθητές σε προνομιούχα σχολεία έχουν 15% περισσότερες πιθανότητες να έχουν πρόσβαση σε υπολογιστές για εκπαιδευτικούς σκοπούς σε σύγκριση με τους συνομηλίκους τους σε λιγότερο προνομιούχα ιδρύματα. Επιπλέον, πολλά νοικοκυριά πρέπει να μοιράζονται ψηφιακές συσκευές μεταξύ γονέων και αδελφών, γεγονός που εμποδίζει πολλούς μαθητές να συμμετέχουν αποτελεσματικά στην εξ αποστάσεως μάθηση κατά τη διάρκεια του κλεισίματος των σχολείων.

Θετικές εξελίξεις εν μέσω προκλήσεων

Ενώ η νεότερη γενιά αντιμετωπίζει σοβαρές ευπάθειες που προκύπτουν από παράγοντες όπως η ηλικία, τα επίπεδα δεξιοτήτων, η γεωγραφική θέση και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, επιδεικνύει επίσης ανθεκτικότητα και καινοτομία ως απάντηση στις προκλήσεις που θέτει η πανδημία και οι συνέπειές της. Τα άτομα της Γενιάς Z έχουν επιδείξει προληπτική συμμετοχή σε διάφορους τομείς. Όχι μόνο έχουν συμμετάσχει ενεργά στον κοινωνικό ακτιβισμό, αλλά έχουν επίσης αναδειχθεί ως νέοι επιχειρηματίες, προτείνοντας καινοτόμες λύσεις για την αντιμετώπιση οικονομικών, εργασιακών και υγειονομικών ζητημάτων.

Έρευνες που απευθύνονται τόσο στους Millennials όσο και στα μέλη της Γενιάς Z αποκάλυψαν αυξημένα επίπεδα ενσυναίσθησης και ευγνωμοσύνης που προκύπτουν από τις επικρατούσες συνθήκες. Επιπλέον, η ηλικιακή ομάδα κάτω των 18 ετών συνέχισε τον ακτιβισμό της για το κλίμα μέσω διαδικτυακών καναλιών, αποδεικνύοντας τη δέσμευσή της σε σημαντικούς σκοπούς.

ΟΙ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΤΗΣ ΕΕ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗ ΝΕΟΤΕΡΗ ΓΕΝΙΑ

Οι πολιτικές της ΕΕ καλύπτουν διάφορες πτυχές που επηρεάζουν άμεσα τα παιδιά και τους νέους, αντιπροσωπεύοντας περισσότερο από το ήμισυ όλων των χαρτοφυλακίων των Επιτρόπων, με έμφαση τόσο στο ενωσιακό όσο και στο παγκόσμιο πλαίσιο. Αυτές οι πολιτικές περιστρέφονται κυρίως γύρω από δύο βασικούς στόχους: την προστασία και την ενδυνάμωση των παιδιών και των νέων. Ωστόσο, αυτές οι πρωτοβουλίες είναι συχνά κατακερματισμένες και δεν υπάρχει συντονισμός μεταξύ των χαρτοφυλακίων.

Τα υπάρχοντα χρηματοδοτικά προγράμματα της ΕΕ διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην υποστήριξη των κρατών μελών στην ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της Γενιάς Ζ. Βασικά προγράμματα περιλαμβάνουν το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης, το Ταμείο Συνοχής, το Erasmus+, την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων, το πρόγραμμα Απασχόλησης και Κοινωνικής Καινοτομίας και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων. Η δημιουργία συνεργειών μεταξύ αυτών των προγραμμάτων είναι ζωτικής σημασίας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει αυτή η γενιά.

Αρκετοί Επίτροποι επικεντρώνονται επίσης στην προστασία των παιδιών, ιδίως των παιδιών που βρίσκονται σε ευάλωτες καταστάσεις, όπως οι μετανάστες, τα παιδιά Ρομά, τα παιδιά με αναπηρίες, οι ασυνόδευτοι ανήλικοι και όσοι έχουν πληγεί από κρίσεις. Αυτές οι προσπάθειες περιλαμβάνουν την καταπολέμηση της παιδικής εργασίας, την αντιμετώπιση της σεξουαλικής κακοποίησης παιδιών και τη διασφάλιση της πρόσβασης στην εκπαίδευση για παιδιά που βρίσκονται σε καταστάσεις κρίσης.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην υποστήριξη της ευημερίας των παιδιών και των νέων στις πολιτικές της ΕΕ. Έχει υποστηρίξει πρωτοβουλίες όπως η Ευρωπαϊκή Εγγύηση για τα Παιδιά και το Μέσο Εγγύησης για τους Νέους, που αποσκοπούν στην καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας και της ανεργίας των νέων. Αυτές οι προτάσεις έχουν συμβάλει σημαντικά στη διαμόρφωση των πολιτικών της ΕΕ για τη νεότερη γενιά.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κατά τη διαμόρφωση πολιτικών και προγραμμάτων που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των αναγκών της Γενιάς Ζ σε επίπεδο ΕΕ, είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη τα ακόλουθα τέσσερα βασικά σημεία:

Εξισορρόπηση Προστασίας και Ενδυνάμωσης

Τα τελευταία χρόνια έχουν αποκαλύψει ότι η νεότερη γενιά μπορεί να είναι τόσο ευάλωτη, όπως όσον αφορά τη φτώχεια και την κινητικότητα μεταξύ των γενεών, όσο και ενεργά συμμετέχουσα στη δημόσια πολιτική, όπως φαίνεται στις διαδηλώσεις για το κλίμα και στα κινήματα υπέρ της δημοκρατίας. Η πρόκληση εδώ είναι να δημιουργηθούν πολιτικές που ταυτόχρονα προστατεύουν και ενδυναμώνουν τους νέους, αναγνωρίζοντάς τους ως ενεργούς παράγοντες στη ζωή τους και όχι ως παθητικούς παρατηρητές. Η στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία 2019-2027, η οποία αναπτύχθηκε με την ενεργό συμμετοχή των νέων, θέτει στόχους που σχετίζονται με διάφορες πτυχές της ζωής τους και τις προκλήσεις τους, δίνοντας έμφαση στην ένταξη, την απασχόληση και τη βιωσιμότητα. Η υιοθέτηση πολιτικών υπέρ των παιδιών και υπέρ των νέων είναι απαραίτητη για τη δημιουργία ενός ισορροπημένου κράτους πρόνοιας, ευθυγραμμιζόμενη με την προοπτική των κοινωνικών επενδύσεων που υποστηρίζει μια προσέγγιση κύκλου ζωής για τις επενδύσεις και την ενδυνάμωση.

Πολιτικές προσαρμογής γενεών

Οι πολιτικές θα πρέπει να δίνουν προτεραιότητα στις ανησυχίες της νεότερης γενιάς, αντανakλώντας τις ανάγκες και τις φιλοδοξίες της αντί να τους επιβάλλουν τις απόψεις των παλαιότερων γενεών. Υπάρχει ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ των ονείρων εργασίας των εφήβων και της τρέχουσας πραγματικότητας στην αγορά εργασίας, γεγονός που υπογραμμίζει τη σημασία του συνεχούς διαλόγου και της κατανόησης μεταξύ των γενεών. Η ενθάρρυνση της συμμετοχής των νέων στη χάραξη πολιτικής είναι ζωτικής σημασίας και η μείωση του ορίου ηλικίας ψήφου στα 16 έτη θα μπορούσε να διευκολύνει αυτή τη διαδικασία.

Ολοκληρωμένη Προσέγγιση για όλες τις Ηλικιακές Ομάδες

Η χάραξη πολιτικής θα πρέπει να καλύπτει πλήρως όλους τους νέους και τα παιδιά κάτω των 22 ετών, λαμβάνοντας υπόψη την αναπτυξιακή φάση κατά την οποία τα άτομα μεγαλώνουν και μεταβαίνουν στην ενηλικίωση. Είναι ζωτικής σημασίας να αναγνωριστούν οι διαφορές μεταξύ των ανατολικών και δυτικών κρατών μελών της ΕΕ. Η πρόβλεψη και η διορατικότητα θα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της χάραξης πολιτικής της ΕΕ, με

Μια ολοκληρωμένη στρατηγική για τα δικαιώματα των παιδιών που ενδεχομένως να καλύπτει τις έξι προτεραιότητες της Επιτροπής von der Leyen. Το Next Generation EU και το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο προσφέρουν ευκαιρίες για ολοκληρωμένες πολιτικές. Η καινοτόμος παροχή φροντίδας για την προσχολική ηλικία θα μπορούσε να διαταράξει το υπάρχον εκπαιδευτικό σύστημα και να ανταποκριθεί καλύτερα στις εξελισσόμενες προσδοκίες και προκλήσεις. Τα εργαλεία παρακολούθησης και λογοδοσίας αποτελούν βασικά στοιχεία ολοκληρωμένων πολιτικών, με την έννοια της ένωσης ενός παιδιού να βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών της ΕΕ.

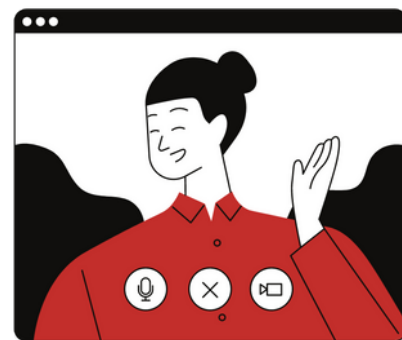
Πολυδιάστατη Παρακολούθηση και Δεδομένα

Η ΕΕ μπορεί να ηγηθεί της παρακολούθησης της κοινωνικοοικονομικής προόδου ολόκληρης της γενιάς μέσω πολυδιάστατων, υψηλής ποιότητας δεδομένων. Οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών μπορούν να χρησιμεύσουν ως πλαίσιο παρακολούθησης, ευθυγραμμιζόμενοι με την έκκληση του Ελεγκτικού Συνεδρίου για μια πιο σαφή προσέγγιση στην παιδική φτώχεια. Ένας τέτοιος μηχανισμός μπορεί να διαμορφώσει βασισμένες σε τεκμηριωμένα, προσαρμοσμένες πολιτικές λύσεις για τις ποικίλες προκλήσεις που αντιμετωπίζει αυτή η γενιά.

Παρά την υποχώρηση της πανδημίας και την αυξανόμενη τάση προς πιο ισορροπημένες ρυθμίσεις μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι διαδοχικές και συσσωρευόμενες προκλήσεις διαβρώνουν επίμονα την ψυχική ευεξία της Γενιάς Z και των millennials. Το βάρος του υψηλού κόστους ζωής αποτελεί σημαντική ανησυχία. Εκτός του ότι η οικονομική ασφάλεια παραμένει η κυρίαρχη πηγή άγχους μεταξύ της Γενιάς Z και των millennials, οι ανησυχίες για το μέλλον της οικονομίας θα μπορούσαν να συνεχίσουν να επηρεάζουν την ψυχική τους υγεία, επηρεάζοντας ιδιαίτερα τις φιλοδοξίες τους για μια πιο υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ενώ οι οικονομικές πιέσεις και οι ευρύτεροι κοινωνικοί παράγοντες άγχους, όπως η ανισότητα και η κλιματική αλλαγή, βρίσκονται πέρα από τον άμεσο έλεγχο των εργοδοτών, η Γενιά Z και οι millennials πιστεύουν ακράδαντα ότι οι επιχειρήσεις φέρουν την ευθύνη να αντιμετωπίσουν αυτά τα ζητήματα και να προωθήσουν θετικές κοινωνικές αλλαγές. Οι οργανισμοί που παραμελούν αυτές τις ευθύνες κινδυνεύουν να χάσουν ταλέντα, καθώς η Γενιά Z και οι millennials βασίζονται στις επιλογές σταδιοδρομίας τους στις αξίες τους.

Πολλοί παράγοντες άγχους που επηρεάζουν τη Γενιά Z και τους millennials είναι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και τους οποίους οι εργοδότες μπορούν να επηρεάσουν άμεσα, όπως ο φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τα ανθυγιεινά εργασιακά περιβάλλοντα ή η δυναμική της ομάδας. Επιπλέον, οι ακατάλληλες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας εμφανίζονται σε απαράδεκτο επίπεδο, συμβάλλοντας αναμφίβολα σε ανθυγιεινά εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι οι ενέργειες των ηγετών των επιχειρήσεων για την προώθηση της ευημερίας, αν και αναγνωρίζονται από πολλούς ερωτηθέντες, δεν έχουν ακόμη αντιμετωπίσει πλήρως τις ανησυχητικές τάσεις, από την αχαλίνωτη επαγγελματική εξουθένωση έως τα συγκριτικά υψηλά επίπεδα άγχους και άγχους μεταξύ των νεότερων και των υποεκπροσωπούμενων ομάδων, καθώς και τη επίμονη δυσφορία στην αποκάλυψη προβλημάτων ψυχικής υγείας λόγω του διάχυτου στιγματισμού στον χώρο εργασίας. Σε απάντηση, οι εργοδότες θα πρέπει να επικεντρωθούν ιδιαίτερα στα εξής:

Καλλιέργεια πολιτισμών όπου η ψυχική υγεία συζητείται ανοιχτά και τα άτομα ενθαρρύνονται να αναζητούν κατάλληλη υποστήριξη.



Τα στοιχεία του τρέχοντος έτους υπογραμμίζουν τη συνεχή ανάγκη των εργοδοτών να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν κουλτούρες που όχι μόνο προλαμβάνουν τις προκλήσεις ψυχικής υγείας αλλά και επιτρέπουν σε όλους

να εντοπίζουν, να αντιμετωπίζουν και να συζητούν ανοιχτά το άγχος, το στρες και την επαγγελματική εξουθένωση. Αυτό συνεπάγεται την παροχή προσαρμοσμένων εργαλείων και πολιτικών για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας και την ενθάρρυνση των ατόμων να αποκαλύπτουν τις προκλήσεις τους και να χρησιμοποιούν ειδικούς πόρους για βοήθεια. Ωστόσο, η επίτευξη σημαντικής αύξησης στην αξιοποίηση των πόρων και την αποκάλυψη ζητημάτων απαιτεί μια μόνιμη αλλαγή στις συμπεριφορές και τις στάσεις. Η συμπεριληπτική ηγεσία σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα είναι απαραίτητη για την καλλιέργεια της εμπιστοσύνης και της ενσυναίσθησης, μειώνοντας τους φόβους κρίσης ή διακρίσεων. Οι εργοδότες θα πρέπει να επενδύουν στην ανάπτυξη ηγετικών ικανοτήτων και να θέτουν προσδοκίες από τους διευθυντές όχι μόνο για να διευκολύνουν αλλά και να ξεκινούν ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με την ψυχική υγεία, να εντοπίζουν σημάδια, να προσφέρουν προληπτική υποστήριξη και να υποστηρίζουν σθεναρά την ευημερία των συναδέλφων.

Ενδυνάμωση των ατόμων ώστε να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Λαμβάνοντας υπόψη τα επίμονα υψηλά επίπεδα στρες, άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης που βιώνουν η Gen Z και οι millennials, είναι προφανές ότι πρέπει να γίνουν περισσότερα για να ανταποκριθούν στις προσδοκίες τους σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Καθώς οι εξ αποστάσεως ή υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας γίνονται ολοένα και πιο συνηθισμένες, οι εργοδότες θα πρέπει να μετατοπίσουν την εστίασή τους από το «πού» εργάζονται οι άνθρωποι στο «πότε» εργάζονται. Διερευνώντας ευκαιρίες για την παροχή μοντέλων όπως οι συμπυκνωμένες εβδομάδες εργασίας,

Το ευέλικτο ωράριο εργασίας και οι ρόλοι μερικής απασχόλησης είναι ζωτικής σημασίας, με σαφείς διαβεβαιώσεις ότι οι σταδιοδρομίες όσων επιλέγουν αυτά τα μοντέλα δεν θα τιμωρηθούν. Οι ηγέτες θα πρέπει επίσης να δώσουν προτεραιότητα στην κατανόηση και την αντιμετώπιση των γενεακών πιέσεων που αντιμετωπίζουν η Γενιά Z και οι millennials, όπως οι ευθύνες φροντίδας. Αυτό μπορεί να περιλαμβάνει την εισαγωγή συγκεκριμένων πολιτικών και τη διασφάλιση ότι οι ευέλικτες επιλογές εργασίας είναι προσβάσιμες σε όλους, ενώ παράλληλα αποστιγματίζουν την ανάγκη προσαρμογής των ωραρίων εργασίας για τη φροντίδα. Οι εργοδότες μπορούν να εφαρμόσουν κατευθυντήριες γραμμές για την καταπολέμηση των συνηθειών "πάντα σε λειτουργία", ενθαρρύνοντας τα άτομα να αποσυνδέονται εκτός των συμφωνημένων ωρών εργασίας και θέτοντας προσδοκίες για τους διευθυντές να ηγηθούν δίνοντας το παράδειγμα.

Αντιμετώπιση και μείωση των ανησυχητικά υψηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Παρόλο που η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνθετο φαινόμενο με πολλαπλές αιτίες και διαστάσεις, οι εργοδότες μπορούν και πρέπει να αναλάβουν δράση για τον μετριασμό της συχνότητάς της. Καθώς η κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των εκδηλώσεών της στον χώρο εργασίας αυξάνεται, περισσότεροι πόροι γίνονται διαθέσιμοι για την αντιμετώπισή της τόσο σε ατομικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο. Ενώ οι περισσότερες δράσεις για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση του κινδύνου επαγγελματικής εξουθένωσης, μπορούν να ληφθούν συγκεκριμένα μέτρα, όπως η ενσωμάτωση των κριτηρίων που ορίζονται από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας σε εκστρατείες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης. Αυτή η προσέγγιση θα βοηθούσε τις ομάδες HR και Talent, τους προϊσταμένους και τους εργαζομένους να αναγνωρίσουν την επαγγελματική εξουθένωση και να ενθαρρύνουν τα άτομα να αναζητήσουν την κατάλληλη βοήθεια σε προγενέστερα στάδια.

Εξάλειψη μη συμπεριληπτικών συμπεριφορών.

Οι έρευνες υπογραμμίζουν ότι η Γενιά Z και οι millennials συνεχίζουν να βιώνουν παρενόχληση στον χώρο εργασίας και μικροεπιθέσεις που επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική τους ευεξία. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη οι ηγέτες των επιχειρήσεων να δημιουργήσουν εργασιακά περιβάλλοντα που προωθούν την αναφορά ζητημάτων και τη συνεπή αντιμετώπιση τους.

Ακατάλληλη συμπεριφορά. Η διαφάνεια σχετικά με το τι συνιστά μη συμπεριληπτική συμπεριφορά, σε συνδυασμό με την εμπιστοσύνη στους διαθέσιμους μηχανισμούς κλιμάκωσης και επίλυσης, είναι ύψιστης σημασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στις υποεκπροσωπούμενες ομάδες που βιώνουν συχνότερη παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αλλά είναι λιγότερο πιθανό να την αναφέρουν. Ταυτόχρονα, η σαφής ανταλλαγή μηνυμάτων, ξεκινώντας από την ανώτερη ηγεσία και κατεβαίνοντας προς τα κάτω, πρέπει να τονίζει τη σημασία των σεβαστών καθημερινών συμπεριφορών για τη δημιουργία και τη διατήρηση πλήρως συμπεριληπτικών περιβαλλόντων όπου όλοι μπορούν να ευημερήσουν.



Οι παραπάνω συστάσεις μπορούν να χρησιμεύσουν ως πολύτιμη καθοδήγηση για οργανώσεις νέων και ΜΚΟ που συμμετέχουν σε δραστηριότητες και έργα με επικεφαλής νέους. Ενθαρρύνοντας ανοιχτές συζητήσεις για την ψυχική υγεία, αυτές οι οργανώσεις μπορούν να δημιουργήσουν υποστηρικτικά περιβάλλοντα όπου οι νέοι συμμετέχοντες ενθαρρύνονται να αναζητήσουν βοήθεια όταν χρειάζεται. Ομοίως, η έμφαση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να ωφελήσει τις πρωτοβουλίες με επικεφαλής νέους, διασφαλίζοντας ότι οι νέοι ηγέτες και οι συνεισφέροντες έχουν ευελιξία και υποστήριξη για να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ των δεσμεύσεών τους. Επιπλέον, η αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης και των μη συμπεριληπτικών συμπεριφορών εντός τέτοιων οργανισμών μπορεί να ενισχύσει την ευημερία και την συμπερίληψη των νέων συμμετεχόντων, προωθώντας μια πιο θετική και παραγωγική εμπειρία έργων με επικεφαλής νέους.

Κύριες αναφορές:

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

- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI\(2020\)_659pdf404_EN_](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/659404/EPRS_BRI(2020)_659pdf404_EN_)

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

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

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΜΕΘΟΔΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ

Τι γνωρίζουμε

Η κοινωνία αλλάζει. Αυτό είναι κάτι που διαρκώς αλλάζει, με ή χωρίς σημαντικά γεγονότα που επιταχύνουν την αλλαγή. Ομοίως, ο τομέας των νέων θα πρέπει, γενικά, να βρίσκεται σε συνεχή προσαρμογή, προκειμένου να συγκρατεί τις ανάγκες των νέων και να παρέχει ολοκληρωμένες λύσεις για την ένταξη και την ανάπτυξή τους. Τα προηγούμενα 3-5 χρόνια ενισχύουν την ανάγκη για προσαρμογή στον τομέα των νέων, ειδικά στις ευρωπαϊκές κοινωνίες λόγω του ισχυρού αντίκτυπου της ψηφιοποίησης, των κρίσεων Covid και του πολέμου κοντά στα σύνορα. Αυτοί δεν είναι οι μόνοι λόγοι για τους οποίους η αλλαγή επιταχύνθηκε, αλλά έφεραν μια μεγάλη διαφορά ως προς τον τρόπο με τον οποίο οι οργανώσεις νέων μπορούν ακόμα να συμμετέχουν στο έργο της κοινότητας και πώς οι νέοι επιθυμούν να συμμετέχουν.

Όπως μπορούμε να αντιληφθούμε από τα προηγούμενα κεφάλαια, η Γενιά Z διαφέρει από πολλές απόψεις, όχι μόνο μεταξύ τους, αλλά και σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές. Αυτό σημαίνει ότι όχι μόνο οι διαφορές μεταξύ των γενεών διευρύνονται από το γεγονός ότι γεννήθηκαν και μεγάλωσαν με το διαδίκτυο, αλλά επίσης, αντιλαμβάνονται τις αργές αλλαγές από τις προηγούμενες γενιές ως βασικό σημείο για να γίνουν μέρος της αλλαγής και κατανοούν τους περιορισμούς της ζωής. Τα έντονα ενδιαφέροντα που επιδεικνύει η Γενιά Z γίνονται αντιληπτά στους ακόλουθους τομείς: το αίσθημα του ανήκειν, το να έχουν σημασία τι κάνουν, το να έχουν την αίσθηση ότι η γνώμη τους λαμβάνεται υπόψη και το να αγωνίζονται για τα σημαντικά πράγματα. Μια άλλη πτυχή που περιγράφεται είναι η δύναμη της δικής τους δραστηριότητας και η συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, η οποία αποτελεί ένα νέο είδος ιδιοκτησίας και ευθύνης που δεν ήταν τόσο σταθερή ποιότητα των προηγούμενων γενεών στις αρχές της δεκαετίας των 20.

Η παραχώρηση εξουσίας λήψης αποφάσεων στους νέους μπορεί να έχει μετασχηματιστικό αντίκτυπο στη συμμετοχή τους σε πρωτοβουλίες νεολαίας. Όταν στους νέους δίνεται η ευκαιρία να λαμβάνουν αποφάσεις που επηρεάζουν άμεσα τα προγράμματα και τις δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν, αναπτύσσουν αίσθημα ιδιοκτησίας και ευθύνης. Αυτή η εξατομίκευση δημιουργεί ένα αίσθημα ότι ανήκουν κάπου και καλλιεργεί μια ισχυρότερη συναισθηματική σύνδεση με τον οργανισμό.

Οι νέοι αισθάνονται πιο άνετα να εκφράζουν τις ιδέες τους και να πειραματίζονται με διαφορετικές λύσεις. Αυτή η κουλτούρα δημιουργικότητας πυροδοτεί την καινοτομία και ενθαρρύνει τους νέους συμμετέχοντες να συνεισφέρουν ενεργά τις μοναδικές τους απόψεις.

Οι νεαροί συμμετέχοντες αισθάνονται άνετα να μοιράζονται τις εμπειρίες τους και να ζητούν βοήθεια από συνομηλίκους και μέντορες.

Η διαφάνεια παίζει ζωτικό ρόλο στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης και κατανόησης. Η ανοιχτή επικοινωνία σχετικά με τις αποφάσεις, τις προκλήσεις και τις επιτυχίες κάνει τους νέους να αισθάνονται ότι εκτιμώνται και σέβονται ως μέρος της κοινότητας.

Η καθοδήγηση και η υποστήριξη διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στην καλλιέργεια του αισθήματος του ανήκειν. Η καθιέρωση προγραμμάτων καθοδήγησης εντός του οργανισμού παρέχει καθοδήγηση και ενθάρρυνση από έμπειρα μέλη. Η εξατομικευμένη υποστήριξη που ανταποκρίνεται στις μοναδικές ανάγκες και προκλήσεις των νέων ατόμων δημιουργεί ένα πιο συμπεριληπτικό και υποστηρικτικό περιβάλλον.

Εκτός από την προσωπική ανάπτυξη, ο οργανισμός μπορεί να καλλιεργήσει διαρκείς σχέσεις και δίκτυα μεταξύ των νέων συμμετεχόντων. Διευκολύνοντας τις συνδέσεις και τις φιλίες, ο οργανισμός γίνεται μια κοινότητα όπου τα άτομα βρίσκουν την αίσθηση του ανήκειν και την υποστήριξη. Η εμπλοκή πρώην συμμετεχόντων ως μέντορες ή η συμμετοχή τους σε προγράμματα αποφοίτων ενισχύει περαιτέρω τη σύνδεση του οργανισμού με τους τωρινούς νέους.

Για να παραμείνουν σχετικοί, οι οργανισμοί πρέπει να επενδύσουν χρόνο στην κατανόηση των ποικίλων ενδιαφερόντων, προτιμήσεων και φιλοδοξιών των νέων που εξυπηρετούν.

Μια προσέγγιση με επίκεντρο τους νέους καλλιεργεί το αίσθημα ιδιοκτησίας και του ανήκειν, κάνοντας τους συμμετέχοντες να αισθάνονται ότι ο οργανισμός αντιπροσωπεύει πραγματικά τα συμφέροντά τους.



Συμμετοχή των Ενδιαφερόμενων Μερών και Κατανόηση των Αναγκών τους: Η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των γονέων, των εκπαιδευτικών, των ηγετών της κοινότητας και των ίδιων των νέων, είναι ζωτικής σημασίας για την απόκτηση πολύτιμων γνώσεων σχετικά με τις συγκεκριμένες ανάγκες και τις φιλοδοξίες της ομάδας-στόχου. Μέσω ανοιχτών διαλόγων, ερευνών και ομάδων εστίασης, οι οργανώσεις νέων μπορούν να κατανοήσουν τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και να εντοπίσουν τομείς όπου απαιτείται πρόσθετη υποστήριξη. Η κατανόηση των απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών επιτρέπει στους οργανισμούς να σχεδιάζουν προγράμματα που ανταποκρίνονται και είναι σχετικά με τις ανάγκες της κοινότητας.

Με την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι νέοι και τον θετικό αντίκτυπο της εργασίας για τους νέους, οι οργανισμοί μπορούν να κινητοποιήσουν υποστήριξη και πόρους για τις πρωτοβουλίες τους. Οι προσπάθειες υπεράσπισης μπορεί να περιλαμβάνουν εκστρατείες ευαισθητοποίησης, συμμετοχή των μέσων ενημέρωσης και συνεργασία με τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για την ιεράρχηση πρωτοβουλιών που σχετίζονται με τους νέους.

Συμπερασματικά, η δημιουργία ενός ακμάζοντος περιβάλλοντος για την εργασία με νέους απαιτεί ολοκληρωμένες και στρατηγικές προσπάθειες που περιλαμβάνουν την καθιέρωση συνεργασιών, την κατανόηση των αναγκών των ενδιαφερόμενων μερών, την εμπλοκή των ενδιαφερόμενων μερών στη λήψη αποφάσεων, την οικοδόμηση υποστηρικτικών δικτύων, την υπεράσπιση ζητημάτων των νέων και την προώθηση της βιωσιμότητας.

Η αναγνώριση και η εκτίμηση του καλού έργου των νέων συμμετεχόντων αποτελεί ένα ισχυρό εργαλείο για τη διατήρηση υψηλών επιπέδων συμμετοχής των νέων. Όταν οι νέοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και αναγνωρίζονται για τις προσπάθειες και τη συνεισφορά τους, ενισχύεται το αίσθημα του ανήκειν και τους παρακινεί να παραμένουν ενεργά εμπλεκόμενοι σε πρωτοβουλίες νεολαίας.



Η ύπαρξη ενός ειδικού συμβουλίου ή οργανισμού για τους νέους διασφαλίζει ότι οι φωνές και οι απόψεις τους βρίσκονται στην πρώτη γραμμή της λήψης αποφάσεων. Οι νέοι μπορούν να συνεισφέρουν ενεργά με ιδέες, να προτείνουν πρωτοβουλίες και να επηρεάσουν την κατεύθυνση του οργανισμού, οδηγώντας σε πιο σχετικά και αποτελεσματικά προγράμματα. Είναι περήφανοι που είναι πολύτιμα μέλη του οργανισμού και αισθάνονται κίνητρα να συνεισφέρουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο στην επιτυχία του.

Ένα από τα κύρια ευρήματα αυτής της έρευνας είναι η σημασία της ευθυγράμμισης των συμφερόντων και των στόχων των νέων με αυτά του οργανισμού.

Χάρτης νοοτροπίας

Αυτή η μέθοδος δημιουργεί μια επισκόπηση σχετικά με την πολλαπλή εικόνα κάθε έργου του οργανισμού, τα άτομα που εμπλέκονται στην ομάδα και τις ομάδες-στόχους, καθώς και τις δικές τους συμπεριφορές και ευθύνες για κάθε δραστηριότητα. Όντας κάτι περισσότερο από μια σύνοψη όλων των πυλώνων που εμπλέκονται σε κάθε έργο ή δραστηριότητα, μπορεί να εφαρμοστεί κατά τις πρώτες ημέρες των εθελοντών, ώστε να μπορούν να συλλέξουν πολλαπλά κομμάτια του παζλ στο οποίο μόλις μπήκαν, να εξερευνήσουν τον τύπο και τη συνεισφορά τους και να έχουν μια βαθύτερη κατανόηση της ολοκληρωμένης προοπτικής της οργανωτικής υποστήριξης στην κοινότητα. Μόλις δημιουργηθεί αυτός ο πρώτος νοητικός χάρτης, μπορεί πάντα να λαμβάνει νέες συμπληρώσεις.

Αυτή είναι μια ομαδική δραστηριότητα. Μπορεί να εφαρμοστεί τόσο διαδικτυακά όσο και εκτός σύνδεσης.

Γενικός σκοπός:

Τα νέα μέλη διερευνούν μια βαθύτερη επισκόπηση της δραστηριότητας του οργανισμού και κατανοούν πού και πώς μπορούν να συνεισφέρουν.

Παρακαλούμε να δώσετε στις ομάδες αρκετό χρόνο για να εξετάσουν κάθε κατηγορία, αν θέλετε ένα συνολικό αποτέλεσμα (τουλάχιστον 10 λεπτά ανά κατηγορία θα ήταν το ελάχιστο).

Μαθησιακοί στόχοι:

- Δημιουργήστε μια σύντομη και συνεκτική οπτική υποστήριξη μάθησης για τα επόμενα βήματα

Σχεδιάστε τις νέες συνεισφορές με τρόπο που να ταιριάζει στην προσωπικότητα του οργανισμού.

Λόγοι για την ανάπτυξη ενός τέτοιου εργαλείου:

Το περιγραφικό μέρος ενός οργανισμού είναι γενικά διαθέσιμο και οι νέοι εθελοντές το γνωρίζουν, αλλά αντιπροσωπεύει μόνο την επιφάνεια όλων των δράσεων στις οποίες εμπλέκεται ο οργανισμός. Επομένως, για να υπάρξει μια πλήρης ευθυγράμμιση της κατανόησης των οφελών του εθελοντισμού για τον συγκεκριμένο οργανισμό, οι νέοι συμμετέχοντες θα πρέπει να ενημερωθούν για τις μεθόδους, τον τύπο της ομάδας-στόχου και τον γενικό τρόπο ομαδικής εργασίας στη συγκεκριμένη ομάδα. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η αποδόμηση από την αρχή όλων των πυλώνων του οργανισμού θα φέρει πολλά επίπεδα γνώσης, έτσι ώστε οι νέοι να ενισχύσουν το πνεύμα του ανήκουν.

Βήματα:

- Σχηματίστε τις ομάδες με μικτά μέλη: παλιά και νέα.

Παρουσιάστε τις κύριες δραστηριότητες/πυλώνες του οργανισμού.

-
- Βάζοντας τον οργανισμό στη μέση, σε ένα cloud/κύκλο, ξεκινήστε να δημιουργείτε άλλα cloud/κύκλους σε διαφορετικές κατευθύνσεις, στα οποία μπορείτε να εντάξετε τις ακόλουθες κατηγορίες: ομαδική εργασία, ρόλοι, έργα, ομάδες-στόχοι, καμπάνιες, επικοινωνία, κεφάλαια. Βρείτε τις κατηγορίες που είναι οι πιο αντιπροσωπευτικές για τον οργανισμό σας.
 - Από κάθε κατηγορία, όλες οι ομάδες θα πρέπει να προσθέσουν όλες τις πληροφορίες που γνωρίζουν σε διαφορετικά cloud/circles, προκειμένου να έχουν την ευρύτερη δυνατή εικόνα του οργανισμού και του έργου του.
 - Αυτός ο νοητικός χάρτης μπορεί να δημιουργηθεί ένας ανά οργανισμό, έτσι ώστε κάθε ομάδα να συνεισφέρει σε μια συγκεκριμένη κατηγορία ή κάθε ομάδα να δημιουργεί απαντήσεις για όλες τις κατηγορίες. Για τη δεύτερη επιλογή, είναι σημαντικό να συνδυάσετε όλους τους νοητικούς χάρτες που δημιουργήθηκαν προηγουμένως και να αποκτήσετε έναν για τον οργανισμό.
 - Αυτός ο νοητικός χάρτης μπορεί να παραμείνει ως στρατηγικό έγγραφο που θα είναι προσβάσιμο κατά την επόμενη δραστηριότητα. Επιπλέον, οι εθελοντές μπορούν να προσθέσουν πληροφορίες μόλις αποκτήσουν διαφορετικά επίπεδα κατανόησης του οργανισμού ή να προσθέσουν νέες δραστηριότητες.

Απαιτούμενα υλικά

Είτε μεγάλα χαρτιά και στυλό, είτε διαδικτυακές εφαρμογές όπως Miro, Jamboard κ.λπ.

Ανατροφοδότηση και αξιολόγηση

Η πρώτη δραστηριότητα ανατροφοδότησης θα πραγματοποιηθεί αμέσως μετά την υλοποίησή της, για να διαπιστωθεί από τους συμμετέχοντες εάν η εν λόγω δραστηριότητα δημιούργησε ευρύτερο συντονισμό και συνεργασία με τις οργανωτικές κατευθύνσεις.

Η αξιολόγηση μπορεί να γίνει μετά από μερικούς μήνες, κατά τους οποίους οι νέοι συμμετέχοντες είχαν ήδη χρόνο να προσαρμοστούν στα έργα, σαν μια διαδικασία 30 λεπτών, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι νέοι συμμετέχοντες βρίσκουν άλλα σημεία σχετικά με τον οργανισμό.

Αυτή η δραστηριότητα μπορεί επίσης να εφαρμοστεί στην αρχή ενός οργανισμού ή σε μια αλλαγή στρατηγικής, έτσι ώστε οι εθελοντές να συνεισφέρουν στους ρόλους, τις ομάδες-στόχους, την επικοινωνία, τα έργα κ.λπ.

Ευθυγράμμιση αξιών

Στις μέρες μας, οι νέοι αισθάνονται την ανάγκη να ακολουθήσουν τα ενδιαφέροντα και τις πεποιθήσεις τους και να συνδεθούν με έναν οργανισμό που δείχνει τον ίδιο σεβασμό για αυτό που θεωρούν σημαντικό και σχετικό.

Ομοίως, θα δώσουν προσοχή σε όσα λέει και δείχνει ένας οργανισμός και θα ελέγξουν αν ενδιαφέρεται για τις ίδιες πτυχές.

Γενικός σκοπός:

Αυτή η δραστηριότητα στοχεύει στη δημιουργία ενός πνεύματος ένταξης μεταξύ των εθελοντών, βασισμένου στην περιγραφή των αξιών που αποτελούν τον πυρήνα του οργανισμού και των δικών τους αξιών. Η εύρεση ομοιοτήτων μεταξύ των 2 κύριων κατηγοριών αξιών θα βοηθήσει τους νέους να ενισχύσουν το αίσθημα της ένταξης και να προσδιορίσουν καλύτερα τον σκοπό για τον οποίο προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους.

Μαθησιακοί στόχοι:

Αντιλαμβάνομαι τις αξίες κάθε εθελοντή
Ευθυγραμμίστε τις αξίες του οργανισμού με εκείνες των εθελοντών.

Ο λόγος ανάπτυξης ενός τέτοιου εργαλείου:

Οι νέοι σήμερα επιδιώκουν να αφιερώνουν τον χρόνο και την ενέργειά τους περισσότερο στους σκοπούς που πιστεύουν σε σχέση με τις προηγούμενες γενιές. Επιπλέον, η ανάγκη τους για αίσθημα ότι ανήκουν κάπου ενισχύεται από τη σημασία της δραστηριότητας στην οποία συμμετέχουν.

Βήματα:

- Σκεφτείτε ένα άτομο που αποτελεί πρότυπο για εσάς στον οργανισμό.
- Σκεφτείτε 3 περιπτώσεις στις οποίες εκτιμήσατε αυτό το άτομο. Τι έχει κάνει; Σύμφωνα με αυτές τις απαντήσεις, προσπαθήστε να αποδείξετε τις αξίες που ενέπλεκε αυτό το άτομο σε αυτές τις μικρές πράξεις.
- Σε αυτό το σημείο, σχεδιάστε έναν κύκλο που πρέπει να χωριστεί σε 8 ίσα τρίγωνα
- Ξεκινώντας από αυτές τις 2-3 τιμές που θα μπορούσατε να ορίσετε, συμπληρώστε τα τρίγωνα με τουλάχιστον 3 άλλες τιμές που είναι σημαντικές για εσάς ή συμπληρώστε όλες τις «πίτες».
- Σκεφτείτε τη δραστηριότητα στην οποία συμμετέχετε περισσότερο στον οργανισμό και βαθμολογήστε κάθε τιμή από το 1 έως το 10. Αυτός ο βαθμός θα πρέπει να υπερσχύει του τρόπου με τον οποίο αυτή η δραστηριότητα πλαισιώνεται στις αξίες σας. Για παράδειγμα, εάν σκέφτεστε την ευελιξία και έχετε ένα έργο στο οποίο πρέπει να παρέχετε καθημερινά αποτελέσματα σε μια συγκεκριμένη ώρα, η ευελιξία μπορεί να φτάσει σε χαμηλό βαθμό για εσάς, αλλά εάν έχετε την αυτονομία ως αξία και η εργασία αυτή δεν εξαρτάται από κανέναν άλλο, τότε η αυτονομία μπορεί να φτάσει σε υψηλότερο βαθμό.
- Μπορείτε να επαναλάβετε την πίτα με τον γενικό στόχο του οργανισμού.
- Σκεφτείτε τον μέσο όρο που λαμβάνετε από όλες τις αξίες και κατανοήστε πόσο άνετα αισθάνεστε να συμμετέχετε σε αυτήν τη δραστηριότητα. Εάν έχετε μια πολύ χαμηλή αξία που έρχεται σε αντίθεση με τις σκέψεις σας σχετικά με το πώς πρέπει να γίνονται τα πράγματα, ίσως μια καλή λύση θα ήταν να συζητήσετε με τα μέλη υποστήριξης του οργανισμού και να προτείνετε λύσεις, ώστε και οι δύο πλευρές να είναι ικανοποιημένες με το τελικό αποτέλεσμα.

Απαιτούμενα υλικά:

Αν αυτή η δραστηριότητα γίνει εκτός σύνδεσης, τότε οι συμμετέχοντες χρειάζονται χαρτί και στυλό.

Αν έχει δημιουργηθεί στο διαδίκτυο, μπορείτε να χρησιμοποιήσετε οποιοδήποτε εργαλείο που σας επιτρέπει να σχεδιάζετε και να γράφετε.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση:

Ελέγξτε με τους συμμετέχοντες πώς αισθάνονται με βάση τα συμπεράσματα στα οποία καταλήξατε μαζί, προκειμένου να αποκαλύψετε τη σημασία της ύπαρξης παρόμοιων αξιών. Ελέγξτε επίσης αν υπάρχουν αξίες από την ίδια οικογένεια που θα μπορούσαν να αντιστοιχιστούν, ακόμη και αν δεν είναι οι ίδιες – ο οργανισμός έχει μία και ο συμμετέχων έχει μια άλλη (όπως εκτίμηση και επιβεβαίωση). Ακόμα κι αν αυτή η μέθοδος δεν απαιτεί μακροπρόθεσμη αξιολόγηση, θα αυξήσει το αίσθημα του ανήκειν και φαινομενικά.

Πρόεδρος για μια μέρα

Από τη σειρά «παλιές, αλλά καλές επιλογές», η Γενιά Z μπορεί να βρει την παλιά μέθοδο «Τι θα κάνατε αν ήσασταν πρόεδρος για μια μέρα;» κάτι παραπάνω από απαιτητική, αλλά και έναν καλό τρόπο να έχει ένα ευρύτερο όραμα για τον σκοπό για τον οποίο εντάχθηκε ως εθελοντής και να αναπτύξει ένα τεκμηριωμένο σχέδιο για την προεδρία της.

Γενικός σκοπός:

Χρησιμοποιώντας αυτό το εργαλείο, ο οργανισμός θα έχει τόσο μια γεννήτρια ιδεών όσο και μια μορφή αναγνώρισης για όσους συμμετέχουν ενεργά ως εθελοντές. Ο κύριος σκοπός είναι να εμπλέξει όλους τους εθελοντές (νέους και παλιούς) για να σχεδιάσουν τις δημιουργικές τους ιδέες και να καταγράψουν το σχέδιο για τον τρόπο υλοποίησής τους.

Δώστε προσοχή σε εκείνες τις ιδέες που δεν έχουν χρησιμοποιηθεί ακόμη, αλλά προτάθηκαν επειδή αν υπάρξει μια κατάσταση στην οποία οι ιδέες ενός ατόμου δεν θα επιλεγούν ή πολλοί κύκλοι θα φέρουν το αντίθετο από το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Μαθησιακοί στόχοι:

- Να εμπλέξουμε όλους τους εθελοντές ώστε να γίνουν δημιουργοί ιδεών και να υλοποιήσουν τη δική τους ιδέα.
- Να μάθετε πώς να ανακατευθύνετε ένα σχέδιο δράσης για μια δραστηριότητα

Ο λόγος ανάπτυξης ενός τέτοιου εργαλείου:

Αυτό το εργαλείο βοηθά στην καλύτερη ενσωμάτωση των εθελοντών και τους κάνει να αισθάνονται ότι η γνώμη τους μετράει και ότι η φωνή τους μπορεί να ακουστεί. Αυτό θα φέρει πολύ ενθουσιασμό στους εθελοντές που επιθυμούν να ασκήσουν επιρροή.

Βήματα:

- Προκαλέστε τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης ξεκινώντας από την υπόθεση για το τι θα έκαναν αν ήταν πρόεδρος για μία ημέρα.
- Το σχέδιο θα πρέπει να παρουσιαστεί ενώπιον όλων των εθελοντών, ώστε να ψηφίσουν όσους εξέφρασαν το ενδιαφέρον τους και την πιθανότητα συμμετοχής τους σε τέτοιες δράσεις. Αυτός με τις περισσότερες ψήφους θα κέρδιζε και θα πρέπει να έχει τον χώρο και την υποστήριξη από τα μέλη του οργανισμού για να ξεκινήσει αυτές τις πρωτοβουλίες και να τις οδηγήσει σε ένα τελικό σημείο.
- Μπορείτε να οργανώσετε τέτοια εμπειρία ψηφοφορίας όσο συχνά τη θεωρείτε σχετική (μηνιαία, κάθε 3 μήνες, κάθε 6 μήνες κ.λπ.).
- Οι ιδέες που δεν κέρδισαν θα μπορούσαν να εισέλθουν στη φάση της ανάλυσης για να διαπιστωθεί ποιες από αυτές μπορούν να εφαρμοστούν περαιτέρω.
- Ένας άλλος τρόπος για να πραγματοποιηθεί αυτή η δραστηριότητα είναι να υπάρχει περιοδικός κύκλος για την εφαρμογή των νέων ιδεών τους, αλλά οι εθελοντές θα εξάγονται (ως τόμπολα) και θα πρέπει να προετοιμάσουν την ιδέα τους για την επόμενη περίοδο. Η επιλογή θα πρέπει να γίνεται τυχαία (όπως η επιλογή του ονόματος από το μπουλ) και όσοι έχουν ήδη επιλεγεί και έχουν εφαρμόσει τις δικές τους ιδέες να περιμένουν μέχρι να κάνουν όλοι το ίδιο. Αυτός ο τύπος υλοποίησης λειτουργεί όταν δεν υπάρχουν τόσοι πολλοί εθελοντές.

Απαιτούμενα υλικά:

Σε αυτό το σημείο, δεν υπάρχει απαραίτητο υλικό.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση:

Στο τέλος της υλοποίησής τους, ρωτήστε τους εθελοντές πώς ένιωσαν ως ο κύριος εμπνευστής για την υλοποίηση της δικής τους ιδέας.

Δεύτερον, αυτή η μέθοδος απαιτεί μεγαλύτερη χρονική περίοδο αξιολόγησης, η οποία θα περιλαμβάνει λίγους κύκλους υλοποίησης ιδεών, έτσι ώστε οι εθελοντές να έχουν περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την πορεία της.

Μια άλλη ιδέα προς αυτή την κατεύθυνση θα μπορούσε να είναι η δημιουργία μιας μηνιαίας ιδέας, η οποία θα προτείνεται από τους νέους συμμετέχοντες και θα εφαρμόζεται μαζί τους στον κύριο ρόλο, με την υποστήριξη των άλλων μελών. Αν υπάρχουν περισσότεροι εθελοντές, ίσως να μπορεί να γίνει διαχωρισμός των τμημάτων και η εφαρμογή τους εκεί.

Προτάσεις

Ορισμένα τμήματα του τομέα της νεολαίας υποστήριξαν ότι μετά τις κρίσεις COVID, ο εθελοντής έκανε σοβαρά βήματα πίσω και για αυτόν τον λόγο, εντός του οργανισμού προς τη νέα γενιά εθελοντών ορίστηκε η ανάγκη επιστροφής στο πρώτο βήμα στον εθελοντισμό, όπως τα οφέλη, οι κανόνες, οι προσδοκίες σχεδιασμού και από τις δύο πλευρές. Για την διερεύνηση των προσδοκιών και την προετοιμασία του συνόλου των κανόνων, θα υπάρξει περαιτέρω σε αυτήν την κατευθυντήρια γραμμή μια άλλη μέθοδος για τέτοια ενδοσκόπηση.

Με μια σύντομη ανασκόπηση από τις πρώτες μέρες ως εθελοντής, η πρώτη ανάμνηση αφορά τις προκλήσεις που αντιμετώπιζε η ομάδα, οι οποίες αντιμετώπιζε ακόμη μεγαλύτερες προκλήσεις για τον ρόλο της, αλλά με τον επόπτη ενός μέντορα να δοκιμάζει αυτές τις δραστηριότητες για πολύ σύντομο χρονικό διάστημα και να συνηθίζει με διαφορετικά επίπεδα εμπλοκής από την αρχή.

Μια πρόταση πέρα από τα καθιερωμένα θα ήταν να βρεθεί μια οργανωτική μέθοδος που θα δίνει μεγαλύτερη προσοχή στις ανάγκες, τις αξίες και τη δύναμη των νέων γενεών, προκειμένου να δημιουργηθεί ένα πλαίσιο στο οποίο αυτές μπορούν να επιτευχθούν παράλληλα με τους κύριους στόχους και τους τύπους δραστηριοτήτων που αποτελούν ήδη μέρος της ιστορίας του οργανισμού. Δεν πρόκειται για ένα είδος άσκησης που εφαρμόζεται μια φορά στη ζωή και αυτό είναι όλο με αυτήν την ιστορία. Καθώς η Γενιά Z έχει υψηλές τάσεις να προσαρμόζεται και να αλλάζει την προοπτική ταχύτερα, τέτοιες μέθοδοι μπορούν να επαναλαμβάνονται περιοδικά, ως μέρος των επακόλουθων ενεργειών ή του βραχυπρόθεσμου σχεδιασμού. Αυτό το είδος βραχυπρόθεσμου σχεδιασμού δεν αγνοεί το μακροπρόθεσμο όραμα του οργανισμού, το οποίο θα πρέπει να αποτελεί τον κύριο πυλώνα κατά την εδραίωση της βραχυπρόθεσμης προσέγγισης της ένταξης των εθελοντών.



Συμφωνίες συνεργασίας

Η χρήση συμφωνιών μάθησης και συνεργασίας αποτελεί κοινή πρακτική σε δραστηριότητες που συνδέονται με την επίσημη εκπαίδευση, όπως οι πρακτικές ασκήσεις και οι πρακτικές ασκήσεις. Είναι χρήσιμες για τον προσδιορισμό των ρόλων και των ευθυνών των μερών, τη διευκρίνιση των προσδοκιών και τον καθορισμό στόχων. Παρέχουν το επίσημο πλαίσιο στο οποίο θα αναπτυχθεί η σχέση. Ωστόσο, τείνουν να είναι ως επί το πλείστον μονόπλευρες και επικεντρώνονται στην αξιολόγηση της μαθησιακής διαδικασίας του νεοεισερχόμενου, με έμφαση στην ενσωμάτωση αυτής της αξιολόγησης στους ευρύτερους ακαδημαϊκούς βαθμούς του.

Η λύση που προτείνεται εδώ παίρνει αυτή τη βασική ιδέα και την επεκτείνει ώστε να καλύπτει όλες τις πτυχές της συνεργασίας σε μια μορφή κατάλληλη για πιο άτυπες ή περιορισμένες συνεργασίες. Η έρευνα που διεξήχθη σε προηγούμενες φάσεις του έργου έδειξε ότι η χρήση αυτού του είδους συμφωνίας δεν είναι συνηθισμένη σε άτυπες και περιορισμένες συνεργασίες, καθώς θεωρείται ως επί το πλείστον υπερβολικά επίσημη και ασύμβατη με το πνεύμα της σχέσης.

Δομή:

Η συμφωνία μπορεί να χωριστεί σε τρία μέρη: το ατομικό, το οργανωτικό και το πλαίσιο.

Το ατομικό μέρος περιλαμβάνει τους μαθησιακούς στόχους. Σε αντίθεση με τις μαθησιακές συμφωνίες που είναι συνηθισμένες στην επίσημη εκπαίδευση, οι στόχοι που περιέχονται εδώ δεν περιορίζονται σε εκείνους που σχετίζονται με έναν συγκεκριμένο τομέα, αλλά αντιθέτως περιλαμβάνουν ολόκληρη την εμπειρία. Παραδείγματα μπορεί να είναι η απόκτηση συγκεκριμένων ικανοτήτων και εμπειριών, η δικτύωση, η εκμάθηση μιας γλώσσας ή η διεξαγωγή ορισμένων δραστηριοτήτων. Διευρύνοντας το εύρος των στόχων που μπορούν να συμπεριληφθούν στη συμφωνία, η χρησιμότητά της επεκτείνεται σε καταστάσεις που προηγουμένως δεν ήταν κατάλληλες για αυτήν και επεκτείνει την προστασία και την εξέταση των δηλωμένων στόχων σε ολόκληρο το πλήθος των οφελών που επιδιώκει να επιτύχει ο νεαρός.

Το μέρος του οργανισμού είναι μια λίστα με τα καθήκοντα και τους ρόλους που ο οργανισμός αναμένει να εκπληρώσει το άτομο που θα ενταχθεί. Αυτό το μέρος διασφαλίζει ότι ο οργανισμός έχει μια θέση για το νέο μέλος και ότι θα συνεχίσει να την έχει για το άμεσο μέλλον.

Τέλος, το πλαίσιο περιλαμβάνει τις συνθήκες υπό τις οποίες θα λάβει χώρα η συνεργασία. Περιλαμβάνει στοιχεία όπως η παροχή υλικών, οι τοποθεσίες, οι δεξιότητες, τα χρονοδιαγράμματα, οι μέθοδοι μάθησης και ανάπτυξης και η διαδικασία αξιολόγησης. Συνολικά, ελέγχουν τη βιωσιμότητα της σχέσης και θέτουν τη βάση για ολόκληρη τη διαδικασία.

Οφέλη:

Τα οφέλη από τη σύναψη μιας συμφωνίας συνεργασίας είναι πολλαπλά και εκτείνονται σε όλη τη διάρκεια της συνεργασίας. Για πρώτη φορά, αναγκάζει όλα τα μέρη να εξετάσουν προσεκτικά τα συμφέροντα, τις ανάγκες και τις δυνατότητές τους. Αυτό χρησιμεύει για να επιβεβαιώσει την αντιστοιχία μεταξύ των στόχων και των δυνατοτήτων τους και να αποτρέψει τον καθορισμό μη ρεαλιστικών προσδοκιών.

Επιπλέον, διευκρινίζει τους ρόλους και τις ευθύνες και των δύο μερών. Οι ασαφείς προσδοκίες αποτελούν κοινό χαρακτηριστικό της εργασίας με τους νέους, οι οποίες διευκολύνονται από το άτυπο περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσονται οι συνεργασίες, και η έρευνα που διεξήχθη κατά τη διάρκεια αυτού του έργου αποκάλυψε ότι αποτελούν πηγή απογοήτευσης και απογοήτευσης που οδηγεί σε αποδέσμευση. Μια μεγαλύτερη σαφήνεια σχετικά με το τι να περιμένουμε όσον αφορά τις διαδικασίες και τα αποτελέσματα μπορεί να ωφελήσει σε μεγάλο βαθμό τη σταθερότητα και την επιτυχία της εμπλοκής των νέων.

Τέλος, η συμφωνία χρησιμεύει ως οδικός χάρτης για τη συνεργασία, επιτρέποντας σε όλα τα μέρη να εξετάσουν την πρόοδό τους ανά πάσα στιγμή. Αυτό με τη σειρά του τους επιτρέπει να επανεπικυρώσουν, να προσαρμόσουν ή να διαλύσουν τη συνεργασία όπως επιθυμούν.

Πώς να το χρησιμοποιήσετε:

Για να τεθούν πλήρως σε ισχύ τα οφέλη της συμφωνίας συνεργασίας, πρέπει να καταρτιστεί πριν από την έναρξη της συνεργασίας. Πρέπει να γίνει από τον νέο συμμετέχοντα, αφενός, και από έναν εκπρόσωπο του οργανισμού αφετέρου. Είναι επιτακτική ανάγκη ο εκπρόσωπος να έχει επαρκείς γνώσεις και εμπειρία εντός του οργανισμού, ώστε να παρέχει ακριβείς πληροφορίες σχετικά με τις δυνατότητες και τις ανάγκες του.

Όσον αφορά την εφαρμογή της, μπορεί να αντιμετωπιστεί ως μια ακίνητη δέσμευση ή ως ένα εξελισσόμενο έγγραφο που μπορεί να προσαρμοστεί στις αλλαγές της σχέσης. Η πραγματική αξία της συμφωνίας δεν έγκειται στις δεσμευτικές της διατάξεις, αλλά στις συζητήσεις και τους προβληματισμούς που απαιτεί από τα άτομα και τους οργανισμούς. Το να πρέπει να απαντήσουν σε αυτά τα ερωτήματα σημαίνει ότι τα μέρη θα ξεκινήσουν τη συνεργασία τους πλήρως προετοιμασμένα και συνειδητοποιώντας τις αμοιβαίες προσδοκίες και ευθύνες τους.

Αποφυγή μεγάλων περιόδων αναμονής

Όπως έδειξε η έρευνα, οι δραστηριότητες για τους νέους σπάνια κατανέμονται ομοιόμορφα χρονικά. Αντίθετα, αποτελούνται από εκρήξεις φρενήρους δραστηριότητας γύρω από βασικές στιγμές του κύκλου ζωής τους (συγκέντρωση κεφαλαίων, προετοιμασία, κινητικότητα, υποβολή εκθέσεων...) με περιόδους ελάχιστης έως καθόλου δραστηριότητας μεταξύ τους. Αυτό το μοτίβο είναι ακόμη πιο έντονο σε δραστηριότητες που απαιτούν δημόσια χρηματοδότηση ή συνεργασία, καθώς υπόκεινται σε καθορισμένες προθεσμίες εκτός του ελέγχου των οργανισμών.

Οι οργανισμοί που συμμετείχαν στην έρευνα επεσήμαναν επανειλημμένα αυτές τις περιόδους αδράνειας ως εξαιρετικά επικίνδυνες για τη δέσμευση και την εμπλοκή των νέων. Η έλλειψη εργασίας που πρέπει να γίνει μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένο ενδιαφέρον για τη δραστηριότητα και, τελικά, σε αποδέσμευση και αποχώρηση.

Αυτή η μέθοδος εστιάζει στην αποφυγή μεγάλων περιόδων αναμονής μεταξύ των φάσεων της δραστηριότητας. Με αυτόν τον τρόπο, στοχεύει στην παροχή μιας συνεχούς εισροής προκλήσεων και εμπειριών που διατηρούν το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή των νέων στις δραστηριότητες.

Παρ'το χαλαρά.

Ενώ η συγκέντρωση των δραστηριοτήτων σε σύντομες περιόδους εργασίας μπορεί να είναι πιο κατάλληλη για την αποτελεσματικότητα, τον έλεγχο και τη διαφάνεια, μπορεί να οδηγήσει στη δημιουργία μεγάλων περιόδων αδράνειας μεταξύ τους. Η κατανομή τους σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα μπορεί να βοηθήσει στη διατήρηση της σύνδεσης των ατόμων με τη δραστηριότητα.

Στην πράξη, μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Για ορισμένα μέρη, μπορεί να περιλαμβάνει παράταση της προθεσμίας για τις εργασίες. Για παράδειγμα, αντί να προετοιμάζετε το πρόγραμμα για ένα εκπαιδευτικό σεμινάριο σε λίγες συνεχόμενες στοχευμένες ημέρες, σκεφτείτε να αντιμετωπίσετε μία δραστηριότητα την ημέρα για μια περίοδο μερικών εβδομάδων. Αυτό θα επιτρέψει επίσης τη μείωση της επαγγελματικής εξουθένωσης και μια πιο φρέσκια προσέγγιση για κάθε μία από τις δραστηριότητες, κάτι που μπορεί να έχει πολύ θετικό αντίκτυπο στην ποιότητά τους.

Σε άλλες περιπτώσεις, μπορεί να είναι χρήσιμο να αφήνετε κάποιο χρονικό διάστημα μεταξύ της ολοκλήρωσης μιας φάσης και της αναθεώρησής της. Αντί να μπαίνετε κατευθείαν στην αναθεώρηση και την αξιολόγηση, μπορεί να είναι ωφέλιμο να περιμένετε λίγο πριν την κάνετε. Με αυτόν τον τρόπο, όχι μόνο επεκτείνουμε τον φόρτο εργασίας σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, αλλά μπορούμε επίσης να επωφεληθούμε από μια μεγαλύτερη απόσταση από την εργασία που έχει γίνει, η οποία μπορεί να βοηθήσει στον εντοπισμό αδυναμιών και στην προσέλκυση νέων ιδεών για βελτίωση.

Μπορεί επίσης να σημαίνει την ένταξη νέων βημάτων στη δραστηριότητα, όπως πρόσθετος σχεδιασμός ή αναθεώρηση, ή την αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται σε αυτήν.

Εργαστείτε στο περιβάλλον της δραστηριότητας

Οι δραστηριότητες για νέους, ειδικά εκείνες που εκτείνονται σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, σπάνια συμβαίνουν μεμονωμένα. Ένας καλός τρόπος για να δημιουργήσετε περισσότερα έργα γύρω από αυτές και να αυξήσετε τον αντίκτυπο, τη βιωσιμότητα και την ποιότητά τους είναι να δώσετε προσοχή στο περιβάλλον στο οποίο αναπτύσσονται.

Απευθυνόμενοι σε άλλους οργανισμούς ή άτομα που εργάζονται στον ίδιο τομέα, μπορούμε να δημιουργήσουμε πολύτιμες επαφές και συνέργειες που θα αυξήσουν την εμβέλεια και τον αντίκτυπο της δραστηριότητας και θα ανοίξουν νέες ευκαιρίες για τον οργανισμό. Αφιερώνοντας χρόνο για να ανακαλύψουμε αυτούς τους φορείς και να δημιουργήσουμε νέες επαφές, μπορούμε να διευρύνουμε σημαντικά τις δυνατότητες του οργανισμού και να πολλαπλασιάσουμε τον αντίκτυπο των δραστηριοτήτων του.

Κατά παρόμοιο τρόπο, η εκμάθηση σχετικών παρόντων, παρελθουσών ή μελλοντικών δραστηριοτήτων στον ίδιο τομέα παρέχει μια πολύτιμη μαθησιακή ευκαιρία για να μάθουμε από τις εμπειρίες των άλλων. Μπορεί να εντοπίσει ανεκπλήρωτες ανάγκες και ενδιαφέροντα της ομάδας-στόχου και να αποφύγει τις επικαλύψεις και τις επαναλήψεις.

Μπορεί επίσης να είναι εξαιρετικά ωφέλιμο να αφιερώσετε χρόνο για να σκεφτείτε τα επόμενα βήματα στον τομέα εργασίας με τον οποίο σχετίζεται η δραστηριότητα. Καθώς η δραστηριότητα εξελίσσεται, μαθαίνουμε περισσότερα για πιθανές δραστηριότητες και εξελίξεις που θα ακολουθήσουν. Η τακτική ενσωμάτωση των διδαγμάτων που αντλήθηκαν στο σχέδιο παρακολούθησης, η διερεύνηση νέων ιδεών και ευκαιριών που ανακαλύφθηκαν στην πορεία, είναι ένας εξαιρετικός τρόπος για να διατηρήσετε τους ανθρώπους συνδεδεμένους με το έργο, ενώ παράλληλα θα αποφέρετε ένα πολύ απτό όφελος στη συνολική του ποιότητα.



Δημιουργήστε ένα οικοσύστημα δραστηριοτήτων

Οι συμμετέχοντες σπάνια ενδιαφέρονται για μία μόνο δραστηριότητα. Είναι πολύ πιο συνηθισμένο να ενδιαφέρονται για το συνολικό θέμα ή ακόμα και για την ένταξή τους στον ίδιο τον οργανισμό. Αυτό μπορεί να αξιοποιηθεί προς όφελος του οργανισμού, εμπλέκοντάς τους σε διάφορες δραστηριότητες, επωφελούμενοι από τη συμβολή τους σε διαφορετικούς τομείς.

Επεκτείνοντας ενεργά τη συμμετοχή των νέων σε άλλες δραστηριότητες, μπορούν να απολαύσουν μια πιο σταθερή ροή εργασιών και προκλήσεων που διατηρούν το κίνητρό τους υψηλό και να επωφεληθούν από ένα ευρύτερο φάσμα εμπειριών, ενώ παράλληλα διευρύνουν τις επιχειρησιακές δυνατότητες των οργανισμών.

Χτίζοντας μαζί

Γενικός σκοπός: Σε αυτή τη δραστηριότητα, όλοι οι συμμετέχοντες θα πρέπει να συνεργαστούν και να χρησιμοποιήσουν τα χαρακτηριστικά και τις ικανότητες ο ένας του άλλου, προκειμένου να ακολουθήσουν όλες τις οδηγίες και να κατασκευάσουν/σχεδιάσουν το τελικό κτίριο. Κανείς δεν αποκλείεται ή δεν μένει στην άκρη. Λέξη-κλειδί: ομαδικότητα.

Μαθησιακοί στόχοι:

1. Σεβαστείτε ο ένας τον άλλον
2. Επεξεργαστείτε και βελτιώστε τις επικοινωνιακές σας δεξιότητες
3. Συνεργαστείτε

Λόγος για την ανάπτυξη μιας τέτοιας μεθόδου:

Αυτή η μέθοδος αναπτύχθηκε για να επισημάνει ότι κάθε άνθρωπος είναι τόσο σημαντικός και πολύτιμος, τόσο λόγω των ικανοτήτων του όσο και λόγω άλλων χαρακτηριστικών που διαθέτει. Ακόμα κι αν κάποιος θεωρείται ο «τέλειος» ή ο «μέσος» άνθρωπος, όταν είναι μόνος του, τίποτα το ιδιαίτερο δεν μπορεί να συμβεί, ενώ όταν οι άνθρωποι εργάζονται σε ομάδες και αξιοποιούν σωστά τις δεξιότητες ο ένας του άλλου, συμβαίνουν σπουδαία πράγματα και η κοινότητα ενδυναμώνεται.

Περιγραφή της μεθόδου, βήμα προς βήμα:

- Οργανώνουμε ομάδες των 5 ατόμων.
- 1ος είναι ο Πελάτης/Αφεντικό, ο οποίος κάθεται σε μια καρέκλα και περιγράφει το σχήμα της κατασκευής στους υπόλοιπους.
- Ο (2ος) δεύτερος είναι ο Αρχιτέκτονας, ο οποίος κάθεται στην άλλη πλευρά του δωματίου, δεν έχει καμία επαφή με τον Πελάτη και σχεδιάζει αυτά που του λένε τα υπόλοιπα μέλη της ομάδας.
- Ο 3ος είναι ένας από τους κατασκευαστές, ο οποίος στην προκειμένη περίπτωση είναι ο Τυφλός. Αυτός/αυτή πηγαίνει στον Πελάτη για να λάβει πληροφορίες σχετικά με το κτίριο και να τις μεταφέρει στον Αρχιτέκτονα, με κάθε δυνατή

- Ο 4ος είναι ένας από τους κατασκευαστές, ο οποίος στην προκειμένη περίπτωση είναι το κωφό άτομο. Αυτός/αυτή πηγαίνει στον πελάτη για να λάβει πληροφορίες σχετικά με το κτίριο και να τις μεταφέρει στον Αρχιτέκτονα, με κάθε δυνατό τρόπο.
- Ο 5ος είναι ένας από τους κατασκευαστές που, σε αυτήν την περίπτωση, είναι ο γενικός βοηθός όλων των άλλων, αλλά μπορεί να μπει στο παιχνίδι μόνο για λίγα δευτερόλεπτα όταν του επιτρέπεται. Είναι γενικά παρατηρητικός.
- Αφού κατανεμηθούν οι εργασίες και ο χώρος είναι έτοιμος, κάθε ομάδα ξεκινά το ταξίδι για να δημιουργήσει το ίδιο κτίριο/σχήμα με αυτό που έχει στα χέρια του ο Πελάτης/Αφεντικό, σε 40 λεπτά.
- Στο τέλος όλοι συγκεντρώθηκαν σε έναν κύκλο και είδαν το τελικό αποτέλεσμα.

Απαιτούμενα υλικά:

Χαρτιά (με σχεδιασμένα σχήματα), πολύχρωμοι μαρκαδόροι, μαντήλια, καρέκλες.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση:

Περιγράφηκε ως μια επιτυχημένη δραστηριότητα επειδή, ακόμη και μετά από πολύ χρόνο, κάθε ομάδα κατάφερε να βρει έναν τρόπο επικοινωνίας και μια στρατηγική για να εφαρμόσει τις θάλασσες όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά. Ήταν πολύ αστείο, ενδιαφέρον και απαιτητικό.

Ανατροφοδότηση:

Για να προσθέσετε περισσότερους ρόλους και περισσότερες εργασίες και εμπόδια κατά τη διάρκεια της δραστηριότητας.

Δημιουργώντας ομάδες

Γενικός σκοπός: Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να σκέφτονται έξω από τα συνηθισμένα και να δημιουργούν τις δικές τους ομάδες ή να τοποθετούνται όπου πιστεύουν ότι μπορούν να χωρέσουν. Επιπλέον, θα πρέπει να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες (όπου θέλουν να πάνε) και να καθοδηγούν τους άλλους (όταν/εάν χρειάζεται) ταυτόχρονα. Λέξη-κλειδί: Ένταξη

Μαθησιακοί στόχοι:

1. Σπάστε τα στερεότυπα
2. Σκεφτείτε έξω από τα συνηθισμένα
3. Επικοινωνία με άλλους

Λόγος για την ανάπτυξη μιας τέτοιας μεθόδου:

Αυτή η μέθοδος στοχεύει να κάνει τους ανθρώπους να σκεφτούν λίγο πιο βαθιά, ειδικά μετά τη δραστηριότητα σχετικά με το γιατί επέλεξαν να σχηματίσουν ομάδες με αυτόν τον συγκεκριμένο τρόπο. Είναι απλή, αλλά από την άλλη πλευρά, είναι ένας πολύ ισχυρός τρόπος για να σκεφτούμε πώς διαμορφώνονται και εξακολουθούν να υπάρχουν στο μυαλό μας ορισμένες πεποιθήσεις, για να κατανοήσουμε καλύτερα γιατί οι άνθρωποι είτε αποκλείουν κάποιες άλλες είτε γιατί αισθάνονται **52** αποκλεισμένοι.

Περιγραφή της μεθόδου, βήμα προς βήμα

Όλοι οι συμμετέχοντες κάθονται σε κύκλο με κλειστά μάτια και ακούγεται χαλαρωτική μουσική στο παρασκήνιο. Ένα άτομο πηγαίνει στη μέση και κολλάει μια πινακίδα στο μέτωπό του (ώστε κανείς να μην μπορεί να δει τι είναι γραμμένο πάνω της), η οποία έχει ένα πολύχρωμο σχήμα. Όταν όλοι έχουν μία, ανοίγουν τα μάτια τους και από εδώ και στο εξής κανείς δεν μπορεί να μιλήσει και δημιουργούν ομάδες μεταξύ τους στα επόμενα 10 λεπτά (εξαρτάται από τον αριθμό και τη δυναμική της ομάδας). Οι ομάδες του σχήματος θα μπορούσαν να είναι π.χ. 4 αυτοκόλλητα με τρίγωνο (διαφορετικά χρώματα ή άκρες), 4 αυτοκόλλητα με κύκλο (διαφορετικά χρώματα και μεγέθη επίσης), 4 αυτοκόλλητα τετραγώνου (διαφορετικά χρώματα και μεγέθη επίσης) κλπ. ΚΑΙ υπάρχουν μερικά (σε αυτήν την περίπτωση) 3 μοναδικά σχήματα όπως ένα αστέρι, μια καρδιά, ένας ήλιος, τα οποία έχουν κάποια άτομα του κύκλου. Έτσι, η κύρια ιδέα είναι να δούμε πώς θα αποφασίσουν να δημιουργήσουν τις ομάδες τους, για παράδειγμα, με το ίδιο χρώμα, το ίδιο σχήμα ή τυχαία; Όλα αυτά χωρίς να μιλούν και με την άνεση που έχουν στο μέτωπό τους.

Απαιτούμενα υλικά:

Χαρτιά post-it, πολύχρωμα στυλό Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση Στο τέλος, ήταν μια πολύ ουσιαστική δραστηριότητα. Αποτέλεσε τροφή για σκέψη για πολλούς από τους συμμετέχοντες σχετικά με το πώς πιστεύουν ότι σκέφτονται και πώς πραγματικά σκέφτονται διαφορετικά πράγματα.

Ανατροφοδότηση:

Κάποιοι άνθρωποι ένιωθαν περίεργα όταν άλλοι προσπαθούσαν να τους αντιμετωπίσουν. Ήθελαν περισσότερα διαφορετικά σχήματα και χρώματα για να είναι πιο περίπλοκοι.



Παιχνίδι Cheiron (Χείρωνα)

Γενικός σκοπός:

Ο γενικός σκοπός της δραστηριότητας είναι να αποτελέσει ένα εκπαιδευτικό και καθοδηγητικό παιχνίδι εμπνευσμένο από την ελληνική μυθολογία, εστιάζοντας συγκεκριμένα στον χαρακτήρα Χείρωνα, τον σοφό και δίκαιο κένταυρο γνωστό για την ανατροφή των νέων και την καθοδήγηση των μελλοντικών ηρώων. Το παιχνίδι ενσωματώνει στοιχεία από το Gioco dell'Oca, ένα αρχαίο επιτραπέζιο παιχνίδι δημοφιλές σε χώρες όπως η Ιταλία και η Ισπανία και στοχεύει να καθοδηγήσει τους νέους σε ένα ταξίδι που αντικατοπτρίζει τον ρόλο του Χείρωνα ως μέντορα στην ελληνική μυθολογία.

Παρέχει ένα πλαίσιο για τους νέους ώστε να εξερευνήσουν διάφορες πτυχές της ανάπτυξης έργων. Ακολουθούν ορισμένα βασικά στοιχεία που μπορούν να λάβουν υπόψη οι νέοι:

Κίνητρο:

Το παιχνίδι μπορεί να ωθήσει τους νέους να αναλογιστούν το κίνητρό τους για την ανάληψη ενός έργου. Η κατανόηση του γιατί επιδιώκουν έναν συγκεκριμένο στόχο μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της εστίασης και της δέσμευσης.

Εμπόδια και Δυσκολίες:

Καθώς τα παιδιά προχωρούν μέσα στη δομή του παιχνιδιού, ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προκλήσεις και εμπόδια ανάλογα με αυτά που αντιμετωπίζουν κατά την ανάπτυξη του έργου. Αυτό μπορεί να τα βοηθήσει να προβλέψουν πιθανές δυσκολίες και να αναπτύξουν στρατηγικές για την αντιμετώπισή τους.

Αναζητώντας βοήθεια:

Το παιχνίδι μπορεί να προσομοιώνει σενάρια όπου τα παιδιά χρειάζονται βοήθεια ή καθοδήγηση. Αυτό τα ενθαρρύνει να αναγνωρίζουν πότε πρέπει να ζητήσουν βοήθεια, καλλιεργώντας μια συνεργατική νοοτροπία και μια νοοτροπία επίλυσης προβλημάτων.

Δικτύωση και Επαφές:

Οι νέοι μπορεί να κληθούν να προσδιορίσουν άτομα ή πόρους στους οποίους μπορούν να απευθυνθούν για υποστήριξη κατά τη διάρκεια των διαφόρων σταδίων του έργου. Αυτό τονίζει τη σημασία της δημιουργίας ενός δικτύου και της αναζήτησης συμβουλών από έμπειρες πηγές.

Λήψη Αποφάσεων:

Η δομή του παιχνιδιού, εμπνευσμένη από τον Gioco dell'Oca, πιθανότατα περιλαμβάνει σημεία λήψης αποφάσεων που επηρεάζουν την πρόοδο των παικτών. Αυτό αντικατοπτρίζει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων στην ανάπτυξη έργων, βοηθώντας τους νέους να κατανοήσουν τις συνέπειες των επιλογών τους.

Μαθαίνοντας από τους Μέντορες:

Δεδομένου του ρόλου του Χείρωνα ως μέντορα στην ελληνική μυθολογία, το παιχνίδι μπορεί να τονίσει την αξία της καθοδήγησης και της μάθησης από έμπειρα άτομα. Αυτό ενθαρρύνει τους νέους να αναζητούν καθοδήγηση από άτομα με σχετική εμπειρία.

Συνολικά, το παιχνίδι φαίνεται να είναι ένας δημιουργικός και συναρπαστικός τρόπος για να εισαγάγει τους νέους σε έννοιες και δεξιότητες ανάπτυξης έργων, ενσωματώνοντας στην εμπειρία τόσο ψυχαγωγικά όσο και εκπαιδευτικά στοιχεία.

Μαθησιακοί στόχοι:

Αυτοί οι μαθησιακοί στόχοι στοχεύουν στην κάλυψη μιας σειράς δεξιοτήτων και εννοιών, συνδυάζοντας τόσο πρακτικές δεξιότητες ανάπτυξης έργων όσο και ευρύτερες πτυχές προσωπικής ανάπτυξης. Το παιχνίδι παρέχει μια ολιστική προσέγγιση στη μάθηση.

1. Δεξιότητες Ανάπτυξης Έργων:

Να αναγνωρίζουν και να κατανοούν τα βασικά βήματα που εμπλέκονται στην ανάπτυξη ενός έργου.

Να επιδεικνύουν κατανόηση του σχεδιασμού και της οργάνωσης έργων.

2. Κίνητρο και Καθορισμός Στόχων:

Σκεφτείτε τα προσωπικά κίνητρα για την ανάληψη ενός έργου.

Θέστε σαφείς και εφικτούς στόχους για ένα έργο.

Αναγνωρίστε τη σημασία του κινήτρου στη διατήρηση της προσπάθειας με την πάροδο του χρόνου.

3. Επίλυση Προβλημάτων και Λήψη Αποφάσεων:

Συναντήστε και πλοηγηθείτε σε εμπόδια και προκλήσεις μέσα στο παιχνίδι.

Αναπτύξτε δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων για να ξεπεράσετε τις αποτυχίες.

Κατανοήστε τις συνέπειες των διαφόρων σημείων λήψης αποφάσεων.

4. Επικοινωνία και Συνεργασία:

Αναγνωρίστε τις στιγμές στο παιχνίδι όπου η αναζήτηση βοήθειας ή συνεργασίας είναι απαραίτητη.

Προσδιορίστε πιθανές πηγές υποστήριξης και εμπειρογνωμοσύνης.

Εξασκηθείτε σε αποτελεσματικές επικοινωνιακές δεξιότητες στο πλαίσιο του παιχνιδιού.

5. Δικτύωση και οικοδόμηση σχέσεων:

Κατανοήστε τη σημασία της δημιουργίας ενός δικτύου για την ανάπτυξη έργων.

Εξερευνήστε ευκαιρίες για να συνδεθείτε με μέντορες και συναδέλφους.

Να επιδεικνύουν κατανόηση της αξίας των σχέσεων στην επίτευξη στόχων.

6. Αναλυτική Σκέψη:

Αναλύστε και αξιολογήστε διαφορετικές διαδρομές και επιλογές μέσα στο παιχνίδι.

Να αναπτύξουν την ικανότητα αξιολόγησης πιθανών κινδύνων και οφελών.

Εφαρμόστε δεξιότητες κριτικής σκέψης για τη βελτιστοποίηση της λήψης αποφάσεων.

7. Ενθαρρύνετε τη δημιουργική σκέψη στην επίλυση προκλήσεων που παρουσιάζονται στο παιχνίδι.

Εξερευνήστε καινοτόμες προσεγγίσεις στην ανάπτυξη έργων.

Καλλιιεργήστε μια νοοτροπία που αγκαλιάζει τη δημιουργικότητα ως πολύτιμη δεξιότητα.

8. Αυτοκριτική:

Ασχοληθείτε με πρακτικές αναστοχασμού για να αξιολογήσετε τα προσωπικά σας δυνατά σημεία και τους τομείς που χρήζουν βελτίωσης.

Αναγνωρίστε τη σημασία της συνεχούς μάθησης και προσαρμογής.

Λόγος ανάπτυξης μιας τέτοιας μεθόδου (ανάλυση αναγκών):

Η μέθοδος αναπτύχθηκε για να αντιμετωπίσει την ανάγκη για την ενίσχυση της ενεργού, υπεύθυνης και συνειδητής συμμετοχής στην ανάπτυξη έργων μεταξύ των νέων. Αναγνωρίζοντας τη σημασία της πρακτικής μάθησης και του προσωπικού στοχασμού, το Παιχνίδι Cheiron στοχεύει να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες να κατασκευάζουν ενεργά νόημα, να αναλαμβάνουν την ευθύνη για τα έργα τους και να συμμετέχουν συνειδητά στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων.

Περιγραφή της μεθόδου, βήμα προς βήμα:

Η δραστηριότητα δεν έχει τόσο τη μορφή παιχνιδιού, αλλά κατασκευής του δικού σας εξατομικευμένου πίνακα, επενδύοντάς τον με συγκεκριμένες έννοιες για κάθε νέο, ομάδα και έργο.

Βήμα 1. Εξοικειωθείτε με το παιχνίδι διαβάζοντας το διαθέσιμο υλικό, προκειμένου να κατανοήσετε τις συμβολικές αναλογίες των διαφόρων κουτιών και να αποκτήσετε μια πλήρη κατανόηση των θεμάτων που θα συζητηθούν με την ομάδα νέων ή τον νεαρό με τον οποίο εργάζεστε.

Βήμα 2. Φανταστείτε ότι το ταμπλό του παιχνιδιού αντιπροσωπεύει το συγκεκριμένο έργο σας και συζητήστε κάθε τετράγωνο με τους νέους και προσπαθήστε να τους δώσετε νόημα συζητώντας την συγκεκριμένη εμπειρία τους και τη συμμετοχή και τον ρόλο τους στο έργο που θέλετε να αναλύσετε.

Βήμα 3. Συνοψίστε και παρουσιάστε τα αποτελέσματα του προηγούμενου βήματος. Προσκαλέστε τους νέους να αναλάβουν αυτήν την ευθύνη. Θα είναι χρήσιμο να παρακολουθείτε, ώστε να μπορείτε να συγκρίνετε τα αποτελέσματα σε διαφορετικά στάδια υλοποίησης του έργου, ώστε να μπορείτε να χρησιμοποιήσετε το παιχνίδι τόσο στην αρχική φάση όσο και ως εργαλείο παρακολούθησης.

βήμα 4. Οι συμμετέχοντες μπορούν να παίξουν το δικό τους παιχνίδι Cheiron όποτε θέλουν, ώστε να διατηρούν ζωντανές τις κοινές σκέψεις.

Απαιτούμενα υλικά

- https://drive.google.com/file/d/1G2p6fz0tXU8fj6YJk3DOWor2zoUbn8hG/view?usp=σύνδεσμος_μονάδας_κίνησης
- στυλό και χαρτί
- πίνακας παρουσιάσεων (προαιρετικά)

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση

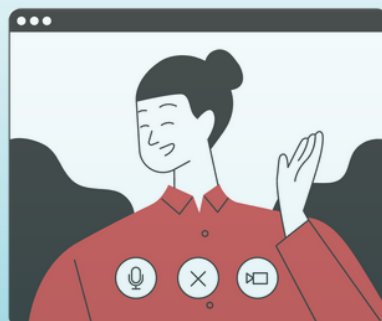
Αξιολογήστε τον αντίκτυπο της δραστηριότητας στην κατανόηση των συμμετεχόντων σχετικά με την ανάπτυξη του έργου, την επίλυση προβλημάτων και τη συνεργασία. Αξιολογήστε τη σαφήνεια, τη συνοχή και τη συνάφεια των νοημάτων που παρουσιάζονται. Ενθαρρύνετε την αποτελεσματική επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ των συμμετεχόντων. Αντιμετωπίστε τις παρανοήσεις, ενθαρρύνετε την εις βάθος εξερεύνηση θεμάτων που σχετίζονται με το έργο και βεβαιωθείτε ότι οι συμβολικές αναλογίες ευθυγραμμίζονται με τους μαθησιακούς στόχους.

Αξιολογήστε τον μακροπρόθεσμο αντίκτυπο της δραστηριότητας στις δεξιότητες και τη νοοτροπία ανάπτυξης έργων των συμμετεχόντων. Επικοινωνήστε με τους συμμετέχοντες μετά από ένα σημαντικό χρονικό διάστημα για να συλλέξετε πληροφορίες σχετικά με το πώς η μάθηση από τη δραστηριότητα επηρέασε την προσέγγισή τους στα έργα. Κατανοήστε τον διαρκή αντίκτυπο, εντοπίστε ιστορίες επιτυχίας και αντιμετωπίστε τυχόν προκλήσεις που αντιμετωπίστηκαν κατά την εφαρμογή της μάθησης. Ενσωματώνοντας αυτούς τους μηχανισμούς αξιολόγησης και ανατροφοδότησης, μπορείτε να διασφαλίσετε ότι το Παιχνίδι Cheiron παραμένει αποτελεσματικό, σχετικό και με αντίκτυπο στην επίτευξη των εκπαιδευτικών του στόχων με την πάροδο του χρόνου.

Από την Εικονική Πραγματικότητα στη Δράση

Περιγραφή Μεθόδου:

Η μέθοδος περιλαμβάνει τη χρήση τεχνολογίας εικονικής πραγματικότητας (VR) για τη δημιουργία καθηλωτικών εμπειριών που προσομοιώνουν σενάρια πραγματικού κόσμου σχετικά με τους τομείς εστίασης της ΜΚΟ και τις προκλήσεις της κοινότητας (π.χ. περιβαλλοντικά ζητήματα, κοινωνική δικαιοσύνη, ανθρωπιστικές κρίσεις). Οι συμμετέχοντες φορούν ακουστικά εικονικής πραγματικότητας (VR) και τοποθετούνται σε ρεαλιστικές προσομοιώσεις όπου μπορούν να αλληλεπιδράσουν με το περιβάλλον και να κάνουν επιλογές.



Στόχοι και σκοποί:

Ο πρωταρχικός στόχος είναι η ενίσχυση της ενσυναίσθησης και της κατανόησης σύνθετων παγκόσμιων ζητημάτων μεταξύ των νέων και η ενίσχυση του νεανικού ακτιβισμού χρησιμοποιώντας καινοτόμο ψηφιακή τεχνολογία. Οι στόχοι περιλαμβάνουν την αύξηση της ευαισθητοποίησης σχετικά με τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές προκλήσεις, την ενίσχυση των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και την προώθηση της παγκόσμιας ιθαγένειας και της συμμετοχής.

- Να καλλιεργήσουμε την βαθιά ενσυναίσθηση και κατανόηση των παγκόσμιων και τοπικών ζητημάτων.
- Να ενδυναμώσει τους συμμετέχοντες ώστε να μετατρέψουν την ενσυναίσθησή τους σε εφαρμόσιμα έργα.
- Να αναπτύξουν δεξιότητες ηγεσίας, διαχείρισης έργων και ομαδικής εργασίας μεταξύ των νέων.
- Να δημιουργηθεί μια άμεση σύνδεση μεταξύ της βιωματικής μάθησης και της κοινοτικής δράσης

Λόγος ανάπτυξης/ανάλυσης αναγκών για την εμπλοκή της ψηφιακής γενιάς:

Οι σύγχρονοι νέοι είναι ψηφιακοί ιθαγενείς, εξοικειωμένοι με την τεχνολογία και τους δίνει κίνητρο. Οι παραδοσιακές μέθοδοι εμπλοκής συχνά δεν καταφέρνουν να τραβήξουν την προσοχή και το ενδιαφέρον τους. Το VREAP αξιοποιεί την τεχνολογία αιχμής VR, ευθυγραμμιζόμενο με τις ψηφιακές τους προτιμήσεις και παρέχοντας μια καθηλωτική, συναρπαστική εκπαιδευτική εμπειρία.

Γεφυρώνοντας το Χάσμα της Ενσυναίσθησης:

Υπάρχει μια αυξανόμενη αναγνώριση του «κενού ενσυναίσθησης» στην κοινωνία, όπου τα άτομα δυσκολεύονται να κατανοήσουν εμπειρίες και προκλήσεις που δεν έχουν αντιμετωπίσει προσωπικά. Η ικανότητα της Εικονικής Πραγματικότητας (VR) να προσομοιώνει σενάρια πραγματικού κόσμου μπορεί να γεφυρώσει αποτελεσματικά αυτό το χάσμα, ενθαρρύνοντας την βαθιά ενσυναίσθηση και κατανόηση μεταξύ των νέων για παγκόσμια και τοπικά ζητήματα.

Ανάγκη για προσεγγίσεις ενεργητικής μάθησης:

Οι παθητικές μέθοδοι μάθησης είναι λιγότερο αποτελεσματικές στην ενίσχυση της μακροπρόθεσμης εμπλοκής και διατήρησης. Η προσέγγιση ενεργητικής μάθησης, η οποία συνδυάζει βιωματικές εμπειρίες εικονικής πραγματικότητας με τον επακόλουθο σχεδιασμό δράσης και την υλοποίηση έργων, εξασφαλίζει μια πιο συναρπαστική και αποτελεσματική μαθησιακή εμπειρία.

Ενθάρρυνση της Ηγεσίας και της Πρωτοβουλίας των Νέων: Υπάρχει πιεστική ανάγκη να ενδυναμωθούν οι νέοι ώστε να αναλάβουν ηγετικούς ρόλους και να ξεκινήσουν αλλαγές. Μέσω αυτής της διαδικασίας, μπορούμε όχι μόνο να εκπαιδεύσουμε αλλά και να ενθαρρύνουμε τους συμμετέχοντες να αναπτύξουν και να εφαρμόσουν τις ιδέες τους, καλλιεργώντας ένα αίσθημα ιδιοκτησίας και ευθύνης απέναντι στα κοινωνικά ζητήματα.

Αποτελεσματικότητα της χρήσης της Εικονικής Πραγματικότητας (VR) στη διατήρηση της συμμετοχής των νέων σε ΜΚΟ και στην κοινωνία:

1. Βελτιωμένη Μάθηση μέσω Εμβάθυνσης: Η Εικονική Πραγματικότητα (VR) παρέχει μια εμπυθιστική μάθηση

μια εμπειρία που έχει μεγαλύτερο αντίκτυπο από τις παραδοσιακές μεθόδους. Βιώνοντας εικονικά διαφορετικά σενάρια, οι συμμετέχοντες αποκτούν μια βαθύτερη κατανόηση σύνθετων ζητημάτων, κάτι που είναι πιο πιθανό να εμπνεύσει ενσυναίσθηση και δράση.

2. Αυξημένη Δέσμευση και Κίνητρο: Η διαδραστική και τεχνολογική φύση της Εικονικής Πραγματικότητας, σε συνδυασμό με την ευκαιρία ενεργής συμμετοχής στον σχεδιασμό και την υλοποίηση έργων, αυξάνει σημαντικά τη δέσμευση και το κίνητρο μεταξύ των νέων.

3. Ανάπτυξη Πρακτικών Δεξιοτήτων: Μέσω των φάσεων σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων, οι συμμετέχοντες αναπτύσσουν πρακτικές δεξιότητες όπως η διαχείριση έργων, η ομαδική εργασία, η ηγεσία και η επίλυση προβλημάτων, οι οποίες είναι ζωτικής σημασίας για την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη.

4. Αντίκτυπος στον πραγματικό κόσμο: Μετασχηματίζοντας την ενσυναίσθηση σε εφαρμόσιμα έργα, έχει τη δυνατότητα να δημιουργήσει αντίκτυπο στον πραγματικό κόσμο. Τα έργα που ξεκινούν οι συμμετέχοντες μπορούν να συμβάλουν άμεσα στην αντιμετώπιση των ζητημάτων που διερευνώνται στις εμπειρίες εικονικής πραγματικότητας, οδηγώντας σε απτά οφέλη για την κοινότητα.

5. Βιώσιμη Συμμετοχή: Η ολοκληρωμένη προσέγγιση της Εικονικής Πραγματικότητας (VR), από την οικοδόμηση ενσυναίσθησης έως την υλοποίηση του έργου, διασφαλίζει μια διαρκή συμμετοχή στις δραστηριότητες της ΜΚΟ, καθώς οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε κάθε βήμα της διαδικασίας.

Αναμενόμενα Αποτελέσματα: Αυξημένη ενσυναίσθηση και κατανόηση μεταξύ των συμμετεχόντων, που οδηγεί σε πιο ενεργή συμμετοχή σε δραστηριότητες και πρωτοβουλίες ΜΚΟ. Η αυξημένη ευαισθητοποίηση σχετικά με τις παγκόσμιες προκλήσεις θα μπορούσε επίσης να μεταφραστεί σε περισσότερα έργα και εκστρατείες με πρωτοβουλία των νέων.

Περιγραφή Μεθόδου:

Αρχική Φάση: Οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε καθηλωτικές προσομοιώσεις εικονικής πραγματικότητας (VR) που απεικονίζουν σενάρια πραγματικού κόσμου σχετικά με το επίκεντρο της ΜΚΟ και τις προκλήσεις της κοινότητας, όπως η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, η φτώχεια ή οι πολιτιστικές εμπειρίες. Αυτές οι προσομοιώσεις έχουν σχεδιαστεί για να έχουν συναισθηματικό αντίκτυπο και να προκαλούν σκέψη, ενθαρρύνοντας τους συμμετέχοντες να κατανοήσουν και να εκφράσουν την ενσυναίσθησή τους με διαφορετικές οπτικές γωνίες και προκλήσεις.

Διαδραστική Φάση: Μετά την εμπειρία, οι συμμετέχοντες συμμετέχουν σε διαδραστικές συνεδρίες όπου συζητούν τα συναισθήματα, τις γνώσεις και τις ιδέες τους που προέκυψαν από την εμπειρία Εικονικής Πραγματικότητας. Αυτό διευκολύνεται από τους συντονιστές που καθοδηγούν τις συζητήσεις προς εποικοδομητική δράση.

Φάση Σχεδιασμού Δράσης: Οι συμμετέχοντες ομαδοποιούνται και ενθαρρύνονται να κάνουν καταιγισμό ιδεών για έργα ή δραστηριότητες που αντιμετωπίζουν τα ζητήματα που επισημαίνονται στην εμπειρία Εικονικής Πραγματικότητας. Καθοδηγούνται στη διαδικασία σχεδιασμού, προϋπολογισμού και διαχείρισης πόρων του έργου.

Φάση Υλοποίησης: Κάθε ομάδα έχει την ευθύνη να μετατρέψει τις ιδέες της σε συγκεκριμένα έργα ή δραστηριότητες. Της παρέχεται ένας μέντορας από την ΜΚΟ, ο οποίος τη βοηθά στη βελτίωση, την υλοποίηση και την αξιολόγηση των έργων της.

Αυτή η βελτιωμένη προσέγγιση Εικονικής Πραγματικότητας (VR) όχι μόνο εκπαιδεύει και εμπλέκει τους νέους, αλλά τους δίνει και τη δυνατότητα να γίνουν ενεργοί παράγοντες αλλαγής, χρησιμοποιώντας τις εμπειρίες και τις γνώσεις τους για να προωθήσουν ουσιαστική δράση στις κοινότητές τους.

Παιχνίδι ρόλων: Η Πρωτοβουλία του Κοινοτικού Πάρκου Νέων

ΥΠΟΘΕΣΗ: Στην καρδιά της μικρής πόλης Riverview, ένα εγκαταλελειμμένο οικόπεδο παρέμενε ανέγγιχτο για χρόνια. Κατάφυτο από ζιζάνια και σπαρμένο με παλιά συντρίμια, ήταν μια αηδία για τους κατοίκους. Πολλοί ηλικιωμένοι στην κοινότητα θυμούνταν μια εποχή που το οικόπεδο ήταν μια πολύβουη αγορά, αλλά καθώς οι επιχειρήσεις μετακόμισαν, έχασε τη γοητεία και τον σκοπό του. Το τοπικό συμβούλιο του Riverview, μετά από χρόνια συζητήσεων, εξασφάλισε πρόσφατα μια σημαντική επιχορήγηση για να αναζωογονήσει αυτό το οικόπεδο. Αντί να χτίσουν ένα άλλο εμπορικό συγκρότημα ή χώρο στάθμευσης, οραματίστηκαν να το μετατρέψουν σε έναν πράσινο χώρο για την κοινότητα – ένα πάρκο. Πίστευαν ότι αυτό όχι μόνο θα ομορφύνει την περιοχή, αλλά θα παρέχει και έναν χώρο αναψυχής για τους κατοίκους. Μόλις άκουσαν αυτά τα νέα, τα νεαρά μέλη του Riverview ενθουσιάστηκαν. Για χρόνια, ένιωθαν την έλλειψη ενός χώρου όπου θα μπορούσαν να χαλαρώσουν, να παίξουν και να διεξάγουν διάφορες δραστηριότητες. Αναγνωρίζοντας αυτό ως ευκαιρία, μια ομάδα ενθουσιωδών νέων προσέγγισε το συμβούλιο με μια πρόταση: ήθελαν να αναλάβουν την πρωτοβουλία αυτή. Το επιχείρημά τους ήταν πειστικό. Πίστευαν ότι, εφόσον το πάρκο θα εξυπηρετούσε κυρίως τις ψυχαγωγικές τους ανάγκες, θα έπρεπε να έχουν σημαντικό λόγο στον σχεδιασμό και τις παροχές του. Το συμβούλιο, αν και υποστήριζε τον ενθουσιασμό τους, είχε ορισμένες επιφυλάξεις. Ανησυχούσαν για την έλλειψη εμπειρίας των νέων στη διαχείριση τέτοιων έργων και τις γραφειοκρατικές διαδικασίες που εμπλέκονταν. Έπρεπε επίσης να διασφαλίσουν ότι το πάρκο θα ανταποκρίνεται στις ευρύτερες ανάγκες της κοινότητας, συμπεριλαμβανομένων ασφαλών χώρων παιχνιδιού για παιδιά, παγκάκια για ηλικιωμένους και μονοπατιών για περιπατητές και δρομείς.

Οι νέοι, απτόητοι από αυτές τις προκλήσεις, άρχισαν να κινητοποιούν υποστήριξη. Διεξήγαγαν έρευνες μεταξύ των συνομηλίκων τους για να καταλάβουν ποιες παροχές επιθυμούσαν – ένα παγοδρόμιο για σκέιτμπορντ, ένα υπαίθριο θέατρο για κοινοτικές παραστάσεις, εγκαταστάσεις τέχνης και δωρεάν Wi-Fi ήταν στην κορυφή της λίστας. Ξεκίνησαν επίσης διάλογο με άλλες ομάδες της κοινότητας για να διασφαλίσουν ότι το πάρκο θα είναι συμπεριληπτικό για όλους.

Καθώς προχωρούσαν οι συζητήσεις, αναπόφευκτα προέκυψαν προκλήσεις. Οι περιορισμοί του προϋπολογισμού σήμαιναν ότι δεν μπορούσαν να συμπεριληφθούν όλες οι επιθυμητές παροχές. Οι κανονισμοί ασφαλείας απαιτούσαν ορισμένες αλλαγές στο σχεδιασμό. Ορισμένα ηλικιωμένα μέλη της κοινότητας ήταν επιφυλακτικά απέναντι στην ιδέα ενός παγοδρομίου για σκέιτμπορντ, φοβούμενα ότι θα μπορούσε να γίνει κόμβος για ανεπιθύμητες δραστηριότητες.

Αλλά οι νέοι δεν έπρεπε να αποθαρρύνονται. Οργάνωσαν συναντήσεις στην κοινότητα, προσκαλώντας όλους να εκφράσουν τις απόψεις, τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους. Έκαναν έκκληση σε τοπικούς αρχιτέκτονες και σχεδιαστές που παρείχαν συμβουλές χωρίς αμοιβή. Ξεκίνησαν μάλιστα μια εκστρατεία crowdfunding για να συγκεντρώσουν πρόσθετα κεφάλαια για ορισμένες παροχές.

Το ταξίδι δεν ήταν χωρίς εμπόδια, αλλά το κοινό όραμα ενός κοινοτικού χώρου που θα εξυπηρετούσε όλους διατήρησε ζωντανή την ορμή. Καθώς το έργο έπαιρνε μορφή, έγινε σαφές ότι το πάρκο θα αποτελούσε μια πραγματική αναπαράσταση του πνεύματος του Riverview – ένα μείγμα παλιού και νέου, με κινητήρια δύναμη τη νεανική ενέργεια αλλά με σεβασμό στην ιστορία και τις ποικίλες ανάγκες της πόλης.

2. Ανάθεση ρόλων:

Ρόλοι στο Σενάριο:

1. Αρχηγός Νεολαίας: Ένα ενθουσιώδες νεαρό μέλος που ξεκίνησε την ιδέα οι νέοι να ηγηθούν του έργου του πάρκου. Υπεύθυνος για τη συλλογή απόψεων των νέων και την επικοινωνία με το συμβούλιο και τα μέλη της κοινότητας.
2. Πρεσβύτερος της Κοινότητας: Αντιπροσωπεύει την παλαιότερη γενιά του Riverview, η οποία έχει αναμνήσεις από το παρελθόν του πάρκου και ανησυχίες σχετικά με τον σχεδιασμό του.
3. Εκπρόσωπος Τοπικού Συμβουλίου: Ο αξιωματούχος του συμβουλίου του Riverview που επιβλέπει την κατανομή της επιχορήγησης, διασφαλίζει ότι το έργο ευθυγραμμίζεται με τους κανονισμούς του συμβουλίου και έρχεται σε επαφή με όλα τα εμπλεκόμενα μέρη.
4. Τοπικός Αρχιτέκτονας: Προσφέρει σχεδιαστική εμπειρία αφίλοκερδώς, διασφαλίζοντας ότι ο σχεδιασμός του πάρκου είναι εφικτός, ασφαλής και ευθυγραμμίζεται με τις ανάγκες της κοινότητας.
5. Συντονιστής Έρευνας Νέων: Υπεύθυνος για τη συλλογή σχολίων από νεαρά μέλη της κοινότητας σχετικά με τις επιθυμητές παροχές και την αναφορά των ευρημάτων στον Αρχηγό Νέων.

3. Χρόνος προετοιμασίας:

- Κάθε συμμετέχων/ομάδα λαμβάνει μια λεπτομερή περιγραφή του ρόλου που του έχει ανατεθεί, η οποία περιλαμβάνει πληροφορίες υποβάθρου, ευθύνες και κίνητρα.
- Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αφιερώσουν 30-40 λεπτά για να:
 - * Εισβάθος κατανόηση του ρόλου τους.
 - * Συζητήστε τις αρχικές στρατηγικές και τις θέσεις που ενδέχεται να λάβουν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων.
 - * Διατυπώστε βασικά σημεία συζήτησης ή ανησυχίες που επιθυμούν να αντιμετωπίσουν.
 - * Ετοιμάστε τυχόν σκηνικά ή οπτικά βοηθήματα που πιστεύουν ότι θα ενισχύσουν το παιχνίδι ρόλων τους.

4. Εκτέλεση Παιχνιδιού Ρόλων:

Ορίστε ένα σαφές χρονικό πλαίσιο για το παιχνίδι ρόλων, π.χ. 45 λεπτά.

Κατά την εκτέλεση:

- Ο Υπεύθυνος Νεολαίας ανοίγει τη συζήτηση παρουσιάζοντας το όραμα για το πάρκο και τα ευρήματα της έρευνας.
- Ο Πρεσβύτερος της Κοινότητας εκφράζει ανησυχίες, αναμνήσεις και ελπίδες σχετικά με το νέο πάρκο.
- Ο Εκπρόσωπος του Τοπικού Συμβουλίου ορίζει περιορισμούς, όπως περιορισμούς στον προϋπολογισμό και κατευθυντήριες γραμμές του συμβουλίου, ενώ παράλληλα μεσολαβεί στις συζητήσεις.
- Ο Τοπικός Αρχιτέκτονας παρέχει πληροφορίες σχετικά με τη σκοπιμότητα των προτεινόμενων παροχών και προσφέρει εναλλακτικές λύσεις όταν είναι απαραίτητο.
- Ο Συντονιστής Έρευνας Νέων παρουσιάζει στατιστικά στοιχεία και προσφέρει προτάσεις με βάση τις προτιμήσεις των νέων.

Ενθαρρύνετε τους συμμετέχοντες να διαπραγματεύονται, να επιλύουν προβλήματα και να βρίσκουν κοινό έδαφος, ενσαρκώνοντας το πνεύμα της κοινοτικής συνεργασίας.

5. Ερωτήσεις Απολογισμού και Στοχασμός:

Μετά το παιχνίδι ρόλων, συγκεντρώστε όλους για μια συνεδρία αναστοχασμού και απολογισμού.

Πιθανές ερωτήσεις απολογισμού:

1. Πώς αντιληφθήκατε τις διαφορετικές οπτικές που έφερε στο προσκήνιο κάθε ρόλος; Υπήρξαν εκπλήξεις;
2. Ποιες πτυχές του σεναρίου έθεσαν τις σημαντικότερες προκλήσεις στην επίτευξη συναίνεσης;
3. Υπήρξαν στιγμές που νιώσατε ότι η φωνή του ρόλου σας επισκιάστηκε; Πώς το αντιμετωπίσατε (ή θα μπορούσατε να το είχατε αντιμετωπίσει);
4. Πόσο σημαντική ήταν η επικοινωνία για τη λήψη αποφάσεων; Υπήρξαν στιγμές κακής επικοινωνίας και πώς διορθώθηκαν;
5. Πώς αντικατόπτριζε η διαδικασία τις πραγματικές προκλήσεις των έργων που καθοδηγούνται από την κοινότητα και ποιες στρατηγικές θα μπορούσαν να εφαρμοστούν σε πραγματικά σενάρια;

Αναστοχασμός:

- Αφήστε τους συμμετέχοντες να μοιραστούν τις προσωπικές τους απόψεις, τονίζοντας τη σημασία της συνεργασίας και της κατανόησης σε κοινοτικές προσπάθειες.
- Συζητήστε τον ρόλο της ηγεσίας των νέων σε κοινοτικά έργα και πώς να διασφαλίσετε ότι ακούγονται όλες οι φωνές.



Διαδικτυακή αλληλεπίδραση

Αυτή η δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί με σκοπό να διατηρήσει την προσοχή της ομάδας και να αυξήσει τη συμμετοχή των νέων εθελοντών σε μικρές εργασίες.

Στόχος: αύξηση της διαδικτυακής διαδραστικότητας, ενίσχυση του πνεύματος μιας κοινότητας, παροχή βραχυπρόθεσμων εργασιών

Μαθησιακοί στόχοι:

- I. Να κατανοήσουν πώς αλληλεπιδρά η ομάδα και πότε είναι πιο πρόθυμοι να συμμετάσχουν (μηνιαίως ή σε συγκεκριμένες περιόδους) – για τους διοργανωτές.
- II. Εκπληρώστε βραχυπρόθεσμες ευθύνες με έναν αστείο τρόπο – για τους νέους εθελοντές.

Λόγος ανάπτυξης μιας τέτοιας μεθόδου (ανάλυση αναγκών): Η Γενιά Z περνάει περισσότερο χρόνο στο διαδίκτυο. Περισσότερο από το 80% αυτών χρησιμοποιεί βιντεοπαιχνίδια. Έχει προβλήματα ψυχικής υγείας λόγω πρόσφατων ιστορικών γεγονότων. Θέλει να τους ακούνε και να τους σέβονται. Μένει στο σπίτι των γονιών του αργότερα. Νοιάζεται για την ένταξη και την κλιματική αλλαγή. Θέλει να αναγνωρίζεται γρήγορα για τις πρωτοβουλίες της. Έλλειψη μακροχρόνιας προσοχής.

Δραστηριότητα: Αναπτύξτε μια στρατηγική για την ενσωμάτωση των νέων εθελοντών, εβδομαδιαίως, παρέχοντας εύκολες εργασίες που μπορούν να γίνουν ανεξάρτητα ή σε ομάδα, σε εσωτερικό ή εξωτερικό χώρο. Σκεφτείτε αυτήν την ενέργεια ως έναν τρόπο για να διατηρήσετε την ομάδα συνδεδεμένη και να ενσωματώσετε όλους τους εθελοντές σε εργασίες που μπορεί να είναι επίσης χρήσιμες για τον οργανισμό μερικές φορές. Προσπαθήστε να δημιουργήσετε αστείες, πιασάρικες και εύκολες στην εκτέλεση εργασίες.

Δημιουργήστε την ομάδα στο δίκτυο που χρησιμοποιείται περισσότερο από τους εθελοντές σας, όπως το Discord, το Instagram, το WhatsApp ή το TikTok.

Δώστε την εργασία την ημέρα που έχει οριστεί (για παράδειγμα Δευτέρα) με προθεσμία για μια άλλη ημέρα (την επόμενη μέρα ή μετά από 7 ημέρες, όπως Τρίτη ή Κυριακή). Οι εργασίες πρέπει να είναι αστείες, ενδιαφέρουσες και να υλοποιούνται σε 5-10 λεπτά το πολύ. Θα ήταν καλύτερο να παρακολουθήσετε τη συζήτηση και να δείτε ποιος δεν συμμετέχει. Μπορείτε να χρησιμοποιήσετε αυτές τις προκλήσεις για να βρείτε κάποια έρευνα για περαιτέρω δραστηριότητες ή να τους προσκαλέσετε μέσω μιας πρόκλησης να δημιουργήσουν άλλες προκλήσεις. Θα χρειαστείτε όσες περισσότερες ιδέες μπορείτε να βρείτε!

Είναι σημαντικό να υπάρχουν στοιχεία που να δείχνουν ποιος έχει ολοκληρώσει την πρόκληση και ποιος όχι. Εάν υπάρχουν πολλές προκλήσεις στη σειρά χωρίς να έχουν ολοκληρωθεί από ένα άτομο, ελέγξτε τι συμβαίνει. Συμμετέχετε επίσης στην επίλυσή τους ή στις ενέργειες που απαιτούσαν συμμετοχή.

Παραδείγματα εργασιών/καθηκόντων:

1. Βρείτε ένα όνομα για την ομάδα. Ας ψηφίσουμε το πιο ελκυστικό όνομα. Δεν επιτρέπεται να ψηφίσετε τη δική σας πρόταση!
2. Δημοσίευσε μια φωτογραφία με το αγαπημένο σου ζώο.
3. Στείλτε ένα βίντεο μιμούμενοι τον αγαπημένο σας influencer. Ας μαντέψουμε ποιος είναι.
4. Στείλτε το 1/3 των προκλήσεων για αυτήν την ομάδα. (Είναι σημαντικό να υπάρχει μια τέτοια πρόκληση μετά από μερικές εβδομάδες δραστηριότητας, ώστε να μπορούν να καταλάβουν τι είδους προκλήσεις αναμένονται από αυτούς).
5. Στείλτε μια φωτογραφία από την αγαπημένη σας δραστηριότητα με έναν άλλο εθελοντή.
6. Ονομάστε 3 πράγματα που θα εφαρμόζατε αν ήσασταν πρόεδρος του οργανισμού.
7. Στείλτε μια φωτογραφία μαζί σας να κάνετε τις εργασίες για την επόμενη δραστηριότητα.
8. Ας φτιάξουμε μια λίστα αναπαραγωγής. Προσθέστε το αγαπημένο σας τραγούδι.
9. (Χρησιμοποιώντας αλγόριθμο αστάθειας, όπως αυτούς για τον Secret Santa), στείλτε ένα μήνυμα καλής αύρας, σε αυτήν την ομάδα, στο άτομο που μόλις δεχτήκατε!
10. Δημιουργήστε ένα TikTok/Reel σχετικά με... την αγαπημένη σας δραστηριότητα/τους λόγους για τους οποίους είστε εθελοντής/ (προσθέστε οποιαδήποτε ιδέα που μπορεί να είναι εξίσου χρήσιμη για τον οργανισμό)
11. Σου στέλνω πρωινό χαμόγελο
12. Βρείτε 3 άλλους εθελοντές για να μας στείλουν μια ωραία νέα φωτογραφία μαζί (γίνονται δεκτές και μεγαλύτερες ομάδες)

Απαιτούμενα υλικά: μια διαδικτυακή ομάδα για τέτοιες συζητήσεις (διαφορετική ή όχι από τη συνηθισμένη)

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση: Για να αξιολογήσετε την εξέλιξη αυτής της μεθόδου, προσπαθήστε να παρακολουθήσετε τις απαντήσεις, για να δείτε πόσοι εθελοντές συμμετέχουν. Μετά από μερικές εβδομάδες, αναλύστε επίσης εάν η συμμετοχή των εθελοντών επηρεάστηκε από τις οργανωτικές εργασίες.

Ποιο καπέλο;

Αυτή η δραστηριότητα έχει σχεδιαστεί για τη διαδικασία αξιολόγησης μιας ομάδας και για την αύξηση της ανάπτυξης της οργανωτικής ικανότητας. Αυτή η μέθοδος μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί στην επίλυση συγκρούσεων εάν οι εθελοντές / οι εργαζόμενοι με νέους αναθέτουν στον εαυτό τους άλλες εργασίες ή παραπονιούνται για τη δραστηριότητα των άλλων.

Στόχος: Να δημιουργηθεί μια ιστορία με διάφορους χαρακτήρες, ώστε να κατανοηθεί πώς λειτουργεί η ομάδα και ποιες εργασίες χρειάζονται χώρο για να ενσωματωθούν από περισσότερα άτομα ή μπορούν να γίνουν από ένα άτομο. Να οριστεί η χαρτογράφηση των ρόλων από τον οργανισμό σας, μέσα από τα μάτια εθελοντών/εργαζομένων νέων. Να συλλεχθούν πληροφορίες σχετικά με τα δυνατά σημεία, τις ευκαιρίες και τα χαρακτηριστικά του πολιτιστικού οργανισμού.

Μαθησιακοί στόχοι:

1. Να κατανοήσετε τους ρόλους σας και πώς τους συνδυάζετε μέσα στην ομάδα

Επαλήθευση της πραγματικότητας: Μερικές φορές είναι εύκολο να μην καταλαβαίνουμε τι κάνουν οι άλλοι και πώς μπορούμε να συνδυάσουμε διαφορετικούς ρόλους στην καθημερινή εργασία. Από την άλλη πλευρά, ειδικά σε μικρές ομάδες, αλλά μπορεί να είναι σύνηθες και για μεγαλύτερες, ένα άτομο μπορεί να έχει πολλαπλούς ρόλους (καπέλα). Λόγω της ποικιλίας των ρόλων, μέσα σε μια ομάδα μπορεί να εμφανιστούν συγκρούσεις ή αμφιβολίες που μειώνουν τη λειτουργικότητα μιας ομάδας.

Δραστηριότητα: Πρόκειται για μια φανταστική άσκηση που δημιουργείται γύρω από τους ρόλους ενός ατόμου μέσα σε έναν οργανισμό και πώς οι εθελοντές μπορούν να παρέμβουν σε περισσότερους τύπους δραστηριοτήτων για τις οποίες είναι υπεύθυνοι. Αυτή η δραστηριότητα μπορεί να δημιουργηθεί οπτικά με σχεδιασμένα πολλαπλά καπέλα και τις παραπάνω εξηγήσεις ή απλώς κάθε άτομο μπορεί να γράψει για τον εαυτό του. Εάν επιλεγεί ο οπτικός τύπος παρουσίασης, μπορεί να γίνει σε χαρτί ή χρησιμοποιώντας ψηφιακά εργαλεία. Επίσης, αυτή η άσκηση λειτουργεί σε ατομικές συνεδρίες, οι οποίες θα παρέχουν βαθύτερες απαντήσεις και περισσότερο χρόνο για να σκεφτεί κανείς τη δυναμική μεταξύ διαφορετικών ρόλων.

1. Σημείο εκκίνησης: ένα άτομο μπορεί να είναι ταυτόχρονα κόρη/γιος, αδελφή/αδελφός, μητέρα/πατέρας, σύζυγος/σύζυγος, φίλος/η, επαγγελματίας κ.λπ., επομένως φορούν διαφορετικά καπέλα στη ζωή τους.

Κάθε άτομο πρέπει να σκεφτεί όλους τους ρόλους που έχει μέσα στον οργανισμό (εθελοντής, μαθητευόμενος, μέλος ομάδας, αρχηγός ομάδας κ.λπ....).

Μόλις συνειδητοποιήσουν όλους τους ρόλους τους, οι συμμετέχοντες πρέπει να σκεφτούν τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα κάθε καπέλου, αλλά και τις ιδιότητες και την προστιθέμενη αξία. Όταν τελειώσουν, οι συμμετέχοντες μπορούν να προσθέσουν τα ονόματα των ατόμων που μοιράζονται τους ίδιους ρόλους (για μεγαλύτερες ομάδες). Μπορείτε να παρέχετε μια ημι-καθοδηγούμενη συνέντευξη για τους συμμετέχοντες, για να μπορέσουν να σκεφτούν τους ρόλους τους, όπως: Σε ποια θέματα σας άρεσε περισσότερο να εργάζεστε; Πώς φαίνεται μια τέλεια μέρα μέσα σε αυτόν τον οργανισμό για εσάς; Με ποιον συνεργαστήκατε καλύτερα; Ποιες ιδιότητες έχει αυτό το άτομο;

3. Όταν όλοι συνειδητοποιήσουν τον χάρτη των καπέλων των ρόλων τους και πώς μοιάζει ο κάθε ρόλος, πρέπει να απαντήσουν ατομικά στις ακόλουθες ερωτήσεις: Πώς λειτουργούν μαζί τα πολλαπλά καπέλα τους; Τι θα έλεγε ένα καπέλο με πολλαπλές εργασίες σε ένα καπέλο με λιγότερες εργασίες; Συνεργάζονται; Αν ναι, πόσο συχνά συναντιούνται; Ποια είναι η μάθηση από κάθε καπέλο; Αυτές οι ερωτήσεις μπορούν να χρησιμοποιηθούν όταν παρουσιάζονται σε όλους (αν υπάρχει χρόνος να ακουστούν όλα τα άτομα) ή σε μικρές ομάδες. Οι ερωτήσεις μπορούν να προσαρμοστούν στην ανάγκη για την οποία χρησιμοποιείται αυτή η άσκηση.

Για την επίλυση συγκρούσεων συνιστάται η χρήση ερωτήσεων όπως: Ποιο ήταν το σημείο εκκίνησης της σύγκρουσης; Ποιος από τους δύο αντέδρασε πρώτος και πώς; Πώς αντέδρασε ο άλλος; Με ποια ποιότητα πιστεύετε ότι αντέδρασε ο άλλος; Πώς περιμένατε να αντιδράσετε; Τι θα είχατε κάνει διαφορετικά;

4. Σκεφτείτε τα συμπεράσματα αυτής της άσκησης, ακόμα κι αν παρουσιάστηκε σε μικρές ομάδες ή σε μεγάλο κοινό. Ποια είναι τα αποτελέσματα και τα σημεία μάθησης για αυτές;

5. Αν το κρίνετε απαραίτητο, μόλις είναι έτοιμοι, μπορείτε να τους κάνετε να σκεφτούν άλλα άτομα που δεν μοιράζονται τους ρόλους μαζί τους, για παράδειγμα τον συντονιστή.

Απαιτούμενα υλικά: Α) μια ιδέα είναι να υπάρχουν φυσικά καπέλα (όπως κουρέματα γενεθλίων) τα οποία θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο διαφορετικά, ώστε να δίνεται στους συμμετέχοντες η δυνατότητα να επιλέξουν όσους ρόλους κρίνουν απαραίτητους· Β) Χρησιμοποιήστε σχέδιο ή ψηφιακό υλικό σχεδίασης/κολάζ για να δημιουργήσετε το απαραίτητο οπτικό υλικό· για τους συμμετέχοντες με περισσότερη φαντασία ή για ατομικές συνεδρίες, μπορείτε να εφαρμόσετε αυτήν τη μέθοδο χωρίς καμία οπτική πτυχή, χρησιμοποιώντας μόνο τη δύναμη της σκέψης.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση: - Βραχυπρόθεσμα: ελέγξτε με τους συμμετέχοντες πώς ένιωσαν, τι έμαθαν από αυτήν την άσκηση και αν θα άλλαζαν κάτι κατά την εφαρμογή· μια οπτική αναπαράσταση των ρόλων εντός του οργανισμού· Μεσοπρόθεσμα/Μακροπρόθεσμα: να κατανοηθεί ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού με βάση τις ικανότητες των ανθρώπων και πώς οι ρόλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους κατά τη διάρκεια αρκετών μηνών.



Για την επίλυση συγκρούσεων συνιστάται η χρήση ερωτήσεων όπως: Ποιο ήταν το σημείο εκκίνησης της σύγκρουσης; Ποιος από τους δύο αντέδρασε πρώτος και πώς; Πώς αντέδρασε ο άλλος; Με ποια ποιότητα πιστεύετε ότι αντέδρασε ο άλλος; Πώς περιμένατε να αντιδράσετε; Τι θα είχατε κάνει διαφορετικά;

4. Σκεφτείτε τα συμπεράσματα αυτής της άσκησης, ακόμα κι αν παρουσιάστηκε σε μικρές ομάδες ή σε μεγάλο κοινό. Ποια είναι τα αποτελέσματα και τα σημεία μάθησης για αυτές;

5. Αν το κρίνετε απαραίτητο, μόλις είναι έτοιμοι, μπορείτε να τους κάνετε να σκεφτούν άλλα άτομα που δεν μοιράζονται τους ρόλους μαζί τους, για παράδειγμα τον συντονιστή.

Απαιτούμενα υλικά: Α) μια ιδέα είναι να υπάρχουν φυσικά καπέλα (όπως κουρέματα γενεθλίων) τα οποία θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο διαφορετικά, ώστε να δίνεται στους συμμετέχοντες η δυνατότητα να επιλέξουν όσους ρόλους κρίνουν απαραίτητους· Β) Χρησιμοποιήστε σχέδιο ή ψηφιακό υλικό σχεδίασης/κολάζ για να δημιουργήσετε το απαραίτητο οπτικό υλικό· για τους συμμετέχοντες με περισσότερη φαντασία ή για ατομικές συνεδρίες, μπορείτε να εφαρμόσετε αυτήν τη μέθοδο χωρίς καμία οπτική πτυχή, χρησιμοποιώντας μόνο τη δύναμη της σκέψης.

Αξιολόγηση και ανατροφοδότηση: - Βραχυπρόθεσμα: ελέγξτε με τους συμμετέχοντες πώς ένιωσαν, τι έμαθαν από αυτήν την άσκηση και αν θα άλλαζαν κάτι κατά την εφαρμογή· μια οπτική αναπαράσταση των ρόλων εντός του οργανισμού· Μεσοπρόθεσμα/Μακροπρόθεσμα: να κατανοηθεί ο τρόπος λειτουργίας του οργανισμού με βάση τις ικανότητες των ανθρώπων και πώς οι ρόλοι αλληλεπιδρούν μεταξύ τους κατά τη διάρκεια αρκετών μηνών.



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΜΕΘΟΔΟΙ ΠΟΥ ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΝΕΟΥΣ

Η ενεργός συμμετοχή των νέων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων που αφορούν ζητήματα που τους επηρεάζουν είναι γνωστή ως συμμετοχή των νέων. Οι νέοι που συμμετέχουν όχι μόνο δίνουν ώθηση στον εαυτό τους, αλλά και προσφέρουν ανεκτίμητη συμβολή στις κοινότητές τους. Φυσικά, οι νέοι μπορεί να δουν τα θετικά αποτελέσματα των δραστηριοτήτων τους και να μάθουν δεξιότητες που θα υποστηρίξουν τόσο τη δική τους όσο και τη συνολική ανάπτυξη της κοινότητας. Ωστόσο, όπως συζητήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, κατά τη διάρκεια αυτής της διαδικασίας ενδέχεται να προκύψουν ορισμένες προκλήσεις που αποθαρρύνουν τη συμμετοχή των νέων. Για το λόγο αυτό, στη συνέχεια θα δοθούν λεπτομέρειες σχετικά με μερικές νέες τεχνικές που μπορούν να βοηθήσουν τους οργανισμούς να αυξήσουν το ενδιαφέρον και τη συμμετοχή των νέων σε μια ποικιλία εκδηλώσεών τους.

Είναι γνωστό ότι κάθε οργανισμός εργάζεται και χρησιμοποιεί εξατομικευμένες μεθόδους που λειτουργούν καλύτερα για τον καθένα από αυτούς όσον αφορά τη διαχείριση ή την υλοποίηση των δραστηριοτήτων του. Ωστόσο, δεδομένου ότι ο κοινός τους στόχος είναι η συμμετοχή και η αφοσίωση των νέων, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το γεγονός ότι όλοι χρησιμοποιούν κάποιες κοινές τεχνικές. Σύμφωνα με την έρευνα που έχει διεξαχθεί, έχουν προκύψει ορισμένα πράγματα που πρέπει και δεν πρέπει να κάνετε, τα οποία είναι κοινά για όλους τους οργανισμούς που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις και παρατίθενται σε αυτό το φυλλάδιο. Εκτός από αυτά, θα υπάρχουν και άλλες στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από ομάδες και οργανισμούς για να ενθαρρύνουν τη συμμετοχή των νέων στην κοινωνία, διατηρώντας παράλληλα τα ενδιαφέροντά τους.

Είναι σημαντικό να συνειδητοποιήσουμε ότι, πριν βρούμε πώς να κινητοποιήσουμε τους νέους, πρέπει να δώσουμε έμφαση στα θέματα που τους ενδιαφέρουν. Μερικά από αυτά θα μπορούσαν να είναι ζητήματα που αφορούν τον αθλητισμό, το περιβάλλον, την ποικιλομορφία, την τέχνη, την ένταξη, τα ανθρώπινα δικαιώματα, την εκπαίδευση, την οικονομική ενδυνάμωση ή την ενεργό συμμετοχή στα κοινά. Στη συνέχεια, μπορούμε να συζητήσουμε την προσέγγιση που θα ακολουθήσουμε για να τους επηρεάσουμε και πώς μπορούμε να διατηρήσουμε την αλληλεπίδραση με τους νέους που συμμετέχουν.

Μέθοδοι

Οι κύριες προσεγγίσεις που χρησιμοποιούνται στον τομέα της εργασίας για τους νέους προέρχονται από την μη τυπική εκπαίδευση (MNE). Αυτές οι προσεγγίσεις συνδυάζουν την ομαδική και την ατομική εκπαίδευση και ενθαρρύνουν την αμοιβαία μάθηση. Είναι ποικίλες, διαδραστικές και επικεντρωμένες στον μαθητή. Οι στόχοι της MNE είναι να προετοιμάσει τους μαθητές για τη συμμετοχή στα κοινά και να

εμπειρία του πραγματικού κόσμου. Η Μη Τροποποιημένη Οικονομική και Κοινωνική Εκπαίδευση (NFE) εμπλέκει τα σώματα, τις σκέψεις και τα συναισθήματα των μαθητών, καθώς αποτελεί μια ολιστική προσέγγιση. Τέλος, είναι αλήθεια ότι αυτές οι προσεγγίσεις και στρατηγικές ποικίλλουν από γενιά σε γενιά. Αυτό υπονοεί ότι είναι πάντα κατάλληλες για προσαρμογή στη γενιά που θεωρείται νέα εκείνη την εποχή. Εξαιτίας αυτού, είναι κρίσιμο να ληφθούν υπόψη τα ενδιαφέροντα και οι δυνατότητες της Γενιάς Z στον σύγχρονο κόσμο.

Οι πολιτικές για τους νέους και οι εργασιακές πρακτικές ειδικότερα πρέπει να βοηθούν τους νέους να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους ως αυτόνομα μέλη της κοινωνίας, ώστε να μπορούν να κάνουν σχέδια για τη ζωή τους και να συμμετέχουν στην δημοκρατική ιδιότητα του πολίτη. Επιπλέον, σε μια δημοκρατική κοινωνία όπως η δική μας, η συμμετοχή αποτελεί θεμελιώδες συστατικό της ιδιότητας του πολίτη. Η συμμετοχή των νέων είναι μια μέθοδος για τη βελτίωση της κοινωνίας και την επίτευξη θετικών αλλαγών στη ζωή τους, όχι αυτοσκοπός.

Σχεδιαστική σκέψη

Μια μεθοδολογία που προσφέρει μια προσέγγιση βασισμένη σε λύσεις για την επίλυση προβλημάτων είναι η σχεδιαστική σκέψη. Όταν εφαρμόζεται σε περίπλοκες προκλήσεις που είναι ασαφείς ή απροσδιόριστες, είναι πολύ χρήσιμη, καθώς βοηθά στην κατανόηση των απαιτήσεων των εμπλεκόμενων, στην αναδιατύπωση του ζητήματος από μια ανθρωποκεντρική οπτική γωνία, στη δημιουργία ενός πλήθους ιδεών κατά τη διάρκεια συνεδριών καταιγισμού ιδεών και στην υιοθέτηση μιας πρακτικής προσέγγισης στη δημιουργία πρωτοτύπων και στις δοκιμές. Η απόκτηση γνώσης των πέντε φάσεων της σχεδιαστικής σκέψης θα σας επιτρέψει να χρησιμοποιήσετε την προσέγγιση στην εργασία σας και να αντιμετωπίσετε περίπλοκα ζητήματα που προκύπτουν στις επιχειρήσεις μας, στα έθνη και παγκοσμίως. Η σχεδιαστική σκέψη είναι μια καινοτόμος διαδικασία επίλυσης προβλημάτων που βασίζεται σε ένα σύνολο δεξιοτήτων. Αλλά μιλώντας για την ανθρωποκεντρική οπτική, είναι σημαντικό να είμαστε σαφείς και για τη σημασία της προσανατολισμένης στον χρήστη προσέγγισης. Αυτή η προσέγγιση δίνει προτεραιότητα σε ό,τι χρειάζεται ο χρήστης, προσδιορίζοντας το πρόβλημα με βάση τον χρήστη και εφαρμόζοντας τις ανάγκες του ως πρότυπο για την αποδοχή λύσεων. Αλλά τι είναι η διαδικασία με επίκεντρο τον χρήστη; Η κατανόηση των ανθρώπων και του περιβάλλοντός τους, ο προσδιορισμός των επιθυμιών και των προβληματικών σημείων των χρηστών, η δημιουργία λύσεων για την κάλυψη αυτών των αναγκών και η αξιολόγηση των τελικών προϊόντων για να διασφαλιστεί ότι ικανοποιούν τα κριτήρια των χρηστών, αποτελούν όλα μέρος της μεθόδου που είναι γνωστή ως σχεδιασμός με επίκεντρο τον χρήστη.

Σχεδιαστική σκέψη σε 3 βασικά βήματα:

- α. Κατανοήστε το πρόβλημα
- β. Σκεφτείτε μια πρωτότυπη λύση
- γ. Ελέγξτε την ιδέα σας.
- δ. Υλοποιήστε

Κατανοήστε το πρόβλημα

Στη σχεδιαστική σκέψη, το πρώτο βήμα είναι να εντοπίσετε το πρόβλημα που προσπαθείτε να λύσετε πριν αναζητήσετε απαντήσεις. Περιστασιακά, το ζήτημα που πραγματικά πρέπει να λύσετε δεν είναι αυτό με το οποίο ξεκινήσατε. Προσπαθούν λανθασμένα να δείξουν συμπόνια απλώς κάνοντας παραλληλισμούς μεταξύ του ζητήματος που αντιμετωπίζουν και των προσωπικών τους εμπειριών. Αυτό σας δίνει την εντύπωση ότι κατανοείτε πλήρως το πρόβλημα, κάτι που δεν ισχύει. Ωστόσο, το πραγματικό ζήτημα είναι σχεδόν πάντα πιο περίπλοκο, ευρύ ή μοναδικό από ό,τι νομίζουν οι άνθρωποι αρχικά.

Σκεφτείτε μια πρωτότυπη λύση

Ας υποθέσουμε ότι δεν έχετε χρησιμοποιήσει ποτέ πριν περιπατητήρα και κατασκευάζετε ένα νέο μοντέλο για ηλικιωμένους και ασθενείς αποκατάστασης. Θα μπορούσατε να κατανοήσετε σωστά τις ανάγκες των πελατών; Χωρίς αμφιβολία, όχι, αν δεν έχετε αφιερώσει πολύ χρόνο παρακολουθώντας και συνομιλώντας με πραγματικούς πελάτες. Υπάρχει ένας καλός λόγος για τον οποίο ο ανθρωποκεντρικός σχεδιασμός είναι ένας άλλος όρος για τη σχεδιαστική σκέψη. Πώς θα μπορούσε κανείς να μάθει πώς να κατασκευάσει έναν καλύτερο περιπατητήρα; Η δημιουργία πρωτοτύπων και οι δοκιμές - περισσότερα για αυτό αργότερα - είναι βασικά συστατικά της διαδικασίας σχεδιαστικής σκέψης, επειδή επιτρέπουν στους σχεδιαστές να δοκιμάζουν πράγματα, να αποτυγχάνουν και να καταλάβουν τι λειτουργεί. Οι πελάτες συμμετέχουν επίσης στις δοκιμές και η συνεχής συμμετοχή τους προσφέρει κρίσιμη συμβολή των χρηστών σε πιθανά σχέδια και περιπτώσεις χρήσης. Επιπλέον, είναι σημαντικό να κατανοήσετε πρόσθετους συμμετέχοντες ή ενδιαφερόμενους φορείς, όπως αυτούς που προσφέρουν κάτι ή άλλους. Η κατανόηση πρόσθετων ενδιαφερόμενων μερών ή συμμετεχόντων είναι επίσης ζωτικής σημασίας. Παραδείγματα αυτών περιλαμβάνουν όσους ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες κύκλου ζωής ή στην εμπορία ενός προϊόντος.

Το δεύτερο βήμα στη διαδικασία της σχεδιαστικής σκέψης είναι η εξεύρεση λύσεων για το πρόβλημα. Γενικά, η ανταλλαγή ιδεών είναι το αρχικό στάδιο αυτής της διαδικασίας. Κατά τη διάρκεια των συναντήσεων ανταλλαγής ιδεών, κρατήστε τα πάντα για τον εαυτό σας (εκτός από την κριτική). Είναι πιθανό οι φαινομενικά αδιανόητες ιδέες να οδηγήσουν σε χρήσιμες λύσεις, αλλά αν απορρίψετε αμέσως κάθε παράλογη σκέψη, δεν θα φτάσετε ποτέ εκεί. Φυσικά, δεν θα μπορέσουμε να αναπτύξουμε τις τρελές και παράλογες ιδέες αν δεν τις εξετάσουμε πρώτα.

Εξετάστε την ιδέα σας

Έχει εντοπιστεί το πρόβλημα. Έχετε κάνει συζητήσεις με άτομα που δείχνουν ενδιαφέρον. Μετά από μια συνεδρία καταιγισμού ιδεών, εσείς και η ομάδα σας έχετε δημιουργήσει ένα ευρύ φάσμα ιδεών και έχετε συνεργαστεί για να τις βελτιώσετε σε εκείνες που πιστεύετε ότι έχουν τις καλύτερες δυνατότητες επίλυσης του δεδομένου προβλήματος.

Δεν μπορούμε να βρούμε μια σταθερή λύση μόνο μέσω της ανταλλαγής ιδεών, εννοιών ή εικόνων. Χρησιμοποιούμε τη δημιουργία πρωτοτύπων και τη μοντελοποίηση για να διερευνήσουμε πιθανές λύσεις. Σχεδιάζουμε, δημιουργούμε, δοκιμάζουμε και στη συνέχεια επαναλαμβάνουμε. Η αποτελεσματική σχεδιαστική σκέψη απαιτεί αυτήν την επαναληπτική διαδικασία σχεδιασμού. Είναι απαραίτητο να συνεχίσετε να περνάτε από αυτόν τον κύκλο δοκιμών, δημιουργίας πρωτοτύπων και λήψης σχολίων από τους χρήστες για να διασφαλίσετε ότι ο σχεδιασμός είναι άρτιος και ότι μπορείτε να τον δημιουργήσετε και να τον υποστηρίξετε.

Εφαρμόστε την ιδέα σας

Δεν υπάρχει χώρος για περισσότερη εξάσκηση ή σκέψεις κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης. Ήρθε η ώρα να σηκωθείτε και να ξεκινήσετε!

Επίλυση Προβλημάτων

Επιπλέον, και εξίσου ουσιώδης, η έννοια της «επίλυσης προβλημάτων» έρχεται στο προσκήνιο. Η επίλυση προβλημάτων είναι η διαδικασία εντοπισμού ενός προβλήματος, προσδιορισμού της υποκείμενης αιτίας του, εντοπισμού, ιεράρχησης προτεραιοτήτων και επιλογής βιώσιμων επιλογών, και τέλος εφαρμογής μιας λύσης. Όπως μπορούμε να καταλάβουμε, υπάρχει ένα κοινό έδαφος με την προαναφερθείσα μέθοδο (σχεδιαστική σκέψη), καθώς έχουν έναν κοινό πυρήνα.

Μια βασική δεξιότητα ζωής που είναι απαραίτητη για την επιτυχία σε όλες τις πτυχές της ζωής μας – στην εργασία, στο σπίτι και στο σχολείο – είναι η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων. Κάθε μέρα, λύνουμε προβλήματα χωρίς να σκεφτόμαστε πολύ τις μεθόδους μας. Η διαδικασία αναγνώρισης ενός προβλήματος, διατύπωσης πιθανών λύσεων και επιλογής της καλύτερης πορείας δράσης είναι γνωστή ως επίλυση προβλημάτων. Υπάρχουν πολύ μικρές διακυμάνσεις κατά την εφαρμογή της στρατηγικής στην πράξη, αλλά οι βασικές διαδικασίες παραμένουν οι ίδιες όταν αντιμετωπίζουμε μια δύσκολη περίπτωση.

Βήματα:

1. Ορίστε το εμπόδιο/κατάσταση
2. Δημιουργήστε/βρείτε επιλογές/εναλλακτικές λύσεις
3. Αξιολογήστε τις επιλογές/εναλλακτικές λύσεις
4. Ανάπτυξη του σχεδίου/στρατηγικής και παρακολούθηση του αποτελέσματος



1. Ορίστε το εμπόδιο/κατάσταση. Κάντε μια αξιολόγηση, ώστε να μπορείτε να εστιάσετε στο πραγματικό πρόβλημα και όχι μόνο στα συμπτώματά του.

2. Δημιουργία/εύρεση επιλογών/εναλλακτικών λύσεων. Μόλις καθοριστεί το μοντέλο «τι θα έπρεπε να είναι», αυτό το πρότυπο στόχου χρησιμεύει ως βάση για τη δημιουργία ενός σχεδίου για την εξερεύνηση πιθανών εναλλακτικών λύσεων. Κατά τη διάρκεια αυτής της φάσης επίλυσης προβλημάτων, οι συνεδρίες καταιγισμού ιδεών και οι μέθοδοι επίλυσης προβλημάτων σε ομάδες είναι και οι δύο ωφέλιμες. Θα πρέπει να αναπτυχθεί ένας μεγάλος αριθμός διαφορετικών λύσεων στο πρόβλημα.

3. Αξιολόγηση των επιλογών/εναλλακτικής λύσης. Οι ικανοί λύτες προβλημάτων αξιολογούν διάφορες πτυχές πριν επιλέξουν την καλύτερη λύση. Όλα τα εμπλεκόμενα μέρη που είναι πιθανό να εμπλακούν θα αποδεχτούν την εναλλακτική λύση. Η εναλλακτική λύση πληροί τις οργανωτικές προδιαγραφές.

4. Αναπτύξτε το σχέδιο/στρατηγική και παρακολουθήστε το αποτέλεσμα. Η συμμετοχή στη διαδικασία εφαρμογής είναι μια από τις καλύτερες μεθόδους για να λάβετε υποστήριξη και ενθάρρυνση. Οι καλύτερες απαντήσεις προκύπτουν από τεχνικές επίλυσης προβλημάτων και μεθόδους αποσαφήνισης που ενημερώνονται και προσαρμόζονται ώστε να λαμβάνουν υπόψη τις νέες πληροφορίες.

Τελικά, υπάρχει ένας άρρηκτος δεσμός μεταξύ των νέων και της προσέγγισης επίλυσης προβλημάτων. Είναι μια ιδέα που βοηθά τους νέους να γίνουν πιο επιδέξιοι και ανθεκτικοί στην αντιμετώπιση των καθημερινών προκλήσεων, ενθαρρύνοντάς τους να χρησιμοποιούν τη φαντασία και τη δημιουργικότητά τους για να βρουν λύσεις. Για να είμαστε πιο ακριβείς, αν κοιτάξουμε πίσω στον οδηγό «πρέπει και δεν πρέπει», θα δούμε ότι οι οργανισμοί συχνά δυσκολεύονται με τη φθίνουσα σημασία των νεότερων μελών και συμμετεχόντων τους.

Από την άλλη πλευρά, πολλοί από αυτούς μπορεί να είναι έτοιμοι να κάνουν μια σημαντική αλλαγή στη ζωή τους αυτή τη στιγμή. Επομένως, χρησιμοποιώντας αυτήν την τεχνική και τηρώντας την, οι άνθρωποι μπορούν πρώτα να αναγνωρίσουν τη σημασία του προβλήματος που αντιμετωπίζουν, να εργαστούν πάνω σε αυτό με ηρεμία και να ανακαλύψουν νέες λύσεις για την αντιμετώπισή του. Ως αποτέλεσμα, θα είναι προνοητικοί, εφευρετικοί και αποφασιστικοί, ενώ παράλληλα θα έχουν μεγαλύτερη επίγνωση της κοινότητάς τους και της κοινωνίας τους και θα συμμετέχουν σε πρωτοβουλίες που θα τους βοηθήσουν πραγματικά.

Συμπερίληψη

Πώς θα μπορούσαμε να περιγράψουμε τη λέξη ΣΥΜΠΕΡΙΛΗΨΗ;

«Στον ευρωπαϊκό τομέα της νεολαίας, η «κοινωνική ένταξη» είναι μια δημοφιλής και διαδεδομένη έννοια, που παρουσιάζεται τόσο ως σκοπός (ή τέλος) της πολιτικής για τη νεολαία και των προγραμμάτων εργασίας για τους νέους όσο και ως μέσο για τη «διαδικασία της αυτοπραγμάτωσης του ατόμου μέσα σε μια κοινωνία, την αποδοχή και αναγνώριση των δυνατοτήτων του από τους κοινωνικούς θεσμούς, την ένταξη (μέσω σπουδών, απασχόλησης, εθελοντικής εργασίας ή άλλων μορφών συμμετοχής) στο πλέγμα των κοινωνικών σχέσεων σε μια κοινότητα» (Konacheva n.d.: 2). Σύμφωνα με το *Social Inclusion Monitor* (βλ. επίσημη ιστοσελίδα), η κοινωνική ένταξη περιλαμβάνει έξι διαστάσεις: την πρόληψη της φτώχειας, την ισότιμη εκπαίδευση, την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, την υγεία, την κοινωνική συνοχή και την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη διαγενεακή δικαιοσύνη. Αν και πρόκειται για συλλογικά και κοινωνικά κοινά προβλήματα, είναι σαφές ότι έχουν ιδιαίτερη σημασία για τους νέους. Αυτό ισχύει τόσο λόγω του κρίσιμου και ευάλωτου σημείου της ζωής των νέων (φοίτηση στο σχολείο, είσοδος στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά κ.λπ.) όσο και λόγω της θετικής επίδρασης που μπορούν να έχουν στην επίτευξη και την υπεράσπιση των αξιών και των πρακτικών της κοινωνικής ένταξης για όλους (για παράδειγμα, μη διακρίσεις, διαγενεακή δικαιοσύνη). Κατά μία έννοια, οι ίδιοι οι νέοι αποτελούν τόσο μέσο όσο και «σκοπό» κοινωνικής ένταξης.»

Είναι πολύ πιθανό ένα άτομο που εξετάζει διάφορες στρατηγικές στην εργασία με νέους που θα μπορούσαν να ενισχύσουν τη δέσμευση των νέων και να δώσουν προτεραιότητα στην ενεργό συμμετοχή να μην είναι σε θέση να αναγνωρίσει τη σύνδεση ή να αναφέρει την ένταξη ως τακτική. Αυτό δεν είναι αλήθεια. Η ένταξη όλων είναι απαραίτητη. Η ένταξη είναι ένα βασικό στοιχείο όταν μιλάμε για τακτικές για την προσέλκυση νέων, την εμπλοκή τους, την παροχή ενός αισθήματος σκοπού και αποτελεσματικότητας και, τελικά, την παρακίνησή τους να παραμείνουν σε οργανισμούς και να έχουν αντίκτυπο από κοινού. Ενώ αυτή η προσέγγιση στην εργασία με νέους δεν μπορεί να θεωρηθεί «νέα» ή από τις πιο πρόσφατες, υπάρχουν σίγουρα πολλές νέες καινοτομίες σε αυτόν τον τομέα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο για την αύξηση της δέσμευσης και του επιπέδου συμμετοχής των ανθρώπων. Εκπαιδευτικοί, εκπαιδευτές, συντονιστές και οι άνθρωποι γενικότερα φαίνεται να την χρησιμοποιούν και να δίνουν μεγαλύτερη προσοχή στα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητές της τα τελευταία χρόνια.



Αν λάβουμε υπόψη μια από τις προκλήσεις που έθεσαν οι ομάδες ανταπόκρισης, η οποία αφορά την αποστασιοποίηση των παιδιών από τις δραστηριότητες των οργανισμών, αυτό γίνεται ακόμη πιο προφανές και λογικό. Αυτό σημαίνει ότι οι οργανισμοί, ιδιαίτερα στην αρχή, πρέπει να αναγνωρίζουν και να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των μελών τους με σαφή και συνοπτικό τρόπο, να τους παρέχουν χρόνο και χώρο για να προσαρμοστούν στο περιβάλλον, να τα εμπνέουν να κάνουν νέα πράγματα και να φροντίζουν για αυτά κατά τη λειτουργία τους.

Τρία βήματα

1. Αναπτύξτε ένα καθορισμένο πρόγραμμα για όλους τους εμπλεκόμενους

Για να κάνετε την ημέρα ενδιαφέρουσα, τηρήστε μια τακτική καθημερινή ρουτίνα, αλλά αλλάξτε όμως τις δουλειές που περιλαμβάνονται σε αυτήν. Οι νέοι και τα μέλη μπορούν να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για βάρδιες, εκστρατείες και δραστηριότητες εάν ενημερώνονται εκ των προτέρων για τις επερχόμενες αλλαγές στη ρουτίνα και, όπου είναι απαραίτητο, τους παρέχονται οπτικά βοηθήματα όπως κοινωνικές ιστορίες ή άλλα προσεκτικά επιλεγμένα υποστηρικτικά μέσα, όπως ζευγάρια φίλων.

2. Προσφέρετε σε όλους ένα προσβάσιμο οπτικό σχέδιο

Οπτικές υπενθυμίσεις, όπως χρονοδιαγράμματα και κάρτες-οδηγοί, μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν τα μέλη και τους νέους να καταλάβουν τι πρόκειται να συμβεί, ποιος είναι υπεύθυνος για κάθε δραστηριότητα, πότε πρέπει να βρίσκονται σε μια συγκεκριμένη τοποθεσία και πώς να προχωρήσουν από μια συγκεκριμένη ανάθεση στην επόμενη.

3. Συγκεντρώστε τους συμμετέχοντες για μια επερχόμενη αλλαγή

Αν οι νέοι που δυσκολεύονται να μεταβούν μεταξύ καθηκόντων γνωρίζουν ότι αυτό πρόκειται να συμβεί, θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι. Για να βοηθήσετε τους ανθρώπους να θυμούνται πότε έρχονται αλλαγές, χρησιμοποιήστε χρονόμετρα αντίστροφης μέτρησης, οπτικά βοηθήματα ή συχνές υπενθυμίσεις. Με αυτόν τον τρόπο, μπορείτε να διευκολύνετε τις προσαρμογές και να αυξήσετε την αποτελεσματικότητά τους.

Αυτά ισχυρίζονται ότι το να τα βάλουν σε μια νέα τάξη πραγμάτων —και πιθανώς πολύ παραγωγικά σε αυτό— θα τους δώσει επίσης μια διασκεδαστική αίσθηση του ανήκειν, η οποία βοηθά αυτά τα παιδιά να νιώθουν ότι ανήκουν σε μια ομάδα που πραγματικά νοιάζεται για αυτά και ενθαρρύνει τη δέσμευση και την επιθυμία να παραμείνουν σε αυτήν.

5 στάδια ένταξης

Μηδέν: Ενεργητική απόρριψη.

Η ομάδα/τα μέλη της επιλέγουν να απορρίψουν και να περιθωριοποιήσουν το άτομο.

Ένα: Αποκλεισμός.

Καμία από τις δύο προσπάθειες δεν γίνεται.

Δύο: Διαίρεση-Διαχωρισμός.

Το άτομο κρατείται χωριστά από τα άλλα μέλη της κοινότητας, αλλά του επιτρέπεται η είσοδος σε ένα συγκεκριμένο μέρος.

Τρία: (Κοινωνική) Ενσωμάτωση.

Το άτομο βρίσκεται είτε συνεχώς είτε σποραδικά σε ένα μέσο περιβάλλον.

Τέσσερα: Ένταξη-Συμπερίληψη. (!)

Το άτομο αγκαλιάζεται και εντάσσεται στην ομάδα

Ατζάιλ διαδικασία διαχείρισης

Τι είναι η ευέλικτη διαχείριση έργων;

Μια επαναληπτική και κυκλική επαναλαμβανόμενη μέθοδος για την οργάνωση και τη διεύθυνση των λειτουργιών του έργου ονομάζεται Agile Project Management ή APM. Διαχωρίζει τις διαδικασίες του έργου σε πιο διαχειρίσιμα στάδια. Οι ομάδες μπορούν να εργάζονται γρήγορα και συνεργατικά σε ένα έργο με ευέλικτη διαχείριση έργων, η οποία τους επιτρέπει επίσης να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις καθώς προκύπτουν. Επιπλέον, βοηθά τις ομάδες ανάπτυξης να ανταποκρίνονται άμεσα στις εισροές, επιτρέποντάς τους να βελτιώνουν τα σχέδιά τους σε κάθε φάση.

Η έναρξη με την ευέλικτη διαχείριση έργων έχει πολλά πλεονεκτήματα, το κύριο από τα οποία είναι η ευελιξία της στην αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν κατά τη διάρκεια του έργου. Όταν γίνονται οι απαραίτητες αλλαγές σε ένα έργο την κατάλληλη στιγμή, μπορούν να εξοικονομηθούν πόροι και το έργο μπορεί να ολοκληρωθεί με επιτυχία εντός χρονοδιαγράμματος και προϋπολογισμού.

Μοντέλο Agile vs Waterfall

Η παραδοσιακή διαχείριση έργων ακολουθεί μια προσέγγιση γνωστή ως καταρράκτη. Το μοντέλο καταρράκτη ακολουθεί μια διαδοχική ροή, όπου κάθε φάση πρέπει να ολοκληρωθεί πριν προχωρήσουμε στην επόμενη. Οι απαιτήσεις συλλέγονται στην αρχή και ολόκληρο το σύστημα αναπτύσσεται γραμμικά. Αυτή η άκαμπτη δομή μπορεί να δυσχεράνει την προσαρμογή των αλλαγών μόλις το έργο ξεκινήσει και το τελικό αποτέλεσμα δεν παραδίδεται μέχρι το τέλος του κύκλου ανάπτυξης.

Αντιθέτως, οι ευέλικτες μεθοδολογίες (Agile) είναι μια συλλογή επαναληπτικών και προσαρμοστικών προσεγγίσεων εργασίας που δίνουν προτεραιότητα στην ευελιξία, τη συνεργασία και την ανατροφοδότηση από τους πελάτες. Σε αντίθεση με τις παραδοσιακές μεθοδολογίες waterfall, η ευέλικτη μεθοδολογία (Agile) εστιάζει στη συνεχή κυκλοφορία και ανατροφοδότηση, καθώς και σε μια συνεχή επιθεώρηση και βελτίωση της διαδικασίας ανάπτυξης για την ανταπόκριση στις αναδυόμενες απαιτήσεις και εξελίξεις στις ανάγκες και τις προτιμήσεις της ομάδας-στόχου.

Οι ευέλικτες μεθοδολογίες έχουν αναπτυχθεί για να λειτουργούν σε ασαφή και συνεχώς εξελισσόμενα περιβάλλοντα. Η επαναληπτική φύση της ευέλικτης μεθοδολογίας επιτρέπει τη συνεχή βελτίωση και την ικανότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις, ενισχύοντας τη συνολική ανταπόκριση της διαδικασίας ανάπτυξης.

Στο Agile, η ανάπτυξη χωρίζεται σε μικρές, διαχειρίσιμες επαναλήψεις ή sprints, που συνήθως διαρκούν δύο έως τέσσερις εβδομάδες. Οι διαλειτουργικές ομάδες συνεργάζονται και ζητείται συχνά η ανατροφοδότηση των πελατών για να διασφαλιστεί ότι το εξελισσόμενο προϊόν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους.

Ενώ το waterfall είναι πιο κατάλληλο για έργα με σαφώς καθορισμένες και σταθερές απαιτήσεις, το Agile είναι καλύτερα εξοπλισμένο για να χειρίζεται δυναμικά και εξελισσόμενα περιβάλλοντα έργων. Οι ευέλικτες μεθοδολογίες, συμπεριλαμβανομένων δημοφιλών πλαισίων όπως το Scrum και το Kanban, δίνουν έμφαση στη συνεργασία, τη συνεχή παροχή μικρών προσαυξήσεων και την ικανότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες, παρέχοντας μια πιο ευέλικτη και πελατοκεντρική προσέγγιση στην ανάπτυξη λογισμικού και τη διαχείριση έργων.

STEPS waterfall: Απαιτήσεις → Σχεδιασμός → Υλοποίηση → Επαλήθευση → Συντήρηση

STEPS agile: Απαιτήσεις → Σχεδιασμός → Ανάπτυξη → Δοκιμή → Χρήση → Αναθεώρηση

Η εφαρμογή των εννοιών της ευέλικτης διαχείρισης σε πρωτοβουλίες για νέους ή σε πρωτοβουλίες ανάπτυξης μπορεί να βελτιώσει την αποτελεσματικότητα, την προσαρμοστικότητα και την ομαδική εργασία. Με την ενσωμάτωση ευέλικτων μεθόδων

Στην εργασία με νέους, μπορεί κανείς να βελτιώσει τη συνολική αναπτυξιακή εμπειρία των νέων προωθώντας μια πιο ευέλικτη και συνεργατική στάση.

Εδώ μπορείτε να δείτε μερικούς τρόπους με τους οποίους η ευέλικτη διαχείριση μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την απασχόληση των νέων:

1. Προσαρμοστικότητα & Ευελιξία. Οι ευέλικτες μεθοδολογίες έχουν σχεδιαστεί ειδικά για να αντιμετωπίζουν τις εξελισσόμενες απαιτήσεις. Στην εργασία με νέους, αυτό σημαίνει ότι οι δραστηριότητες και οι γραμμές εργασίας μπορούν να προσαρμοστούν γρήγορα ώστε να αντικατοπτρίζουν τις αλλαγές στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των νέων στους οποίους απευθύνονται. Ο ευέλικτος σχεδιασμός και η εστίαση σε επαναληπτικές δράσεις μπορούν να αποτελέσουν σημαντικό πλεονέκτημα έναντι των πιο άκαμπτων, δυσκίνητων σχεδιασμών που κινδυνεύουν να καταστήσουν τις δραστηριότητες άσχετες ή παρωχημένες λόγω της δυσκολίας εισαγωγής αλλαγών σε αυτές μόλις ξεκινήσουν.

2. Προώθηση της Ηγεσίας των Νέων. Οι ευέλικτες ομάδες είναι αυτοοργανωμένες και αυτοδιαχειριζόμενες. Αυτός ο τρόπος εργασίας επιτρέπει φυσικά στους νέους να αναπτύξουν τη συνεργασία και την ηγεσία τους, προσφέροντάς τους την ευκαιρία να αναλαμβάνουν ευθύνες, να λαμβάνουν αποφάσεις και να συμμετέχουν στην οργάνωση και την εκτέλεση εργασιών.

3. Συχνή ανατροφοδότηση και αναστοχασμός. Μια βασική πρακτική των ευέλικτων μεθοδολογιών είναι η νοοτροπία της συνεχούς βελτίωσης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσω τακτικής επιθεώρησης των πρακτικών και της απόδοσης της ομάδας, με σκοπό τον εντοπισμό δυνατών και αδύναμων σημείων και την επίτευξη υψηλότερων επιπέδων επάρκειας.

4. Εμπειρισμός και Οπτικοποίηση. Η ευέλικτη ανάπτυξη βασίζεται στη λήψη αποφάσεων με βάση τα δεδομένα, η οποία επιτρέπει χαμηλότερους κινδύνους και έργα που ταιριάζουν καλύτερα στις ανάγκες της ομάδας-στόχου τους. Για να υποστηρίξει αυτήν τη διαδικασία που βασίζεται στα δεδομένα, η ευέλικτη ανάπτυξη περιλαμβάνει μια σειρά από τεχνικές και εργαλεία για τη συλλογή, την επεξεργασία και την οπτικοποίηση των πληροφοριών.

5. Συνεχής Ανάπτυξη Δεξιοτήτων. Η ευέλικτη προσέγγιση βασίζεται στις δεξιότητες μιας αυτοδιαχειριζόμενης και αυτοοργανωμένης ομάδας που αναπτύσσει όλες τις απαραίτητες δεξιότητες για να κάνει τη δουλειά της. Προωθεί τη μάθηση και την ενδυνάμωση μεταξύ των μελών της ως μέρος των καθημερινών απαιτήσεων της ομάδας.

6. Δημιουργία μιας ισχυρής Κοινότητας. Το δομικό στοιχείο της ευέλικτης εργασίας είναι η ομάδα, όχι το άτομο. Μοιράζοντας την ευθύνη της εργασίας τους και συνεργαζόμενοι στενά και συχνά, τα μέλη της ομάδας πολλαπλασιάζουν τις ευκαιρίες για δεσμούς και οικοδόμηση ουσιαστικών σχέσεων.

Για αυτόν τον λόγο, πρόκειται για μια εξαιρετικά ωφέλιμη πρακτική που πρέπει να ενσωματωθεί στη μεθοδολογία ενός youth worker. Είναι επίσης ωφέλιμο να εφαρμόζεται σε συλλόγους, οργανισμούς, τάξεις, χώρους εργασίας ή άλλα περιβάλλοντα όπου οι άνθρωποι εργάζονται μαζί γενικά. Επιπλέον, σύμφωνα με το εγχειρίδιο ή τον οδηγό με τα πράγματα που πρέπει και δεν πρέπει, η επαίνους για τη σκληρή δουλειά είναι ένας από τους καλύτερους τρόπους για να παρακινήσετε τα ενδιαφερόμενα μέρη – σε αυτό το παράδειγμα, τους νέους – και να τους ενθαρρύνετε να συνεχίσουν να συμμετέχουν σε υψηλά επίπεδα, και με αυτήν τη μέθοδο αυτό είναι εγγυημένο.

Αυτό το έγγραφο αντικατοπτρίζει ορισμένες από τις μεθόδους που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αύξηση και τη διατήρηση της συμμετοχής των νέων σε δραστηριότητες νεολαίας.



ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Η τρέχουσα γενιά νέων, γνωστή ως Γενιά Z ή Γεν Z, που γεννήθηκε μεταξύ 1996 και 2010, παρουσιάζει μια σειρά από χαρακτηριστικά που την καθιστούν εξαιρετικά ξεχωριστή και διαφορετική από τις προηγούμενες.

Η Γενιά Z ξεχωρίζει για το υψηλό μορφωτικό της επίπεδο και την πραγματιστική της φύση, με ξεχωριστά χαρακτηριστικά που την κάνουν να ξεχωρίζει. Έρευνες, που διεξάγονται κυρίως σε αγγλόφωνες περιοχές για εμπορικούς σκοπούς, δείχνουν συναίνεση σχετικά με τα καθοριστικά χαρακτηριστικά της. Η Γενιά Z συνήθως αντιλαμβάνεται τον εαυτό της και θεωρείται ότι έχει αυτογνωσία, είναι επίμονη και διαθέτει ρεαλιστική νοοτροπία. Αναγνωρίζεται ως η πιο μορφωμένη ομάδα, που ασπάζεται τις φιλελεύθερες αξίες και είναι ανοιχτή στις κοινωνικές αλλαγές. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Γενιά Z είναι επίσης σημαντικά πιο πολιτισμικά ποικιλόμορφη από τις προηγούμενες γενιές, συμπεριλαμβανομένων των Millennials που γεννήθηκαν λίγα χρόνια πριν από αυτήν.

Οι πληροφορίες από έρευνες πριν από την πανδημία και στις αρχές της πανδημίας αποκαλύπτουν τις προσδοκίες και τις στάσεις της Γενιάς Z. Απαιτούν πολιτικές πέρα από το κέρδος, με έμφαση στον καπιταλισμό των ενδιαφερόμενων μερών. Οι προτεραιότητες περιλαμβάνουν την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, τη βιωσιμότητα, τη συμμετοχή των εργαζομένων, την αντιμετώπιση της ανισότητας εισοδήματος και την εστίαση στην ψυχική ευεξία.

Οι ιδιαιτερότητες της Γενιάς Z επεκτείνονται και στις υλικές τους συνθήκες. Η Γενιά Z αντιμετωπίζει προκλήσεις που σχετίζονται με την κινητικότητα των εισοδημάτων μεταξύ των γενεών, έχοντας να αντιμετωπίσει ένα συνεχώς μειούμενο διαθέσιμο εισόδημα, μια στενή αγορά εργασίας, μια αυξανόμενη ανισότητα, μια μειωμένη κοινωνική κινητικότητα, ένα αυξανόμενο κόστος ζωής και μια άνοδο των πολιτικών εξτρεμισμών, ενώ παράλληλα γίνεται μάρτυρας των ολοένα και πιο δραματικών συνεπειών της κλιματικής αλλαγής. Ενώ ορισμένα από αυτά τα ζητήματα έχουν υπάρξει και στο παρελθόν, ο συνδυασμός και η σοβαρότητά τους καθιστούν τη Γενιά Z, μαζί με τις τελευταίες ομάδες των Millennials, την πρώτη γενιά εδώ και αιώνες που αναμένεται να έχει χαμηλότερη ποιότητα ζωής από τους γονείς της.

Οι ήδη εξαιρετικές συνθήκες αυτής της γενιάς έχουν επηρεαστεί βαθιά από την πανδημία COVID-19, η οποία είχε δυσανάλογο αντίκτυπο στη ζωή των νέων. Εκτός από τις σοβαρές προσαρμογές που επέβαλε στην εκπαίδευσή τους, έχει επηρεάσει σημαντικά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και έχει οδηγήσει σε αναμφισβήτητα πιο επισφαλή, καθυστερημένη και μη ικανοποιητική απασχόληση. Αυτό, με τη σειρά του, έχει οδηγήσει σε πρωτοφανή επίπεδα άγχους, κατάθλιψης και άλλων ψυχικών και συναισθηματικών προβλημάτων.

Παλιά κόλπα για νέα παιδιά.

Όταν εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά και το περιβάλλον της νέας γενιάς από την οπτική γωνία της νεολαίας, είναι προφανές ότι η φυσική εξέλιξη των μεθόδων και της δυναμικής πρέπει να επιταχυνθεί και να κατευθυνθεί συνειδητά, προκειμένου να παραμείνουν αποτελεσματικές. Η νέα γενιά και οι συνθήκες της καθιστούν παρωχημένες πολλές κοινές προσεγγίσεις και πρακτικές με μια ταχύτητα που έχει βρει πολλούς εργαζόμενους και ενώσεις νέων απροετοίμαστους.

Καθώς η Γενιά Z γίνεται η πλειοψηφία μεταξύ των νέων, γίνεται όλο και πιο σαφές ποιες μέθοδοι πρέπει να καταργηθούν σταδιακά εάν οι οργανισμοί θέλουν να παραμείνουν ελκυστικοί και χρήσιμοι για αυτούς. Οι οργανισμοί που δεν προσφέρουν ευέλικτες μεθόδους συμμετοχής, σε περιεχόμενο, χρόνο και χώρο, και δεν διοχετεύουν την ενέργεια και τη δέσμευση των νέων μέσω σιδηροδρομικών οδών, αντιμετωπίζουν αυξανόμενες δυσκολίες στην προσέλκυση και διατήρηση του ενδιαφέροντός τους.

Η δυσκολία να παραμείνουν οι νέοι επίκαιροι γίνεται όλο και πιο αισθητή για τους οργανισμούς που δεν διαθέτουν ισχυρούς μηχανισμούς ανατροφοδότησης και ανοιχτή διαδικασία συμμετοχής σε όλα τα επίπεδα. Το ενδιαφέρον των νέων για ισότητα, δημοκρατία, ανοιχτότητα και συμπερίληψη διαπερνά την εργασία με τους νέους με τη μορφή αυξημένων απαιτήσεων για επιρροή και ευκαιρίες. Οι οργανώσεις νέων πρέπει να βρουν νέους τρόπους για να ανταποκριθούν στο αυξανόμενο ενδιαφέρον για το αίσθημα του ανήκειν, με την πλήρη έννοια της λέξης, και να έχουν φωνή στη ζωή του οργανισμού, με λιγότερους από αυτούς να αισθάνονται ικανοποιημένοι στον ρόλο του περιστασιακού συνεργάτη.

Καθώς αυτές οι απαιτήσεις ασκούν πρόσθετη πίεση στους οργανισμούς για να επικοινωνήσουν, να προωθήσουν, να προσαρμόσουν και να επιλέξουν τις δραστηριότητες και τους συνεργάτες τους, πρέπει να καταβληθεί επιπλέον προσπάθεια για την ορθή ανάπτυξή τους. Οι οργανισμοί που δεν έχουν τη βούληση ή την ικανότητα να διαθέσουν επαρκείς πόρους σε αυτές τις δραστηριότητες κινδυνεύουν να χάσουν την επαφή με τους νέους.

Σερφάροντας στο κύμα.

Οι διαφορές μεταξύ της νεότερης γενιάς και των προκατόχων της έχουν επιταχύνει τον ρυθμό της αλλαγής και έχουν κάνει τις νέες απαιτήσεις πιο ορατές και πιεστικές. Μαθαίνοντας από την αυξανόμενη επιτυχία των οργανισμών των οποίων οι πρακτικές ευθυγραμμίστηκαν με αυτές τις απαιτήσεις, πολλοί άλλοι έχουν διαβάσει σωστά την κατάσταση και έχουν ξεκινήσει ή εντείνει τη μετάβασή τους σε ένα πιο ανοιχτό μοντέλο.

Η μετάβαση γίνεται γενικά προς την κατεύθυνση της αυξημένης συμμετοχής των νέων στη λήψη αποφάσεων του οργανισμού, δημιουργώντας ή επεκτείνοντας κανάλια ώστε να ακουστούν και να μπορούν να εκφράσουν τις ανησυχίες και τα ενδιαφέροντά τους. Είτε γίνεται μέσω της ανάθεσης αυξημένων ευθυνών στους νέους, της αποκέντρωσης της λήψης αποφάσεων, της ενίσχυσης των καναλιών ανατροφοδότησης ή άλλων μεθόδων, συμβάλλει στην ενίσχυση μιας κουλτούρας διαφάνειας και σε μια στενότερη ευθυγράμμιση με τα ενδιαφέροντα και τις ανάγκες των νέων με τους οποίους συνεργάζεται ο οργανισμός.

Με τη σειρά του, αυτός ο νέος τρόπος διαχείρισης των εσωτερικών υποθέσεων των οργανισμών συμβάλλει στον ρόλο του οργανισμού στην οικοδόμηση της κοινότητας. Λόγω της αύξησης της συλλογικής ιδιοκτησίας και της αύξησης της σημασίας της συνεργασίας και της επικοινωνίας μεταξύ των νέων, η εργασία με τους νέους γίνεται ένας ολοένα και πιο αποτελεσματικός τρόπος ενίσχυσης των κοινωνικών δικτύων και καλλιέργειας του αισθήματος του ανήκειν.

Το αίσθημα του ανήκειν αντιμετωπίζεται επίσης από μια αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο οι οργανώσεις νέων σχετίζονται με τους νέους. Γίνεται όλο και πιο συνηθισμένο να αντιλαμβανόμαστε τη σχέση ως αμφίδρομη, όπου και τα δύο μέρη αναμένουν να αναγνωριστούν οι ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Σε αντίθεση με μια προσέγγιση που επικεντρώνεται περισσότερο στον οργανισμό, στην οποία ο νέος αναμένεται να προσαρμοστεί στον οργανισμό, αυτή η πρακτική θέτει και τα δύο μέρη σε ισότιμο επίπεδο για να κατανοήσουν τη φύση και την έκταση της σχέσης τους. Αυτός ο τρόπος προσφέρει σημαντικά πλεονεκτήματα για να παραμείνουν προσβάσιμοι και σχετικοί με τους νέους.

Η μετατόπιση στις προτιμήσεις, τις στάσεις και τις συμπεριφορές μεταξύ του νεανικού πληθυσμού υποδηλώνει την ανάδυση ενός οικοσυστήματος σημαντικά διαφορετικών εργαζομένων και οργανώσεων για νέους. Αυτές οι αλλαγές απαιτούν βαθιές προσαρμογές από ένα μεγάλο μέρος των σημερινών φορέων, αλλά ευθυγραμμίζονται επίσης άψογα με τις βασικές αξίες της εργασίας για νέους, όπως η ενδυνάμωση των νέων, η ανοιχτότητα, η διαφάνεια, η συλλογική λήψη αποφάσεων, η προσωπική ανάπτυξη και η οικοδόμηση κοινότητας. Αν και το κύμα των αλλαγών μπορεί να πνίξει ορισμένους οργανισμούς που δεν γνωρίζουν, προσφέρει ατελείωτες συναρπαστικές δυνατότητες σε όσους είναι έτοιμοι να το βιώσουν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Τι είναι η Γενιά Z;

Η Γενιά Z αποτελείται από άτομα που γεννήθηκαν μεταξύ 1996 και 2010. Η ταυτότητα αυτής της γενιάς έχει διαμορφωθεί από την ψηφιακή εποχή, το άγχος για το κλίμα, το μεταβαλλόμενο οικονομικό τοπίο και την COVID-19.

Η Γενιά Z είναι αυτή τη στιγμή η δεύτερη νεότερη γενιά, με τους millennials πριν και τη Γενιά Άλφα μετά. Όπως κάθε γενιά, οι συμπεριφορές της Γενιάς Z διαμορφώνονται από τον τρόπο που μεγάλωσαν. Οι νέοι σήμερα έχουν ενηλικιωθεί στη σκιά της κλιματικής καταστροφής, των lockdown λόγω πανδημίας και των φόβων οικονομικής κατάρρευσης. Η πρώτη Γενιά Z γεννήθηκε όταν το διαδίκτυο είχε μόλις αποκτήσει ευρεία χρήση. Ονομάζονται «ψηφιακοί ιθαγενείς» – η πρώτη γενιά που μεγάλωσε με το διαδίκτυο ως μέρος της καθημερινής ζωής. Η γενιά καλύπτει ένα ευρύ φάσμα: οι παλαιότεροι της Γενιάς Z έχουν δουλειές και στεγαστικά δάνεια, ενώ οι νεότεροι είναι ακόμα προέφηβοι.

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

Ποιοι είναι αυτοί;

Λιγότεροι νέοι στην Ευρώπη από ό,τι στον υπόλοιπο κόσμο

Στην ΕΕ, το συνδυασμένο μερίδιο των παιδιών και των νέων (όλων των ατόμων ηλικίας 29 ετών και κάτω) στο συνολικό πληθυσμό της ΕΕ-27 μειώθηκε από 38,1% το 1999 (εκτός της Κροατίας), σε 34,2% το 2009 και σε 31,8% μέχρι το 2019, ενώ το μερίδιο αυτής της γενιάς στον παγκόσμιο πληθυσμό ήταν σημαντικά υψηλότερο, στο 49% τον Ιούλιο του 2019. Το 2019, οι τρεις πενταετείς ηλικιακές ομάδες που καλύπτουν συνολικά το σύνολο των παιδιών (ηλικίας 0-4 ετών, 5-9 ετών και 10-14 ετών), καθώς και η νεότερη πενταετής ηλικιακή ομάδα μεταξύ των νέων (με άλλα λόγια η ηλικιακή ομάδα 15-19) αντιπροσώπευαν τα μικρότερα μερίδια του πληθυσμού της ΕΕ-27 ηλικίας κάτω των 70 ετών. Η σχετική σημασία των παιδιών και των νέων σε όλο τον κόσμο επηρεάζεται, σε κάποιο βαθμό, από τα σχετικά υψηλά ποσοστά γεννήσεων στην Αφρική και σε ορισμένα μέρη της Ασίας. Επιπλέον, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών πίσω από αυτά τα γενικά στοιχεία στην ΕΕ, με την Ιρλανδία να είναι το πιο νεαρό κράτος μέλος, με τα άτομα ηλικίας κάτω των 29 ετών να αντιπροσωπεύουν σχεδόν 4 στους 10 κατοίκους στις αρχές του 2019. Στο άλλο άκρο του φάσματος, το μερίδιο των παιδιών και των νέων στον συνολικό πληθυσμό ήταν το χαμηλότερο στην Ιταλία (28,3%). Σε περιφερειακό επίπεδο, οι διαφορές είναι ακόμη πιο έντονες με ορισμένες ανατολικές χώρες.

Οι περιφέρειες της Γερμανίας, της βόρειας Ιταλίας και της Ισπανίας είναι οι λιγότερο νεανικές. Παρόλο που ο συνολικός πληθυσμός της ΕΕ-27 προβλέπεται να συνεχίσει να αυξάνεται μέχρι το 2026, φτάνοντας στο μέγιστο των 449,3 εκατομμυρίων, το ποσοστό των παιδιών και των νέων στο συνολικό πληθυσμό προβλέπεται να μειωθεί από 31,8% το 2019 σε 28,6% το 2052. Από το 2052, το ποσοστό των παιδιών και των νέων προβλέπεται να αυξηθεί οριακά μέχρι το 2080, αλλά να παραμείνει κάτω από το επίπεδό του του 2019.

Οι άνθρωποι της Γενιάς Z είναι οι πιο μορφωμένοι και είναι ανοιχτοί ρεαλιστές.

Έχουν διεξαχθεί πολλές έρευνες για να προσδιοριστούν τα χαρακτηριστικά της Γενιάς Z – κυρίως στον αγγλόφωνο κόσμο, εξετάζοντάς τα σε παγκόσμια κλίμακα και συχνά για εμπορικούς σκοπούς – και φαίνεται να συμφωνούν σε μια σειρά από χαρακτηριστικά. Αυτή η γενιά περιγράφεται ως αυτογνωσμένη, επίμονη, ρεαλίστρια, καινοτόμος και αυτοδύναμη, σε αντίθεση με τους Millennials, οι οποίοι έχουν βρεθεί εγωκεντρικοί, με αξίες, ιδεαλιστές, δημιουργικοί και εξαρτημένοι. Η Γενιά Z φέρεται να είναι η καλύτερα μορφωμένη αναλογικά, καθώς και φιλελεύθερη και ανοιχτή στις αναδυόμενες κοινωνικές τάσεις. Κάποιοι θα υποστήριζαν ότι η «αναζήτηση της αλήθειας» βρίσκεται στην καρδιά της ταυτότητάς τους. Αυτό περιλαμβάνει την κατανόηση, τη σύνδεση και την έκφραση διαφορετικών ατομικών αληθειών. Αρχικά, γνωστοί ως iGeneration, αναφερόμενοι στο γεγονός ότι μεγάλωσαν με iPhones και iPads, αυτοί είναι οι πρώτοι ψηφιακοί ιθαγενείς. Όσον αφορά τη συμπεριφορά τους, αυτό σημαίνει: χρησιμοποιούν τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης πολύ περισσότερο από τις προηγούμενες γενιές για να παραμένουν ενημερωμένοι για τα τρέχοντα γεγονότα· νοιάζονται βαθιά για τη δική τους υγεία και ευημερία και για τον πλανήτη· επηρεάζονται πολύ περισσότερο από την ψηφιακή διαφήμιση και τις ψηφιακές χρηματοοικονομικές υπηρεσίες από τις παλαιότερες γενιές. Όσον αφορά τα ταξίδια, δεν επιθυμούν να έχουν στην κατοχή τους όχημα και ενδιαφέρονται πολύ περισσότερο για διαδραστικές πλατφόρμες, όπως διαδικτυακές συνομιλίες ή πλατφόρμες έξυπνων κρατήσεων. Παρά τις μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ, σχεδόν όλοι οι 15χρονοι (95%) έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο από το σπίτι.

Πολιτισμικά ποικιλόμορφη και κοινωνικοοικονομικά ευάλωτη

Στην ΕΕ, αυτή η γενιά είναι η πιο ποικιλόμορφη όσον αφορά την καταγωγή. Στο Λουξεμβούργο, για παράδειγμα, το ποσοστό των παιδιών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό στην ηλικιακή ομάδα 0-14 ετών ήταν το υψηλότερο στην ΕΕ το 2019, με το ένα πέμπτο να γεννιέται εκτός της εθνικής επικράτειας (13,9% γεννήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος της ΕΕ και 6,6% εκτός ΕΕ). Υπάρχουν επίσης μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών στην ανατολή και τη δύση. Στην Ιρλανδία, περίπου το 12,0% όλων των παιδιών γεννήθηκαν σε άλλη χώρα (δεν υπάρχει διαθέσιμη ανάλυση), ενώ στη Σουηδία το 1,6% των παιδιών γεννήθηκαν σε άλλο κράτος μέλος και το ποσοστό των παιδιών που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ ήταν 7,8% (το υψηλότερο στην ΕΕ), με συνολικά 9,4% των παιδιών να είναι γεννημένα στο εξωτερικό. Ταυτόχρονα, στην Κροατία και την Τσεχία το ποσοστό των παιδιών που γεννήθηκαν στο εξωτερικό είναι 0,7% και 1,1% αντίστοιχα. Όσον αφορά τους νέους ενήλικες (15-29 ετών), το Λουξεμβούργο είχε το υψηλότερο ποσοστό νέων

άτομα που γεννήθηκαν σε ξένη χώρα το 2019 (41,9%), ακολουθούμενα από την Κύπρο, τη Μάλτα, την Αυστρία και τη Σουηδία, όπου περισσότερο από το ένα πέμπτο των νέων είχαν γεννηθεί στο εξωτερικό. Επιπλέον, τα υψηλότερα ποσοστά νέων που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ εντοπίστηκαν στη Σουηδία, την Ισπανία και το Λουξεμβούργο. Εν τω μεταξύ, η Πολωνία, η Λιθουανία, η Σλοβακία, η Βουλγαρία και η Λετονία είχαν τα χαμηλότερα ποσοστά νέων που γεννήθηκαν στο εξωτερικό, από 1,4 έως 2,5% της συνολικής ηλικιακής ομάδας. Όσον αφορά το κοινωνικοοικονομικό τους υπόβαθρο, η νεότερη γενιά επηρεάζεται περισσότερο από τα «κολλώδη κατώτατα όρια και τα ανώτατα όρια» από οποιαδήποτε άλλη όσον αφορά την κινητικότητα μεταξύ των γενεών όσον αφορά τα εισοδήματα: στις χώρες του ΟΟΣΑ από τη δεκαετία του 1990, υπάρχει μια γενική τάση προς έλλειψη κινητικότητας μεταξύ των εισοδηματικών θέσεων στο κάτω και στο πάνω μέρος της κοινωνικής κλίμακας. Εξετάζοντας τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ) του ΟΗΕ, οι νεότεροι είναι οι πιο ευάλωτοι και πλήττονται περισσότερο από τη φτώχεια και την ανεργία. Ωστόσο, η φτώχεια είναι ένα πολυδιάστατο ζήτημα που δεν σχετίζεται μόνο με το εισόδημα και, ως εκ τούτου, δεν επηρεάζει μόνο τα παιδιά από οικογένειες χαμηλού εισοδήματος. Με βάση τους υπολογισμούς του εισοδήματος των νοικοκυριών, σχεδόν το 25% των παιδιών διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας στην ΕΕ. Ωστόσο, εξετάζοντας διάφορες άλλες διαστάσεις της φτώχειας, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης και των κοινωνικών δραστηριοτήτων, περίπου το 30% των παιδιών επηρεάζονται σε χώρες υψηλού εισοδήματος. Αυτή η τάση έχει ενισχυθεί από την ύφεση του 2008. Πριν από την κρίση του 2008, οι νέοι κάτω των 25 ετών δεν διέτρεχαν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας από τους άνω των 64 ετών. Τώρα έχουν σχεδόν 10 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερες πιθανότητες να είναι φτωχοί.

Οι προσδοκίες και οι στάσεις ποικίλλουν ανάλογα με την τοποθεσία

Έρευνες που διεξήχθησαν πριν από την πανδημία και στη συνέχεια επανεξετάστηκαν στις πρώτες μέρες της, προσφέρουν ορισμένες πολιτικές ενδείξεις σε σχέση με τις προσδοκίες και τις στάσεις αυτής της γενιάς. Αυτές περιλαμβάνουν έναν σκοπό πέρα από το κέρδος – τον καπιταλισμό των ενδιαφερομένων μερών σε αντίθεση με τον καπιταλισμό των μετόχων· 2 την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και την εφαρμογή προγραμμάτων περιβαλλοντικής βιωσιμότητας· περισσότερες ευκαιρίες για τους εργαζομένους να συμμετέχουν στις κοινότητές τους· δομές για τη μείωση της ανισότητας εισοδήματος και τη βελτίωση της κατανομής του πλούτου – αλλά όχι απαραίτητα με τρόπο δημοσιονομικής αναδιανομής· και μεγαλύτερη έμφαση στην ψυχική ευεξία. Ωστόσο, αυτές οι έρευνες είναι πολύ συχνά παγκόσμιες έρευνες, στις οποίες οι αποχρώσεις μεταξύ διαφορετικών ηπείρων, πόσο μάλλον εντός των ηπείρων, δεν εμφανίζονται. Ωστόσο, υπάρχουν διαφορές στις απόψεις και τις στάσεις της Γενιάς Z μεταξύ των Ηνωμένων Πολιτειών και της Ευρώπης, καθώς και μεταξύ της ανατολικής και της δυτικής Ευρώπης. Τέσσερις στους πέντε Ευρωπαίους της Γενιάς Z, σε αντίθεση με τους ομολόγους τους στις ΗΠΑ, νοιάζονται για το περιβάλλον, αλλά δεν είναι η πρώτη τους προτεραιότητα. Οι περισσότεροι από αυτούς πιστεύουν επίσης ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι καλύτερος στη δημιουργία θέσεων εργασίας από τον δημόσιο τομέα. Η ευρωπαϊκή Γενιά Z έχει μια πιο θετική άποψη για την παγκοσμιοποίηση από ό,τι άλλες ομάδες. Οι διαφορές στις στάσεις μεταξύ ανατολής και δύσης, και παλαιών και νέων κρατών μελών φαίνεται να αμβλύνονται στη νεότερη γενιά. Ωστόσο, πολλοί

Οι νεότεροι στην ανατολή εξακολουθούν να έχουν πιο συντηρητικές απόψεις όσον αφορά ορισμένες αξίες, όπως η αντίθεση στον γάμο ομοφυλοφίλων και η μεγαλύτερη έμφαση στην εθνικότητα και τη θρησκεία κατά τον ορισμό της ιθαγένειας. Επιπλέον, η έντονη κινητικότητα πολιτών με καλύτερη μόρφωση από την ανατολή στη δύση διατηρεί τις χώρες της ανατολικής Ευρώπης να κλίνουν προς τα δεξιά.

Ο αντίκτυπος της πανδημίας στη Γενιά Z

Πολλαπλές ευπάθειες μεγεθύνονται για πολλούς. Πολλοί θα ισχυρίζονταν ότι η κρίση που προκλήθηκε από την πανδημία μπορεί να έχει τον ίδιο αντίκτυπο στη σημερινή νεότερη γενιά όπως η ύφεση του 2008 είχε στην προηγούμενη γενιά, τους Millennials. Η κρίση του κορονοϊού έχει διαταράξει σε μεγάλο βαθμό την εκπαίδευση και τις μελλοντικές επαγγελματικές τους προοπτικές. Η αβεβαιότητα έχει γίνει ο κανόνας που, με τη σειρά της, έχει επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό και την ψυχική τους ευεξία. Επιπλέον, η ασφάλειά τους (σεξουαλική κακοποίηση παιδιών μέσω του διαδικτύου, κυβερνοασφάλεια ή απλώς εξάρτηση) βρίσκεται επίσης σε κίνδυνο. Όλα επηρεάζονται από τη διαταραχή της λειτουργίας των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, το 99% των 2,36 δισεκατομμυρίων παιδιών στον κόσμο έχουν επηρεαστεί από ορισμένους περιορισμούς στην κυκλοφορία. Το κλείσιμο σχολείων έχει επηρεάσει 1,6 δισεκατομμύρια παιδιά παγκοσμίως και περίπου 76,1 εκατομμύρια στην ΕΕ. Αυτό περιλαμβάνει υπηρεσίες προσχολικής αγωγής και δημοτικό σχολείο έως και κατώτερο λύκειο. Τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν επίσης επηρεαστεί, με περισσότερους από 25 εκατομμύρια φοιτητές στην ΕΕ-27 να εμπλέκονται – από ανώτερο λύκειο έως τριτοβάθμια προγράμματα σύντομου κύκλου, πτυχίο και μεταπτυχιακό. Οι εξετάσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ακυρώθηκαν και τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έπρεπε να βρουν νέους τρόπους για να επιλέγουν τους μαθητές. Επιπλέον, σε μια έρευνα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), περίπου το 98% των ερωτηθέντων ανέφεραν πλήρες ή μερικό κλείσιμο τεχνικών και επαγγελματικών σχολών και κέντρων κατάρτισης. Αυτό δημιούργησε τεράστια αναστάτωση, φέρνοντας εμπόδια αλλά και ευκαιρίες. Οι διακοπές στην εκπαίδευση έχουν επιβαρύνει σοβαρά όχι μόνο τα παιδιά και τους μαθητές, αλλά και τις οικογένειες με παιδιά. Μέχρι το τέλος Ιουνίου, η διάρκεια του κλεισίματος των σχολείων κυμαινόταν από 7 έως 19 εβδομάδες σε 46 χώρες του ΟΟΣΑ και συνεργαζόμενες χώρες. Πολλές στρατηγικές εισήχθησαν για τη διατήρηση της μαθησιακής συνέχειας. Το μέγεθος της απώλειας μάθησης είναι δύσκολο να εκτιμηθεί, ιδίως στο πλαίσιο της ιδέας της ανάπτυξης του παιδιού και της διαμόρφωσης δεξιοτήτων όπου οι δεξιότητες γεννούν δεξιότητες, μέσω μιας πολλαπλασιαστικής διαδικασίας, δηλαδή η απόκτηση δεξιοτήτων σε ένα στάδιο του κύκλου ζωής αυξάνει την απόκτηση δεξιοτήτων σε μεταγενέστερα στάδια του κύκλου ζωής.³ Επιπλέον, οι οικογένειες έχουν πολύ σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στην καλλιέργεια της διαμόρφωσης δεξιοτήτων. Ορισμένες πρώτες έρευνες δείχνουν ότι η πλειονότητα των μαθητών δεν μπόρεσε να μάθει τι ανέμενε το πρόγραμμα σπουδών να μάθουν κατά την πρώτη φάση της πανδημίας. Αυτό θα είναι ιδιαίτερα προβληματικό για μαθητές από ευάλωτα περιβάλλοντα, συμπεριλαμβανομένων των μεταναστών, των προσφύγων, των παιδιών με ειδικές ανάγκες (συμπεριλαμβανομένων των παιδιών με αναπηρίες) και των μαθητών με χαμηλές επιδόσεις που δυσκολεύονται και χρειάζονται περισσότερη υποστήριξη στη μάθησή τους. Τα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχει

Υπάρχει ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου και των ποσοστών απασχόλησης, δηλαδή το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο συνδέεται με υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης.⁴ Αυτό έχει μακροπρόθεσμες συνέπειες και για την οικονομία. Κατά την πρώτη φάση της κρίσης, οι μαθητές έως 18 ετών ενδέχεται να έχουν χάσει το ένα τρίτο ενός σχολικού έτους μάθησης, ενδεχομένως να μειώσουν τα εισοδήματά τους σε όλη τους τη ζωή κατά περίπου 3% και να μειώσουν το ΑΕΠ μιας τυπικής χώρας κατά μέσο όρο 1,5% για το υπόλοιπο του αιώνα. Στο ίδιο πλαίσιο, οι υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας (ΠΕΦ) – το πρώτο σημαντικό θεσμικό βήμα προς τη διαμόρφωση δεξιοτήτων – και άλλες υπηρεσίες που υποστηρίζουν οικογένειες με παιδιά έχουν να διαδραματίσουν πολύ σημαντικό ρόλο. Οι υπηρεσίες ΠΕΦ σε ολόκληρη την ΕΕ αντέδρασαν στην κρίση με διαφορετικούς τρόπους. Αυτές οι υπηρεσίες δεν είχαν την ευκαιρία να συνδεθούν στο διαδίκτυο και έτσι ορισμένες εισήγαγαν καινοτόμους τρόπους βοήθειας οικογενειών με παιδιά. Η UNICEF έχει εκτιμήσει ότι 43 από τα 58 εκατομμύρια πεντάχρονα σε 122 χώρες με διαθέσιμα στοιχεία είδαν την προσχολική τους ζωή να διαταράσσεται. Η κρίση ανέδειξε έντονα τα στοιχεία που αποδεικνύουν ότι οι δημόσιες υπηρεσίες προσχολικής αγωγής και φροντίδας είναι εξίσου σημαντικές για την ευημερία και την ανάπτυξη των παιδιών όσο και για την ευημερία και τη συμμετοχή των γονέων τους στην αγορά εργασίας.

Μεταξύ των μεγαλύτερων χαμένων στην αγορά εργασίας Όσον αφορά την κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας, φαίνεται να είναι από τα χειρότερα θύματα της επιδημίας και των μέτρων παρακολούθησης. Αυτά περιλαμβάνουν απώλειες απασχόλησης και εισοδήματος και την αυξημένη δυσκολία εύρεσης εργασίας. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, συνολικά 178 εκατομμύρια νέοι εργαζόμενοι σε όλο τον κόσμο, περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα νέους που απασχολούνται παγκοσμίως, εργάζονταν σε τομείς που επλήγησαν σοβαρά όταν ξεκίνησε η κρίση. Σχεδόν το 77% (ή 328 εκατομμύρια) των νέων εργαζομένων στον κόσμο απασχολούνταν σε άτυπες θέσεις εργασίας, σε σύγκριση με περίπου το 60% των ενήλικων εργαζομένων (ηλικίας 25 ετών και άνω). Το ποσοστό άτυπης απασχόλησης των νέων κυμαίνεται από 32,9% στην Ευρώπη και την Κεντρική Ασία έως 93,4% στην Αφρική. Η άτυπη απασχόληση, οι μη τυποποιημένες μορφές εργασίας σημαίνουν επίσης χαμηλότερα επίπεδα κοινωνικής προστασίας. Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας είναι πιο πιθανό να προστατεύσουν τους ηλικιωμένους εργαζόμενους και τους ηλικιωμένους. Ακόμα και πριν από την κρίση, περισσότεροι από 267 εκατομμύρια νέοι δεν βρίσκονταν σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET), συμπεριλαμβανομένων σχεδόν 68 εκατομμυρίων άνεργων νέων. Ως αποτέλεσμα της κρίσης, ένας στους έξι νέους (17%) που εργάζονταν πριν από την έξαρση, σταμάτησε εντελώς να εργάζεται, κυρίως οι νεότεροι εργαζόμενοι ηλικίας 18 έως 24 ετών. Οι ώρες εργασίας μεταξύ των απασχολούμενων νέων μειώθηκαν κατά σχεδόν το ένα τέταρτο (δηλαδή κατά μέσο όρο δύο ώρες την ημέρα) και δύο στους πέντε νέους (42%) ανέφεραν μείωση του εισοδήματός τους. Οι νέοι σε χώρες με χαμηλότερο εισόδημα ήταν οι πιο εκτεθειμένοι σε μειώσεις των ωρών εργασίας και συρρίκνωση του εισοδήματός τους. Τον Απρίλιο του 2020, 2,776 εκατομμύρια νέοι (κάτω των 25 ετών) ήταν άνεργοι στην ΕΕ, εκ των οποίων 2,239 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ. Τον Απρίλιο του 2020, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 15,4% στην ΕΕ και 15,8% στη ζώνη του ευρώ, από 14,6% και 15,1% αντίστοιχα τον προηγούμενο μήνα. Σε σύγκριση με τον Μάρτιο του 2020, οι νέοι...

Η ανεργία αυξήθηκε κατά 159.000 στην ΕΕ και κατά 89.000 στη ζώνη του ευρώ. Αυτή η αύξηση, η οποία περιλαμβάνει τους NEETs, ήταν τέσσερις φορές μεγαλύτερη από ό,τι για το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Η τάση συνεχίστηκε και στο δεύτερο τρίμηνο του 2020. Μια έρευνα του φθινοπώρου του 2020 στο Ηνωμένο Βασίλειο που εξέταζε τις αναδυόμενες ανισότητες στην εκπαίδευση και την εργασία έδειξε – με βάση τόσο την ανεργία όσο και τις μειωμένες ώρες εργασίας – ότι το 18,3% των ατόμων ηλικίας 16 έως 25 ετών ήταν άνεργα, σε σύγκριση με 11,9% μεταξύ των ατόμων ηλικίας 26 έως 65 ετών. Οι απώλειες εισοδήματος της νεότερης γενιάς ήταν επίσης σημαντικά υψηλότερες, 58%, σε σύγκριση με 43% για τις παλαιότερες γενιές. Η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι νέοι εργαζόμενοι που εισέρχονται στην αγορά εργασίας σε περιόδους ύφεσης υφίστανται μια σειρά από συνέπειες, που επηρεάζουν τα εισοδήματα και τις θέσεις εργασίας για 10 έως 15 χρόνια και επηρεάζουν άλλα αποτελέσματα, συμπεριλαμβανομένης της γενικής υγείας· και ότι οι περίοδοι παρατεταμένης ανεργίας έχουν μακροχρόνιες ουλές.

Επιδείνωση της ψυχικής υγείας Όσον αφορά την ψυχική υγεία της ηλικιακής ομάδας κάτω των 22/24 ετών, αισθάνονται πιο μοναχικοί και αναφέρουν το χαμηλότερο επίπεδο ψυχικής ευεξίας. Έχουν επίσης επηρεαστεί από αυξανόμενο άγχος και κατάθλιψη. Οι νέοι των οποίων η εκπαίδευση ή η εργασία είτε διακόπηκε είτε σταμάτησε εντελώς έχουν σχεδόν διπλάσιες πιθανότητες να έχουν επηρεαστεί από άγχος ή κατάθλιψη σε σχέση με εκείνους που συνέχισαν να εργάζονται ή των οποίων η εκπαίδευση παρέμεινε σε καλό δρόμο. Τέλος, η πανδημία και η κρίση επηρέασαν επίσης ορισμένα από τα δικαιώματά τους, κυρίως την κάλυψη των βασικών τους αναγκών, όπως η πρόσβασή τους στη στέγαση. Όσον αφορά τους κάτω των 18 ετών, η τελευταία Έκθεση Κατατάσσει την ευημερία των παιδιών στις πλούσιες χώρες σύμφωνα με τρία κριτήρια: ψυχική ευεξία, σωματική ευεξία και δεξιότητες για τη ζωή. Δείχνει ότι ακόμη και οι πλούσιες χώρες μπορεί να μην παρέχουν επαρκή ευημερία στα παιδιά. Η κατάσταση έχει επιδεινωθεί με την πανδημία. Επιπλέον, πολλά νοικοκυριά αντιμετωπίζουν την προοπτική να περιέλθουν σε φτώχεια, λόγω της μείωσης των εισοδημάτων τους που συνδέεται με την κρίση του κορονοϊού και των περιορισμένων πόρων τους για την αντιμετώπιση οικονομικών κρίσεων.⁵ Στις χώρες του ΟΟΣΑ, περισσότεροι από ένας στους τρεις ανθρώπους δεν έχουν επαρκή οικονομικά περιουσιακά στοιχεία για να διατηρήσουν την οικογένειά τους πάνω από το όριο της φτώχειας για τουλάχιστον τρεις μήνες, σε περίπτωση που το εισόδημά τους σταματήσει ξαφνικά. Ο κίνδυνος είναι ιδιαίτερα υψηλός σε νοικοκυριά με επικεφαλής άτομα κάτω των 34 ετών και άτομα χωρίς τριτοβάθμια εκπαίδευση, καθώς και σε ζευγάρια με παιδιά. Αυτά τα ευρήματα υπογραμμίζουν περαιτέρω ότι υπάρχουν ισχυρές διασυνδέσεις μεταξύ της ψυχικής ευεξίας, της εκπαιδευτικής επιτυχίας και της ένταξης στην αγορά εργασίας, οι οποίες, με τη σειρά τους, έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη γενική ευημερία της κοινωνίας (συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στα κοινά και της εμπιστοσύνης), καθώς και στην αύξηση της παραγωγικότητας και, επομένως, σε ολόκληρη την οικονομία.

Η ξαφνική αύξηση της χρήσης ψηφιακών εργαλείων ενέχει τον κίνδυνο επιδείνωσης των ανισοτήτων.

Οι αυξανόμενες ανισότητες λόγω της πανδημίας ενδέχεται να αφήσουν μόνιμες πληγές στη νεότερη γενιά. Επιπλέον, το ψηφιακό χάσμα μπορεί να γίνει ακόμη μεγαλύτερο. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα επειδή το χάσμα είναι ένα σύνθετο ζήτημα, που περιλαμβάνει τουλάχιστον τρία επίπεδα: απλή πρόσβαση σε ψηφιακά εργαλεία, επίπεδα δεξιοτήτων⁶ και, σε ορισμένες χώρες με σχεδόν καθολική πρόσβαση, αποτελέσματα εκτός σύνδεσης. Το τελευταίο αφορά τις ανισότητες στα οφέλη από τη χρήση του διαδικτύου μεταξύ χρηστών με παρόμοια προφίλ χρήσης, κάτι που φαίνεται να οφείλεται σε διαφορετικά κοινωνικοοικονομικά υπόβαθρα. Αυτό μπορεί να υποδηλώνει ότι η χρήση του διαδικτύου μπορεί να μεγεθύνει τις υπάρχουσες ανισότητες, μια ζοφερή προοπτική κατά τον τρέχοντα ψηφιακό μετασχηματισμό. Επιπλέον, ενώ κατά μέσο όρο σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ εννέα στους δέκα μαθητές έχουν πρόσβαση σε ψηφιακές συσκευές και διαδίκτυο στο σπίτι, οι μαθητές σε προνομιούχα σχολεία έχουν 15% περισσότερες πιθανότητες να έχουν πρόσβαση σε υπολογιστή για σχολικές εργασίες από ό,τι οι συνομήλικοί τους σε μειονεκτούντα σχολεία. Επιπλέον, σε πολλά σπίτια οι συσκευές μπορεί να χρειάζεται να μοιράζονται μεταξύ γονέων και αδελφών, εμποδίζοντας πολλούς μαθητές να παρακολουθούν μαθήματα κατά τη διάρκεια του κλεισίματος των σχολείων.

Υπάρχουν επίσης θετικές αλλαγές. Πολλαπλές ευπάθειες που σχετίζονται με την ηλικία, τα επίπεδα δεξιοτήτων, την περιοχή και το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο εκθέτουν αυτή τη γενιά στις χειρότερες επιπτώσεις της έξαρσης του κορονοϊού και της επακόλουθης κρίσης. Ταυτόχρονα, οι Gen Z έχουν καινοτόμες ιδέες σχετικά με την ανάκαμψη. Τους τελευταίους μήνες, όχι μόνο έχουν συμμετάσχει σε κοινωνικό ακτιβισμό, αλλά έχουν επίσης προτείνει καινοτόμες ιδέες ως νέοι επιχειρηματίες για την αντιμετώπιση οικονομικών, εργασιακών ή προκλήσεων που σχετίζονται με την υγεία και την ασφάλεια. Μια έρευνα από τα τέλη Μαρτίου που διεξήχθη μεταξύ των Millennials και των Gen Z ανέφερε αυξημένα συναισθήματα ενσυναίσθησης και ευγνωμοσύνης λόγω της κατάστασης. Οι κάτω των 18 ετών συνέχισαν τον ακτιβισμό τους για το κλίμα στο διαδίκτυο.

Υφιστάμενες πολιτικές της ΕΕ Όλοι οι τομείς πολιτικής της ΕΕ επηρεάζουν τα παιδιά και τους νέους αυτής της γενιάς. Περισσότεροι από τους μισούς τομείς των Επιτρόπων στοχεύουν ρητά στα παιδιά και τους νέους, κυρίως εντός της ΕΕ και κατά καιρούς και παγκοσμίως. Υπάρχουν δύο κύριοι άξονες: η προστασία και η ενδυνάμωση των παιδιών και των νέων. Ωστόσο, οι πρωτοβουλίες είναι συχνά διάσπαρτες και δεν συντονίζονται μεταξύ των χαρτοφυλακίων. Το Σχήμα 2 παρακάτω τις ομαδοποιεί σύμφωνα με τις προκλήσεις που συζητήθηκαν παραπάνω, τις οποίες αντιμετώπιζε ήδη η Γενιά Z πριν ή αντιμετωπίζει τώρα ως συνέπεια της πανδημίας. Δείχνει τη διασύνδεση των μέτρων, καθώς ένα μέτρο μπορεί να βοηθήσει στην αντιμετώπιση πολλών προκλήσεων. Η ομαδοποίησή τους ανά πρόκληση υπογραμμίζει επίσης ότι ορισμένοι Επίτροποι έχουν ιδιαίτερα ουσιαστικό ρόλο σε αυτό το θέμα. (Σχήμα 1.) Αυτοί είναι κυρίως ο Nicolas Schmit, Επίτροπος Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Δικαιωμάτων, δεύτερη, η Ντούμπραβκα Σούιτσα, Αντιπρόεδρος για τη Δημοκρατία και τη Δημογραφία, και τρίτη, η Μαρίγια Γκαμπριέλ, Επίτροπος για την Καινοτομία, την Έρευνα, τον Πολιτισμό, την Εκπαίδευση και τη Νεολαία. Πρώτον και κύριον, η δημιουργία ενός νέου χαρτοφυλακίου Αντιπροέδρου για τη Δημοκρατία και τη Δημογραφία στη νέα Επιτροπή που αναλαμβάνει καθήκοντα στα τέλη του 2019, δείχνει ότι υπάρχει βαθιά κατανόηση και ανησυχία για τις μελλοντικές δημογραφικές τάσεις και τα γενεαλογικά χάσματα. Η πρώτη έκθεση για τη δημογραφία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υπογραμμίζει το πρόβλημα ενός συνεχώς συρρικνούμενου εργατικού δυναμικού στο μέλλον, με αρνητικές επιπτώσεις για τις αγορές εργασίας, την παραγωγικότητα και την ανάπτυξη, καθώς και για το μέλλον της κοινωνικής προστασίας και του κράτους πρόνοιας. Η συρρίκνωση του εργατικού δυναμικού ενδέχεται να επιδεινώσει τις περιφερειακές διαφορές, καθώς υπάρχουν περιοχές που χάνουν συνεχώς πληθυσμό, ενώ άλλες αναπτύσσονται. Οι τάσεις σχετικά με το μερίδιο των νέων και των ηλικιωμένων που θα εξαρτώνται από τον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας δείχνουν ότι η σημερινή γενιά παιδιών θα αντιμετωπίσει αυξημένο βάρος στην υποστήριξη του υπόλοιπου πληθυσμού καθώς θα εισέρχεται στην εργασία. Επιπλέον, η στασιμότητα του πληθυσμού και η μετανάστευση πολιτών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο που βρίσκονται σε πρώιμο στάδιο της σταδιοδρομίας τους, η οποία παρατηρείται ήδη σε πολλά κράτη μέλη της νότιας, κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, θα οδηγήσει σε ένα μικρότερο και λιγότερο μορφωμένο εργατικό δυναμικό στις χώρες αυτές. Ταυτόχρονα, ένα εργατικό δυναμικό με υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο θα πρέπει να είναι σε θέση να αντισταθμίσει ορισμένες από αυτές τις δημογραφικές τάσεις και να εξασφαλίσει επαρκή επίπεδα παραγωγικότητας. Το επερχόμενο μακροπρόθεσμο όραμα για τις αγροτικές περιοχές θα πρέπει να αντιμετωπίσει ορισμένες από αυτές τις ανησυχίες, συμπεριλαμβανομένων των προβλημάτων συνδεσιμότητας, πρόσβασης σε υπηρεσίες και χαμηλού εισοδήματος. Ο Αντιπρόεδρος είναι επίσης υπεύθυνος για τον συντονισμό του σχεδιασμού της νέας ολοκληρωμένης στρατηγικής για τα δικαιώματα των παιδιών. Αυτή η στρατηγική θα πρέπει να είναι προσανατολισμένη στη δράση και να στοχεύει σε όλα τα παιδιά παγκοσμίως, καλύπτοντας τις εξωτερικές και εσωτερικές πολιτικές της ΕΕ. Θα πρέπει να σχεδιαστεί με τη συμμετοχή των παιδιών. Θα πρέπει επίσης να συνεχίσει να ενσωματώνει τα δικαιώματα των παιδιών σε όλες τις πολιτικές προτεραιότητες. Η στρατηγική θα πρέπει να βασίζεται σε εργασίες που διεξάγονταν πριν από το 2019 σε όλα τα χαρτοφυλάκια. Αυτό το έργο έγινε στο πλαίσιο της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού (UNCRC) του 1989, η οποία αναγνώριζε ρητά τα παιδιά ως ανθρώπινα όντα με έμφυτα δικαιώματα. Η Σύμβαση έχει επικυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Το Άρθρο 3 (3) της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ) εστιάζει, μεταξύ άλλων, στην προστασία των δικαιωμάτων των παιδιών, όπως και το Άρθρο 24 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ. Με την πάροδο των ετών, αυτή η εστίαση έχει συμβάλει στην προώθηση μιας πιο ολοκληρωμένης προσέγγισης στις πολιτικές που επικεντρώνονται στα παιδιά σε ολόκληρη την ΕΕ. Έχει επίσης προωθήσει μια απομάκρυνση από την ιδέα των παιδιών ως αντικειμένων που χρήζουν προστασίας, προς τα παιδιά ως αυτόνομους παράγοντες που συμμετέχουν στην κοινωνία. Μαζί με την Helena Dalli, Επίτροπο Ισότητας, η Αντιπρόεδρος συντονίζει επίσης τις προσπάθειες για την εξασφάλιση καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ακολουθώντας την πορεία της πρόσφατα εγκριθείσας Οδηγίας για την Ισορροπία μεταξύ Εργασίας και Προσωπικής Ζωής - μια προσπάθεια προσαρμογής των συστημάτων στις μεταβαλλόμενες πραγματικότητες των οικογενειών.

Αυτά περιλαμβάνουν έναν αυξανόμενο αριθμό μονογονεϊκών οικογενειών, καθώς και νοικοκυριών χωρίς παιδιά, ομόφυλων ζευγαριών με παιδιά κ.λπ. Η έξαρση του κορονοϊού και τα μέτρα lockdown έχουν οδηγήσει στην αύξηση της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη, με πάνω από το ένα τρίτο αυτών να εργάζονται τηλεργαζόμενα. Αυτό έχει συνέπειες για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος αποσύνδεσης, και την αλλαγή στα πρότυπα του χρόνου εργασίας. Η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου βρίσκεται στη διαδικασία υποβολής νομοθετικής πρότασης σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης. Οι ποικίλες πρακτικές που εφαρμόζονται σε σχέση με τις ευέλικτες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας ενδέχεται να πυροδοτήσουν νέες συζητήσεις σχετικά με την αναθεώρηση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας για τον Χρόνο Εργασίας, καθώς και σχετικά με κανονισμούς ή κατευθυντήριες γραμμές για την τηλεργασία. Όλα αυτά εμπίπτουν στο χαρτοφυλάκιο του Επιτρόπου Απασχόλησης και Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Επιπλέον, ο Επίτροπος Ισότητας επικεντρώνεται στην καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών και των παιδιών. Ο Αντιπρόεδρος για τη Δημοκρατία και τη Δημογραφία είναι επίσης υπεύθυνος για την εστίαση στην επένδυση στα παιδιά και στη δημιουργία μιας εγγύησης για τα παιδιά – ένα μακροχρόνιο αίτημα του Κοινοβουλίου – για τα πιο ευάλωτα παιδιά, ώστε να έχουν πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες: υγεία, στέγαση, διατροφή, προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα και εκπαίδευση. Μοιράζεται αυτήν την ευθύνη με την Επίτροπο για την Απασχόληση και τα Κοινωνικά Δικαιώματα, η οποία θα επικεντρωθεί σε αυτήν στο πλαίσιο μιας ευρύτερης στρατηγικής για την καταπολέμηση της φτώχειας. Η Επίτροπος για την Καινοτομία, την Έρευνα, τον Πολιτισμό, την Εκπαίδευση και τη Νεολαία πρέπει να επικεντρωθεί στην υλοποίηση του ευρωπαϊκού χώρου εκπαίδευσης έως το 2025, ώστε να επιτραπεί σε όλους η πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και η δυνατότητα μετακίνησης μεταξύ χωρών. Η Gabriel έχει ήδη ενημερώσει το σχέδιο δράσης για την ψηφιακή εκπαίδευση και ευαισθητοποιεί σχετικά με την παραπληροφόρηση από μικρή ηλικία. Το σχέδιο δράσης υποστηρίζεται επίσης σθεναρά από την Margrethe Vestager, Εκτελεστική Αντιπρόεδρο αρμόδια για την Ευρώπη Έτοιμη για την Ψηφιακή Εποχή, και τον Margaritis Schinas, Αντιπρόεδρο αρμόδιο για την Προώθηση του Ευρωπαϊκού Τρόπου Ζωής. Τέλος, η Στέλλα Κυριακίδου, Επίτροπος για την Υγεία και την Ασφάλεια των Τροφίμων, συνεργάζεται με την Επίτροπο για την Καινοτομία, την Έρευνα, τον Πολιτισμό, την Εκπαίδευση και τη Νεολαία σχετικά με την εκπαίδευση για έναν υγιεινό τρόπο ζωής, συμπεριλαμβανομένης της ψυχικής υγείας των παιδιών και των εφήβων. Τα παιδιά και οι νέοι αναφέρονται μεταξύ των πιο ευάλωτων ομάδων στην πρώτη Έκθεση Προοπτικών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αυτή η έκθεση χαρτογραφεί τις τρέχουσες ευπάθειες και ικανότητες της ΕΕ – ενισχυμένες από την πανδημία – σε κοινωνικοοικονομικές, γεωπολιτικές, πράσινες και ψηφιακές διαστάσεις, με στόχο την παρακολούθηση και την ενίσχυση της ανθεκτικότητας σε ολόκληρη την ΕΕ. Βοηθά επίσης στην κατανόηση των συσχετίσεων μεταξύ διαφορετικών ευπαθειών και ικανοτήτων. Δείχνει σαφώς τον θετικό αντίκτυπο τόσο των πολιτικών υπέρ των παιδιών όσο και των πολιτικών υπέρ των νέων, όπως η καταπολέμηση της ανεργίας των νέων ή η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, και των θετικών οικογενειακών πολιτικών στη γενική ανθεκτικότητα του συστήματος.

Επιπλέον, όσον αφορά τους νέους ενήλικες, ο Επίτροπος για την Απασχόληση και τα Κοινωνικά Δικαιώματα θα είναι επίσης υπεύθυνος για την προσαρμογή των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στη νέα πραγματικότητα της εργασίας. Ο Schmit έχει προτείνει την ενημερωμένη ατζέντα δεξιοτήτων και το νέο πρόγραμμα Υποστήριξης της Απασχόλησης των Νέων, συμπεριλαμβανομένου ενός ενισχυμένου προγράμματος Εγγυήσεων για τη Νεολαία και συγκεκριμένων μέτρων που υποστηρίζουν νέους επιχειρηματίες που συχνά ξεκινούν νεοσύστατες επιχειρήσεις. Είναι επίσης υπεύθυνος για την ανάπτυξη ενός σχεδίου δράσης για την εφαρμογή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ο οποίος, μαζί με την εκπαίδευση, τις δίκαιες συνθήκες εργασίας και τα επαρκή συστήματα κοινωνικής προστασίας, περιλαμβάνει και άλλες αρχές που σχετίζονται με τη βελτίωση της ζωής της νεότερης γενιάς, όπως η πρόσβαση σε υπηρεσίες και στη στέγαση. Τέλος, ο Virginijus Sinkevičius, Επίτροπος για το Περιβάλλον και τους Ωκεανούς, διασφαλίζει ότι τα παιδικά παιχνίδια είναι ασφαλή και δεν περιέχουν ενδοκρινικούς διαταράκτες. Αρκετά χρηματοδοτικά προγράμματα είναι ιδιαίτερα σημαντικά όσον αφορά την υποστήριξη των κρατών μελών στις προσπάθειές τους να σχεδιάσουν πολιτικές και προγράμματα που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της Γενιάς Ζ. Τα πιο σημαντικά μεταξύ αυτών ήταν στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων: το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης και το Ταμείο Συνοχής. Επιπλέον, ορισμένα προγράμματα στοχεύουν συγκεκριμένα σε παιδιά και νέους: το Erasmus+, ένα πρόγραμμα που υποστηρίζει την εκπαίδευση, την κατάρτιση, τη νεολαία και τον αθλητισμό στην Ευρώπη· η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων, η οποία απευθύνεται κυρίως σε νέους εκτός εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs)· το πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία, το οποίο επικεντρώνεται στην ανάπτυξη επαρκών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και αγορών εργασίας, με ιδιαίτερη προσοχή στις ευάλωτες ομάδες και σε καινοτόμα χρηματοοικονομικά εργαλεία, όπως η μικροχρηματοδότηση· και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων, το οποίο στοχεύει στην καινοτομία και την ανάπτυξη υποδομών. Η οικοδόμηση γεφυρών και συνεργιών μεταξύ αυτών των προγραμμάτων για στοχευμένη επίλυση προβλημάτων, δηλαδή την αντιμετώπιση των προαναφερθέντων προκλήσεων που αντιμετωπίζει αυτή η γενιά, έχει ιδιαίτερη σημασία. Αρκετοί Επίτροποι επικεντρώνονται στην ενίσχυση της προστασίας των παιδιών, συχνά με εξωτερική διάσταση, ιδίως για παιδιά σε ευάλωτες καταστάσεις: μετανάστες, παιδιά Ρομά, παιδιά με αναπηρίες, ασυνόδετοι ανήλικοι και παιδιά που πλήττονται από καταστάσεις κρίσης. Σε αυτούς περιλαμβάνεται η Ylva Johansson, Επίτροπος Εσωτερικών Υποθέσεων, η οποία θα συνεχίσει να ενισχύει τους κανόνες για την προστασία των παιδιών. Συνεχίζει να παρακολουθεί πολύ στενά την εφαρμογή των νομικών εγγυήσεων που αφορούν τα παιδιά μετανάστες, συμπεριλαμβανομένης της υποχρέωσης να λαμβάνονται πάντα υπόψη τα συμφέροντά τους, με πλήρη σεβασμό της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού. Θα διασφαλίσει επίσης ότι τα θύματα, ιδίως τα παιδιά-θύματα, προστατεύονται πλήρως από τον νόμο. Για παράδειγμα, η σεξουαλική κακοποίηση παιδιών θα πρέπει να αντιμετωπίζεται μέσω καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών επιβολής του νόμου. Αυτό περιλαμβάνει επίσης προσπάθειες για την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της σεξουαλικής κακοποίησης παιδιών στο διαδίκτυο. Επιπλέον, ο Βάλντις Ντομπρόβσκις, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος για την Οικονομία που Εργάζεται για τους Ανθρώπους,

μαζί με τον Janusz Wojciechowski, Επίτροπο Γεωργίας, θα καταπολεμήσουν την παιδική εργασία. Προκειμένου να στοχευθεί συνολικά, η παιδική εργασία πρέπει να οριστεί με σαφήνεια. Η παιδική εργασία που συνεπάγεται επιβλαβείς μορφές εργασίας πρέπει να διακρίνεται από άλλες μορφές παιδικής εμπλοκής σε εργασία που είναι αποδεκτές και έχουν εκπαιδευτική συνιστώσα. Στο ίδιο πνεύμα, ο Didier Reynders, Επίτροπος Δικαιοσύνης, συνεχίζει τις προσπάθειες για την ενθάρρυνση της προσχώρησης τρίτων χωρών σε υφιστάμενες συμβάσεις αστικής δικαιοσύνης, όπως οι Συμβάσεις της Χάγης για τη διεθνή απαγωγή παιδιών και για την προστασία των παιδιών. Ο ρόλος του Επιτρόπου Διαχείρισης Κρίσεων είναι να διασφαλίζει ότι τα παιδιά σε καταστάσεις κρίσης προστατεύονται και ότι πηγαίνουν στο σχολείο, ακόμη και σε αυτές τις καταστάσεις κρίσης. Με την πάροδο των ετών, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ένταξη του μέλλοντος των παιδιών και των νέων στην πολιτική ατζέντα της ΕΕ και στη διατήρησή του εκεί. Μερικά από τα σημαντικότερα σημεία περιλαμβάνουν την προώθηση της Ευρωπαϊκής Εγγύησης για τα Παιδιά το 2015 ως πρακτικού μέσου για την καταπολέμηση της παιδικής φτώχειας. Το 2020, το Κοινοβούλιο ζήτησε επίσης ένα ενισχυμένο και δεσμευτικό μέσο εγγύησης για τους νέους, συμπεριλαμβανομένης της δράσης που θα στοχεύει ειδικά τους νέους χωρίς εργασία ή εκπαίδευση και κατάρτιση. Πολλές από τις προτάσεις του Κοινοβουλίου σχετικά με τα παιδιά και τους νέους υποβλήθηκαν στο ψήφισμα του 2017 σχετικά με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (κοινωνικός πυλώνας) και επί του παρόντος στο σχέδιο ψηφίσματος για μια ισχυρή κοινωνική Ευρώπη για δίκαιες μεταβάσεις, ως συμβολή στο επικείμενο σχέδιο δράσης για τον κοινωνικό πυλώνα. Το τελευταίο, για παράδειγμα, ζητά τη μείωση στο μισό της ανεργίας των νέων.

Προοπτικές (ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ) Κατά την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων για τη Γενιά Z σε επίπεδο ΕΕ, πρέπει να επισημανθούν τέσσερα σημαντικά σημεία. 1) Η εμπειρία των τελευταίων ετών έχει δείξει ότι ενώ η νεότερη γενιά μπορεί να είναι ευάλωτη (για παράδειγμα, όσον αφορά τη φτώχεια και την κινητικότητα μεταξύ των γενεών), μπορεί επίσης να συμμετέχει ενεργά στη δημόσια πολιτική, όπως έχει αποδειχθεί στις πρόσφατες διαδηλώσεις για το κλίμα και σε άλλα κινήματα υπέρ της δημοκρατίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η πρόκληση είναι να βρεθούν πολιτικές που ταυτόχρονα προστατεύουν και ενδυναμώνουν τους νέους, που λαμβάνουν υπόψη τους ως ενεργούς παράγοντες της ζωής τους και όχι μόνο ως παθητικούς παρατηρητές. Μετά την εργασία γύρω από τη νεολαία μεταξύ 2010 και 2018, η στρατηγική της ΕΕ για τη νεολαία 2019-2027 σηματοδοτεί ένα σημαντικό βήμα προς αυτή την κατεύθυνση. Με την ενεργό συμμετοχή των νέων, έχουν συμφωνηθεί 11 στόχοι που σχετίζονται με τη ζωή και τις προκλήσεις των νέων, οι οποίοι κυμαίνονται από τις συμπεριληπτικές κοινωνίες, την προώθηση των νέων της υπαίθρου, την ποιοτική απασχόληση για όλους και τη συμμετοχή όλων, έως μια βιώσιμη πράσινη Ευρώπη. Η στρατηγική ζητούσε την κινητοποίηση μέσων πολιτικής σε επίπεδο ΕΕ και δράσης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη σε όλους τους τομείς. Πρόσφατη έρευνα που εξετάζει την μεταβαλλόμενη φύση των κρατών πρόνοιας και την μελλοντική πορεία από μια διαγενεακή οπτική γωνία δείχνει ότι οι πολιτικές υπέρ των παιδιών και των νέων συμβάλλουν πάντα στη δημιουργία ενός ισορροπημένου κράτους πρόνοιας. Αυτό ενισχύει τη σημασία της κοινωνικής

ιθαγένεια που καθορίζει τον καθολικό χαρακτήρα των δικαιωμάτων ανεξάρτητα από το καθεστώς εργασίας ή διαμονής. Αυτή η σκέψη ευθυγραμμίζεται επίσης με την άποψη των κοινωνικών επενδύσεων του κράτους πρόνοιας, η οποία προωθεί μια προσέγγιση κύκλου ζωής για τις επενδύσεις και την ενδυνάμωση. 2) Οι πολιτικές πρέπει να είναι προσαρμοσμένες στις γενιές. Πρέπει να αντικατοπτρίζουν εξ αρχής τις ανησυχίες της νεότερης γενιάς και όχι τις ανησυχίες των παλαιότερων γενεών και τις προβλέψεις τους για τους νέους. Για παράδειγμα, υπάρχει μια αναντιστοιχία μεταξύ των ονειρεμένων θέσεων εργασίας των εφήβων και της σύγχρονης πραγματικότητας της αγοράς εργασίας. Ο συνεχής διάλογος και η κατανόηση μεταξύ των γενεών είναι ακόμη πιο σημαντικός, καθώς οι νέοι θα έχουν μεγαλύτερο αντίκτυπο στις εκλογές του μέλλοντος, αν και το χάσμα των γενεών δεν είναι τόσο μεγάλο όσο στις ΗΠΑ. Στην ΕΕ, θα χρειαστούν άλλα 15 χρόνια πριν οι Millennials και η Γενιά Z αποτελέσουν την πλειοψηφία του πληθυσμού σε ηλικία ψήφου. 7 Επί του παρόντος, η προσέλευση στις κάλπες μεταξύ των ατόμων ηλικίας 18 έως 24 ετών είναι, κατά μέσο όρο, 16 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη από ό,τι μεταξύ των ενηλίκων ηλικίας 25 έως 50 ετών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι Ευρωπαίοι πολιτικοί επιτίθενται στην παλαιότερη γενιά. Ως ενεργά μέλη της κοινωνίας, τα παιδιά και οι νέοι μπορούν να συμμετέχουν ενεργά στη χάραξη πολιτικής. Η μείωση του ορίου ηλικίας ψήφου στα 16 έτη θα μπορούσε να συμβάλει σε αυτή τη διαδικασία. 3) Είναι σημαντικό οι πολιτικές να αντιμετωπίζουν όλους τους νέους και τα παιδιά κάτω των 22 ετών μαζί με ολοκληρωμένο τρόπο σε όλα τα χαρτοφυλάκια και τις ηλικιακές ομάδες, καθώς αναπτυξιακά αυτή είναι η περίοδος κατά την οποία οι άνθρωποι μεγαλώνουν και φτάνουν στην ενηλικίωση, τόσο ψυχολογικά όσο και σωματικά. Επιπλέον, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι διαφορές μεταξύ ανατολικών και δυτικών, ή παλαιών και νέων (νεότερων) κρατών μελών. Η πρόβλεψη και η διορατικότητα θα πρέπει να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της διαδικασίας χάραξης πολιτικής της ΕΕ. Η επικείμενη ολοκληρωμένη στρατηγική για τα δικαιώματα του παιδιού έχει τη δυνατότητα να προωθήσει ένα σωστό όραμα και κάλυψη όλων των παιδιών, όπως ζήτησε η UNICEF μαζί με 28 οργανώσεις για τα δικαιώματα του παιδιού σε κοινό έγγραφο θέσης τον Ιούλιο του 2020. Θα μπορούσε να καλύψει τις έξι προτεραιότητες της Επιτροπής von der Leyen και όχι μόνο να αναφέρει στρατηγικές, αλλά και τα απαραίτητα εργαλεία χρηματοδότησης και παρακολούθησης και λογοδοσίας. Ωστόσο, είναι σημαντικό οι συγκεκριμένες πολιτικές σε όλα τα χαρτοφυλάκια, παρόντα και μελλοντικά, να είναι επίσης ολοκληρωμένες. Το μέσο ανάκαμψης Next Generation EU, σε συνδυασμό με το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο για την περίοδο 2021-2027, στο οποίο πολλά από τα παλιά προγράμματα επανασχεδιάζονται και προστίθενται νέα, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα πολλά υποσχόμενο κίνητρο για αυτό. Μέσω του προγράμματος Στήριξης της Απασχόλησης των Νέων, για παράδειγμα, ο στόχος είναι τα κράτη μέλη να επενδύσουν χρηματοδότηση της ΕΕ ύψους τουλάχιστον 22 δισεκατομμυρίων ευρώ στην απασχόληση των νέων. Αυτές οι οικονομικές φιλοδοξίες θα μπορούσαν επίσης να συνοδεύονται από ολοκληρωμένες πολιτικές για την επόμενη γενιά. Ένα τέτοιο παράδειγμα είναι η ολοκληρωμένη στρατηγική για τα παιδιά και τους νέους που υιοθετήθηκε από την πόλη της Βιέννης και αναπτύχθηκε με τη συμμετοχή των παιδιών. Περιέχει πάνω από 190 μέτρα που καλύπτουν όλους τους τομείς με την ιδέα του συμμετοχικού προϋπολογισμού. Οι ολοκληρωμένες πολιτικές θα μπορούσαν επίσης να βοηθήσουν στην

Η έννοια της ένωσης ενός παιδιού βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών της ΕΕ, με έμφαση στα πρώτα χρόνια της ζωής ως μία από τις πιο ανταποδοτικές επενδύσεις σε αυτή τη γενιά. Υπάρχει δυναμικό καινοτομίας στην παροχή υπηρεσιών στα πρώτα χρόνια της ζωής, που θα μπορούσε να διαταράξει θετικά το υπάρχον σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης και να το κάνει πιο ευαίσθητο στις συνεχώς αυξανόμενες προσδοκίες και προκλήσεις. Το πρόσφατα δημιουργημένο Κέντρο για την Ευημερία, την Ένταξη, τη Βιωσιμότητα και τις Ίσες Ευκαιρίες (WISE) του ΟΟΣΑ, το οποίο στοχεύει να θέσει τους ανθρώπους στο επίκεντρο της ανάκαμψης, δίνει ιδιαίτερη έμφαση στα παιδιά και τους νέους. Προτείνει να προτείνει ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την ευημερία των παιδιών τα επόμενα δύο χρόνια, βασισμένο σε πέντε πυλώνες: την ανάπτυξη δεδομένων καλής ποιότητας για την παρακολούθηση της ευημερίας των παιδιών· τους κατάλληλους οικονομικούς πόρους· τη σαφή κατανομή των ευθυνών μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών· την παροχή υψηλής ποιότητας για τους πιο ευάλωτους· και την πολιτική ηγεσία και δέσμευση για την ευημερία των παιδιών. 4) Η ΕΕ μπορεί να αναλάβει ηγετικό ρόλο στην παρακολούθηση της κοινωνικοοικονομικής προόδου ολόκληρης της γενιάς με πολυδιάστατο τρόπο με δεδομένα καλής ποιότητας. Ως το κύριο πλαίσιο παρακολούθησης της ΕΕ, οι Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών θα μπορούσαν να χρησιμεύσουν ως σημείο εισόδου. Αυτό θα ήταν σύμφωνο με την τελευταία έκθεση του Ελεγκτικού Συνεδρίου για την παιδική φτώχεια, για παράδειγμα, η οποία ζητά μια πιο σαφή και στοχευμένη προσέγγιση. Επιπλέον, αυτός ο μηχανισμός παρακολούθησης θα μπορούσε να βοηθήσει στην ανάπτυξη τεκμηριωμένων και εξατομικευμένων λύσεων πολιτικής για τις πολλαπλές προκλήσεις που αντιμετωπίζει αυτή η γενιά.

[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)

Η Έρευνα Gen Z και Millennials της Deloitte, η οποία βρίσκεται πλέον στο 12ο έτος της, συγκέντρωσε σχόλια από περισσότερους από 22.000 ερωτηθέντες της Gen Z και των millennials σε 44 χώρες, για να διερευνήσει τις απόψεις τους σχετικά με την εργασία και τον κόσμο γύρω τους. Η έρευνα πεδίου για την έκδοση του 2023 διεξήχθη μεταξύ Νοεμβρίου και Δεκεμβρίου 2022, με ποιοτικές συνεντεύξεις τον Μάρτιο του 2023. Καθώς η πανδημία COVID-19 υποχωρεί, εξετάσαμε την τελευταία μας έρευνα πριν από την πανδημία για να εξετάσουμε πώς τα τελευταία τρία χρόνια έχουν επηρεάσει τη Gen Z και τους millennials, και συγκεκριμένα πώς έχουν εξελιχθεί οι εμπειρίες τους στον χώρο εργασίας από τότε. Αξίζει να σημειωθεί ότι διαπιστώσαμε ότι η Gen Z και οι millennials είναι πλέον πιο πιθανό να είναι ικανοποιημένοι με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Αισθάνονται ότι έχουν μεγαλύτερη ευελιξία ως προς το πού εργάζονται. Πιστεύουν ότι οι εργοδότες τους έχουν σημειώσει πρόοδο στην προώθηση μεγαλύτερης ποικιλομορφίας, ισότητας και ένταξης (DEI). Και είναι ελαφρώς πιο πιθανό να πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν δράση για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής. Η ευρύτερη κοινωνική αλλαγή κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου πιθανότατα συνέβαλε σε αυτήν την πρόοδο. Η πανδημία ώθησε πολλούς να επανεκτιμήσουν τον ρόλο που παίζει η εργασία στη ζωή τους και να αναζητήσουν μεγαλύτερη ισορροπία. Αυτό συνέβαλε στη Μεγάλη Παραίτηση, η οποία προσωρινά μετέφερε περισσότερη εξουσία στους εργαζομένους, επιτρέποντάς τους να απαιτήσουν αλλαγές που είχαν επιδιώξει εδώ και πολλούς μήνες.

χρόνια, συμπεριλαμβανομένων υψηλότερων αμοιβών και μεγαλύτερης δράσης και λογοδοσίας σε τομείς όπως η DEI και η κλιματική αλλαγή. Αύξησε επίσης τη διαθεσιμότητα της εξ αποστάσεως και υβριδικής εργασίας, οδηγώντας σε μεγαλύτερη ευελιξία στον χώρο εργασίας σε πολλούς κλάδους. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, έχουν αφήσει και σημαντικές αρνητικές κληρονομίες: μια κρίση κόστους ζωής που προκλήθηκε από τη μεγαλύτερη αύξηση του πληθωρισμού εδώ και 40 χρόνια, τον μεγαλύτερο πόλεμο για την γη στην Ευρώπη από τη δεκαετία του 1940, αυξανόμενες προκλήσεις ψυχικής υγείας και επαγγελματική εξουθένωση, και αύξηση των προβλημάτων σωματικής υγείας που προκύπτουν από την έλλειψη προληπτικής φροντίδας, μεταξύ άλλων παραγόντων. Αυτά τα ζητήματα επιβαρύνουν σε μεγάλο βαθμό τους ερωτηθέντες της Γενιάς Z και των millennials. Η φετινή έρευνα διερευνά πώς η Γενιά Z και οι millennials αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις, την πρόοδο που πιστεύουν ότι έχουν σημειώσει οι εργοδότες τους, πού υπάρχει ακόμη περισσότερη δουλειά να γίνει και πού ανησυχούν για πιθανές αποτυχίες. Και εξετάζει πώς οι ανησυχίες για την οικονομία μπορεί να επηρεάζουν την ικανότητά τους να σχεδιάζουν για το μέλλον τους.

Η Έρευνα της Deloitte για τη Γενιά Z και τους Millennials συσχέτισε 14.483 Gen Z και 8.373 millennials σε 44 χώρες. Οι απαντήσεις τους αποκαλύπτουν πώς τα ανατρεπτικά γεγονότα των τελευταίων ετών έχουν διαμορφώσει τη ζωή και τις απόψεις τους και υπογραμμίζουν ότι, ενώ αναγνωρίζουν κάποια θετική αλλαγή, παραμένουν βαθιά ανήσυχοι για το μέλλον τους.

Οι εργοδότες έχουν σημειώσει πρόοδο, αλλά οι υψηλές προσδοκίες για τις επιχειρήσεις μεταξύ της Γενιάς Z και των millennials παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεκπλήρωτες.

- Η ικανοποίηση με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και η πρόοδος των εργοδοτών όσον αφορά την Ψηφιακή Βιωσιμότητα (ΨΗΒ), τον κοινωνικό αντίκτυπο και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα έχουν βελτιωθεί.
- Ενώ οι ερωτηθέντες αναγνωρίζουν ότι οι εργοδότες τους έχουν σημειώσει κάποια πρόοδο, η πλειοψηφία παραμένει αβέβαιη για τον συνολικό αντίκτυπο των επιχειρήσεων στην κοινωνία. Λιγότεροι από τους μισούς πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Η γενιά Z είναι ελαφρώς πιο πιθανό να πιστεύει ότι οι επιχειρήσεις έχουν θετικό αντίκτυπο (48% έναντι 44% των millennials).
- Η γενιά Z και οι millennials έχουν υψηλές προσδοκίες από τους εργοδότες τους και από τις επιχειρήσεις συνολικά. Συνεχίζουν να πιστεύουν ότι οι ηγέτες των επιχειρήσεων έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο όσον αφορά την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων.

Το υψηλό κόστος ζωής είναι μεγάλο πρόβλημα για τη Γενιά Z και τους millennials.

- Για άλλη μια φορά, το υψηλό κόστος ζωής αποτελεί την κορυφαία κοινωνική ανησυχία τους, με την ανεργία και την κλιματική αλλαγή να κατατάσσονται δεύτερες και τρίτες.
- Οι μισοί από τους Gen Z και τους millennials λένε ότι ζουν από μισθό σε μισθό. Ανησυχούν ότι μια πιθανή οικονομική ύφεση έχει οδηγήσει τους εργοδότες να υποχωρήσουν από την δράση για το κλίμα. Ανησυχούν επίσης ότι αυτό θα εμποδίσει την ικανότητά τους να ζητήσουν τις απαραίτητες αυξήσεις μισθών, να συνεχίσουν να πιέζουν για ευελιξία ή να βρουν νέες θέσεις εργασίας.

-
- Ενώ οι οικονομικές ανησυχίες αποτελούν κορυφαία προτεραιότητα και για τις δύο γενιές, η Γενιά Z είναι πιο πιθανό να αναμένει βελτίωση της προσωπικής της οικονομικής κατάστασης τον επόμενο χρόνο (44% της Γενιάς Z έναντι 35% των millennials).
 - Η γενιά Z και οι millennials ανταποκρίνονται στις οικονομικές πιέσεις αναλαμβάνοντας παράλληλες εργασίες (σε άνοδο σε σύγκριση με το 2022), αναβάλλοντας μεγάλες αποφάσεις ζωής, όπως η αγορά σπιτιού ή η δημιουργία οικογένειας, και υιοθετώντας συμπεριφορές που εξοικονομούν χρήματα (και βοηθούν το περιβάλλον), όπως η αγορά μεταχειρισμένων ρούχων ή η μη οδήγηση αυτοκινήτου.

Η γενιά Z και οι millennials επανεξετάζουν τον ρόλο της εργασίας στη ζωή τους.

- Ενώ το 49% της Γενιάς Z και το 62% των millennials λένε ότι η εργασία είναι κεντρικής σημασίας για την ταυτότητά τους, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι κάτι που επιδιώκουν. Η καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι το κύριο χαρακτηριστικό που θαυμάζουν στους συνομηλίκους τους και το κύριο μέλημά τους όταν επιλέγουν έναν νέο εργοδότη.
- Το ενδιαφέρον για θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης αυξάνεται — η βελτίωση των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για τους μερικής απασχόλησης είναι η λύση με την υψηλότερη βαθμολογία μεταξύ των ερωτηθέντων για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, οι περισσότεροι δεν πιστεύουν ότι η μείωση των ωρών εργασίας τους θα ήταν μια ρεαλιστική επιλογή, καθώς δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά τη μείωση του μισθού που θα απαιτούσε. Ανησυχούν επίσης ότι ο φόρτος εργασίας τους δεν θα μειωθεί αναλόγως και ότι θα παραβλεφθούν ευκαιρίες προαγωγής ή θα τους δοθεί λιγότερο ενδιαφέρουσα εργασία. Οι συμπυκνωμένες τετραήμερες εβδομάδες εργασίας —δίνοντας στους ανθρώπους περισσότερο ενοποιημένο προσωπικό χρόνο, αποφεύγοντας παράλληλα ορισμένες από τις ανησυχίες που έχουν οι ερωτηθέντες σχετικά με τη μερική απασχόληση— αυξάνονται επίσης σε δημοτικότητα.
- Η γενιά Z και οι millennials εκτιμούν σαφώς την εξ αποστάσεως και την υβριδική εργασία και βλέπουν τα οφέλη της. Τα τρία τέταρτα των ερωτηθέντων που εργάζονται επί του παρόντος σε εξ αποστάσεως ή υβριδικούς ρόλους θα εξέταζαν το ενδεχόμενο να αναζητήσουν νέα εργασία εάν ο εργοδότης τους τους ζητούσε να εργαστούν επί τόπου με πλήρη απασχόληση.

Τα επίπεδα στρες και άγχους παραμένουν υψηλά και η επαγγελματική εξουθένωση αυξάνεται.

- Σχεδόν οι μισοί από τους Gen Z (46%) και τέσσερις στους 10 millennials (39%) λένε ότι αισθάνονται στρες ή άγχος στην εργασία τους συνεχώς ή τις περισσότερες φορές.
- Το μακροπρόθεσμο οικονομικό τους μέλλον, τα καθημερινά οικονομικά και η υγεία/ευημερία των οικογενειών τους αποτελούν τους κύριους παράγοντες άγχους, ενώ ανησυχίες για την ψυχική υγεία και παράγοντες στον χώρο εργασίας, όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και οι ανθυγιεινές ομαδικές κουλτούρες, παίζουν επίσης ρόλο. Η γενιά Z και οι millennials αναφέρουν ολοένα και υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης λόγω πιέσεων που σχετίζονται με την εργασία.
- Πάνω από τους μισούς ερωτηθέντες αναγνωρίζουν ότι οι εργοδότες τους λαμβάνουν την ψυχική υγεία πιο σοβαρά και ότι οι προσπάθειές τους για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας στον χώρο εργασίας έχουν θετικό αντίκτυπο. Ωστόσο, η υποστήριξη και οι πόροι ψυχικής υγείας εξακολουθούν να υποχρησιμοποιούνται, πιθανώς λόγω του κοινωνικού και εργασιακού στιγματισμού που εξακολουθεί να τις περιβάλλει.

-
- Η γενιά Z και οι millennials έχουν ανάμεικτα συναισθήματα σχετικά με τον αντίκτυπο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην ψυχική τους υγεία. Σχεδόν οι μισοί λένε ότι έχουν θετικό αντίκτυπο, ωστόσο περισσότεροι από τέσσερις στους 10 λένε ότι τους κάνουν να νιώθουν μοναξιά ή ανεπάρκεια και ότι νιώθουν πιεσμένοι να έχουν διαδικτυακή παρουσία.

Η παρενόχληση στον χώρο εργασίας αποτελεί σημαντική ανησυχία, ιδιαίτερα για τη Γενιά Z.

- Περισσότεροι από έξι στους 10 της Γενιάς Z (61%) και περίπου οι μισοί millennials (49%) έχουν βιώσει παρενόχληση ή μικροεπιθέσεις στον χώρο εργασίας τους τελευταίους 12 μήνες.
- Τα ακατάλληλα email, οι σωματικές προτάσεις και η σωματική επαφή είναι οι πιο συνηθισμένοι τύποι παρενόχλησης, ενώ ο αποκλεισμός, η υπονόμηση με βάση το φύλο και τα ανεπιθύμητα αστεία είναι οι πιο συνηθισμένοι τύποι μικροεπιθετικότητας.
- Από όσους υπέστησαν παρενόχληση, περίπου οκτώ στους 10 την ανέφεραν στον εργοδότη τους, ωστόσο, το ένα τρίτο της Γενιάς Z και το ένα τέταρτο των millennials δεν πιστεύουν ότι τα ζητήματα αντιμετωπίστηκαν αποτελεσματικά. Οι γυναίκες, οι μη δυαδικοί και οι ΛΟΑΤΚΙ+ ερωτηθέντες είναι λιγότερο πιθανό να αναφέρουν παρενόχληση στον εργοδότη τους και λιγότερο πιθανό να αισθάνονται ότι ο οργανισμός τους ανταποκρίθηκε καλά.

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί σημαντική ανησυχία για τη Γενιά Z και τους millennials, αλλά τα οικονομικά δυσκολεύουν την ιεράρχηση της βιωσιμότητας. • Οι ανησυχίες για την κλιματική αλλαγή έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη λήψη αποφάσεων, από τον οικογενειακό προγραμματισμό και τις βελτιώσεις στο σπίτι, μέχρι το τι τρώνε και φορούν, και τις επιλογές σταδιοδρομίας και εργασίας. • Η Γενιά Z και οι millennials αναλαμβάνουν δράση για την κλιματική αλλαγή, με επτά στους 10 ερωτηθέντες να λένε ότι προσπαθούν ενεργά να ελαχιστοποιήσουν τον αντίκτυπό τους στο περιβάλλον. Οι οικονομικές ανησυχίες ενδέχεται να εμποδίσουν αυτές τις προσπάθειες. Περισσότεροι από τους μισούς ερωτηθέντες πιστεύουν ότι θα γίνει πιο δύσκολο ή αδύνατο να πληρώσουν περισσότερα για βιώσιμα προϊόντα και υπηρεσίες εάν η οικονομική κατάσταση παραμείνει η ίδια ή επιδεινωθεί. • Η Γενιά Z και οι millennials συνεχίζουν να απαιτούν μεγαλύτερη δράση για το κλίμα από τους εργοδότες τους και πιστεύουν ότι ορισμένοι έχουν υποβαθμίσει τις στρατηγικές βιωσιμότητας τα τελευταία χρόνια. Βλέπουν επίσης έναν κρίσιμο ρόλο για τους εργοδότες να παρέχουν την απαραίτητη εκπαίδευση σε δεξιότητες για να προετοιμάσουν το εργατικό δυναμικό για τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα.

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

Τα επίπεδα στρες και άγχους παραμένουν υψηλά — με τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες να επηρεάζονται περισσότερο.

Φέτος δεν παρατηρείται σχεδόν καμία αλλαγή στα ανησυχητικά υψηλά επίπεδα στρες και άγχους που παρατηρήθηκαν τα προηγούμενα χρόνια, με σχεδόν τους μισούς της Γενιάς Z (46%) και τέσσερις στους 10 millennials (39%) να αναφέρουν ότι αισθάνονται στρες ή άγχος όλο ή τον περισσότερο καιρό. Παρατηρούμε επίσης μια συνέχιση της τάσης οι γυναίκες να αναφέρουν υψηλότερα επίπεδα στρες και άγχους από τους άνδρες και στις δύο γενιές (54% έναντι 37% στη Γενιά Z και 43% έναντι 35% στους millennials). Αυτή η τάση γίνεται ολοένα και πιο έντονη μεταξύ της Γενιάς Z, με το χάσμα μεταξύ των φύλων να αυξάνεται από 11 σε 17 μονάδες τα τελευταία τρία χρόνια. Αντίθετα, το χάσμα μεταξύ των φύλων στα επίπεδα στρες των millennials έχει παραμείνει σχετικά σταθερό από το 2020.

Σχεδόν οι μισοί από τους Gen Z λένε ότι αισθάνονται στρες συνέχεια ή τις περισσότερες φορές.

Οι γυναίκες επηρεάζονται περισσότερο από τους άνδρες και τα άτομα με αναπηρία εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα στρες.

Οι ερωτηθέντες σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες αναφέρουν επίσης αυξημένα επίπεδα στρες και άγχους. Για παράδειγμα, το 56% των ΛΟΑΤΚΙ+ Γενιάς Z και το 49% των ΛΟΑΤΚΙ+ millennials αναφέρουν ότι αισθάνονται στρες ή άγχος συνεχώς ή τις περισσότερες φορές, μαζί με το 52% των Γενιών Z και το 51% των millennials που ανήκουν σε μια εθνοτική μειονοτική ομάδα, και το 62% των Γενιών Z και το 63% των millennials που έχουν κάποια αναπηρία. Αυτό το ποσοστό είναι σημαντικά υψηλότερο από τη συνολική βάση των ερωτηθέντων (46% για τη Γενιά Z και 39% για τους millennials).

Παράγοντες άγχους: ο «κύκλος ανατροφοδότησης» της ψυχικής υγείας και παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία

Όταν εξετάζουμε το στρες και το άγχος, είναι σημαντικό να κατανοήσουμε τις ανησυχίες που μπορεί να το προκαλούν. Τα οικονομικά και η ευημερία των οικογενειών τους εξακολουθούν να αποτελούν τους κορυφαίους παράγοντες στρες και για τις δύο γενιές. Όπως και τα προηγούμενα χρόνια, οι ανησυχίες για τη δική τους ψυχική υγεία κατατάσσονται επίσης υψηλά – με το 79% της Γενιάς Z και το 73% των millennials να λένε ότι αυτές οι ανησυχίες συμβάλλουν στα επίπεδα άγχους τους, δημιουργώντας έναν ανησυχητικό «βρόχο ανατροφοδότησης». Πέρα από την προσωπική τους ψυχική υγεία, οι Gen Z αναφέρουν επίσης την ψυχική υγεία της γενιάς τους μεταξύ των κορυφαίων κοινωνικών ανησυχιών τους. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών της Γενιάς Z, με περίπου το ένα τέταρτο αυτών να το αναφέρουν στις τρεις κορυφαίες ανησυχίες τους, σε σύγκριση με περίπου έναν στους έξι άνδρες και γυναίκες της Γενιάς Z και το 12% των ανδρών της γενιάς millennials. Ορισμένοι παράγοντες που συμβάλλουν στα επίπεδα άγχους σχετίζονται άμεσα με την εργασία, όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι ανθυγιεινές ομαδικές κουλτούρες και η αδυναμία να είναι ο αυθεντικός εαυτός τους στην εργασία. Πράγματι, πάνω από το 60% των ερωτηθέντων αναφέρουν αυτούς τους παράγοντες ως παράγοντες που συμβάλλουν στο στρες και το άγχος τους.

επίπεδα. Οι άνθρωποι δυσκολεύονται επίσης να αποσυνδεθούν από την εργασία, με το 23% της Gen Z και το 30% των millennials να λένε ότι απαντούν σε επαγγελματικά email εκτός ωραρίου λειτουργίας τουλάχιστον πέντε ημέρες την εβδομάδα.

Τα γενεαλογικά στοιχεία συμβάλλουν επίσης στην κακή ψυχική υγεία.

Για πρώτη φορά, η φετινή έρευνα εξετάζει επίσης πώς ορισμένοι γενεαλογικοί παράγοντες μπορεί να οδηγούν σε κακή ψυχική υγεία στη Γενιά Z και στους millennials. Οι millennials, και σε ελαφρώς μικρότερο βαθμό οι Gen Z, φτάνουν σε μια ηλικία όπου είναι πιο πιθανό να έχουν αυξημένες ευθύνες φροντίδας. Λίγο πάνω από το ένα τρίτο των Gen Z και περίπου τέσσερις στους 10 millennials έχουν καθημερινές ή περιοδικές ευθύνες φροντίδας τόσο για τα παιδιά όσο και για τους γονείς ή τους ηλικιωμένους συγγενείς. Μεταξύ των ερωτηθέντων με ευθύνες φροντίδας, πάνω από το 40% λένε ότι επηρεάζει σημαντικά την ψυχική τους υγεία.

Η χρήση των μέσων κοινωνικής δικτύωσης από τις νεότερες γενιές θα μπορούσε επίσης να έχει κάποιο αποτέλεσμα. Ίσως παραδόξως, σχεδόν οι μισοί από τη Γενιά Z (48%) και τους millennials (49%) πιστεύουν ότι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχουν θετικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία – ωστόσο, το 46% της Γενιάς Z λέει ότι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης τους κάνουν να νιώθουν μοναξιά και ανεπάρκεια και το 45% λέει ότι νιώθει πίεση να έχει διαδικτυακή παρουσία. Με έναν στους πέντε (20%) της Γενιάς Z να αφιερώνει πέντε ώρες ή περισσότερες την ημέρα μόνο σε πλατφόρμες βίντεο, η δυσκολία της αποσύνδεσης ξεπερνά κατά πολύ τον χώρο εργασίας.

Η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και μια κουλτούρα σεβασμού παραμένουν το κλειδί για την ευημερία.

Όπως σημειώθηκε προηγουμένως, οι ερωτηθέντες λένε ότι αρκετοί παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία – όπως ο μεγάλος φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, οι ανθυγιεινές ομαδικές κουλτούρες και η αδυναμία να είναι ο αυθεντικός εαυτός τους στην εργασία – συμβάλλουν στα επίπεδα άγχους και στρες τους. Οι ευρύτερες ερωτήσεις της φετινής έρευνας παρέχουν κρίσιμη εικόνα για αυτούς τους παράγοντες για τη Γενιά Z και τους millennials.

Η επίτευξη της σωστής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής παραμένει προτεραιότητα για πολλούς.

Οι ερωτηθέντες λένε ότι η επίτευξη καλής ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι το χαρακτηριστικό που θαυμάζουν περισσότερο στους συνομηλίκους τους – το αναφέρουν επίσης ως τον κύριο λόγο για την ανάληψη του τρέχοντος ρόλου τους. Συνολικά, η εικόνα όσον αφορά την τρέχουσα ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι θετική: τα τρία τέταρτα της Γενιάς Z και των millennials (76%) είναι πλέον τουλάχιστον κάπως ικανοποιημένα με την τρέχουσα ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής τους, και περίπου το ένα τρίτο (34% της Γενιάς Z/31% των millennials) είναι πολύ ικανοποιημένοι, μια αξιοσημείωτη βελτίωση σε σύγκριση με τους δείκτες πριν από την πανδημία (21% και 18% ήταν πολύ ικανοποιημένοι). Αυτό είναι πιθανό επειδή, τουλάχιστον για ορισμένους ανθρώπους, οι φιλοδοξίες για επαναβαθμολόγηση

Το πώς –και πόσο– εργάζονται έχουν επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια και οι εργοδότες αναγκάστηκαν να προσαρμοστούν. Ωστόσο, οι ερωτηθέντες ανησυχούν ότι μια στασιμότητα ή επιδείνωση της οικονομίας θα μπορούσε να δυσχεράνει την επίτευξη αυτής της ισορροπίας στο μέλλον: περίπου το ένα τρίτο πιστεύει ότι θα γίνει πιο δύσκολο, και ένα άλλο περίπου 15% πιστεύει ότι θα γίνει αδύνατο, να ζητήσουν μεγαλύτερη ευελιξία στην εργασία ή να βελτιώσουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εάν η οικονομική κατάσταση δεν βελτιωθεί. Η έρευνα επισημαίνει επίσης ορισμένα συγκεκριμένα μέτρα που οι εργαζόμενοι θα ήθελαν να δουν να ενσωματώνονται στους οργανισμούς τους για την προώθηση πιο ευέλικτων τρόπων εργασίας πέρα από την εξ αποστάσεως ή την υβριδική εργασία – με τις συμπυκνωμένες τετραήμερες εβδομαδές εργασίας και τις αυξημένες ευκαιρίες και την επαγγελματική εξέλιξη για τους μερικής απασχόλησης εργαζόμενους να κατατάσσονται ιδιαίτερα υψηλά.

Σύναψη

Ακόμα και με την υποχώρηση της πανδημίας και μια γενική τάση προς μια πιο ισορροπημένη εργασιακή ζωή, οι διαδοχικές και σωρευτικές προκλήσεις συνεχίζουν να υπονομεύουν την ψυχική ευεξία της Γενιάς Z και των millennials. Το υψηλό κόστος ζωής επιβαρύνει ιδιαίτερα το μυαλό των ανθρώπων. Εκτός από το ότι η οικονομική ασφάλεια είναι η κυρίαρχη αιτία άγχους μεταξύ της Γενιάς Z και των millennials, οι ανησυχίες για το μέλλον της οικονομίας θα μπορούσαν να επηρεάσουν την ψυχική τους υγεία για κάποιο χρονικό διάστημα – και να επηρεάσουν τις ελπίδες τους να επιτύχουν μια πιο υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής στο μέλλον. Ενώ οι οικονομικές πιέσεις και ορισμένοι από τους ευρύτερους κοινωνικούς παράγοντες που προκαλούν άγχος, όπως η ανισότητα και η κλιματική αλλαγή, δεν βρίσκονται άμεσα υπό τον έλεγχο των εργοδοτών, η Γενιά Z και οι millennials πιστεύουν ακράδαντα ότι οι επιχειρήσεις έχουν την ευθύνη να βοηθήσουν στην αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων και να προωθήσουν θετικές κοινωνικές αλλαγές. Οι οργανισμοί που δεν το κάνουν αυτό κινδυνεύουν να χάσουν ταλέντα, καθώς η Γενιά Z και οι millennials λαμβάνουν αποφάσεις σταδιοδρομίας με βάση τις αξίες τους. Και η φετινή έρευνα δείχνει ότι πολλοί παράγοντες άγχους για τη Γενιά Z και τους millennials είναι παράγοντες που σχετίζονται με την εργασία και βρίσκονται άμεσα υπό τον έλεγχο των εργοδοτών – όπως ο φόρτος εργασίας, η κακή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και τα ανθυγιεινά εργασιακά περιβάλλοντα ή οι ομαδικές κουλτούρες. Επιπλέον, οι ακατάλληλες συμπεριφορές στον χώρο εργασίας συμβαίνουν σε απαράδεκτο επίπεδο, συμβάλλοντας αναμφίβολα σε ανθυγιεινά εργασιακά περιβάλλοντα. Αυτά τα ευρήματα δείχνουν ότι οι ενέργειες των επιχειρηματικών ηγετών για την προώθηση της ευημερίας, αν και αναγνωρίζονται από πολλούς από τους ερωτηθέντες μας, δεν έχουν ακόμη αντισταθεί σε ορισμένες ανησυχητικές τάσεις – από την αχαλίνωτη επαγγελματική εξουθένωση έως τα συγκριτικά υψηλά επίπεδα στρες και άγχους σε νεότερες και υποεκπροσωπούμενες ομάδες, και από τη συνεχιζόμενη δυσφορία στην αποκάλυψη προβλημάτων ψυχικής υγείας έως το διάχυτο στίγμα στον χώρο εργασίας. Καθώς η ζωή φαίνεται αβέβαιη και δύσκολη στο άμεσο μέλλον για πολλούς Gen Z και millennials, οι εργοδότες θα πρέπει να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των παραγόντων άγχους και τη δημιουργία ανοιχτών, απαλλαγμένων από στίγμα εργασιακών περιβαλλόντων.

Σε απάντηση στα ευρήματα του τρέχοντος έτους, θα πρέπει να επικεντρωθούν ιδιαίτερα στα εξής:

Χτίζοντας κουλτούρες όπου η ψυχική υγεία συζητείται ανοιχτά και όπου οι άνθρωποι ενθαρρύνονται να αναζητούν επαρκή υποστήριξη.

Τα στοιχεία του τρέχοντος έτους καταδεικνύουν τη συνεχή ανάγκη των εργοδοτών να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν κουλτούρες που όχι μόνο αποτρέπουν εξαρχής την εμφάνιση προκλήσεων ψυχικής υγείας, αλλά και επιτρέπουν σε όλους να αναγνωρίζουν, να αντιμετωπίζουν και να συζητούν ανοιχτά το άγχος, το άγχος και την επαγγελματική εξουθένωση. Αυτό περιλαμβάνει την προσφορά εξατομικευμένων εργαλείων και πολιτικών για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας και την ενθάρρυνση των ανθρώπων να αποκαλύπτουν τις προκλήσεις και να χρησιμοποιούν αυτούς τους ειδικούς πόρους για την ανακούφισή τους. Ωστόσο, μια ριζική αλλαγή στην αξιοποίηση των πόρων και την αποκάλυψη των ζητημάτων δεν μπορεί να συμβεί χωρίς μια μόνιμη αλλαγή στις συμπεριφορές και τις στάσεις. Απαιτείται συμπεριληπτική ηγεσία σε όλα τα επίπεδα για την ενίσχυση της εμπιστοσύνης και της ενσυναίσθησης που θα σταματήσουν τους ανθρώπους από το να φοβούνται την κρίση ή τις διακρίσεις. Οι εργοδότες θα πρέπει να αναπτύξουν ικανότητες και να θέσουν προσδοκίες από τους διευθυντές όχι μόνο να διεξάγουν αλλά και να ξεκινούν ανοιχτές συζητήσεις σχετικά με την ψυχική υγεία, να εντοπίζουν πινακίδες και να προσφέρουν προληπτικά υποστήριξη και να υποστηρίζουν ένθερμα την ευημερία των συναδέλφων τους.

Δίνοντας τη δυνατότητα στους ανθρώπους να επιτύχουν τις φιλοδοξίες τους για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Λαμβάνοντας υπόψη τα υψηλά επίπεδα στρες, άγχους και επαγγελματικής εξουθένωσης που εξακολουθούν να βιώνουν οι Gen Z και οι millennials, πρέπει να γίνουν περισσότερα για να ικανοποιηθούν οι προσδοκίες τους σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Με την τηλεργασία ή την υβριδική εργασία να καθίσταται κοινή πρακτική, οι εργοδότες θα πρέπει πλέον να επικεντρωθούν στο «πότε» εργάζονται οι άνθρωποι, όχι μόνο στο «πού». Θα πρέπει να αναζητήσουν ευκαιρίες για να προσφέρουν μοντέλα όπως συμπυκνωμένες εβδομάδες εργασίας, ευέλικτο ωράριο εργασίας και ρόλους μερικής απασχόλησης, και να καταστήσουν σαφές ότι οι σταδιοδρομίες όσων επιλέγουν αυτά τα μοντέλα δεν θα τιμωρηθούν. Οι ηγέτες θα πρέπει επίσης να επικεντρωθούν στην κατανόηση και την αντιμετώπιση των γενεακών πιέσεων στη Gen Z και τους millennials, όπως οι ευθύνες φροντίδας. Αυτό θα μπορούσε να σημαίνει την εισαγωγή συγκεκριμένων πολιτικών, αλλά και τη διάθεση της ευέλικτης εργασίας σε όλους — εργαζόμενοι για την άρση του στιγματισμού γύρω από την ανάγκη προσαρμογής των ωραρίων εργασίας για τη φροντίδα των άλλων. Οι εργοδότες μπορούν επίσης να εισαγάγουν κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση των συνηθειών «πάντα σε λειτουργία» και να ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να αποσυνδέονται πραγματικά εκτός των συμφωνημένων ωρών εργασίας τους και να θέσουν προσδοκίες για τους διευθυντές να ηγηθούν με το παράδειγμα.

Αναστολή και αντιστροφή των ανησυχητικά υψηλών επιπέδων επαγγελματικής εξουθένωσης.

Παρόλο που η επαγγελματική εξουθένωση είναι περίπλοκη και μπορεί να έχει πολλαπλές αιτίες και διαστάσεις, οι εργοδότες μπορούν και πρέπει να δράσουν για να βοηθήσουν στον μετριασμό της εξάπλωσης αυτής της επιδημίας. Με την αυξημένη κατανόηση του τι είναι η επαγγελματική εξουθένωση και πώς εκδηλώνεται στην εργασία, διατίθενται περισσότεροι πόροι για την αντιμετώπισή της σε ατομικό και οργανωτικό επίπεδο. Και ενώ οι περισσότερες δράσεις για τη βελτίωση της ψυχικής υγείας μπορούν να βοηθήσουν στον μετριασμό των κινδύνων επαγγελματικής εξουθένωσης των ανθρώπων, υπάρχουν συγκεκριμένα βήματα που μπορούν να κάνουν οι εργοδότες, όπως η ενσωμάτωση των κριτηρίων του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας σε εκστρατείες εκπαίδευσης και ευαισθητοποίησης. Αυτό θα βοηθούσε τις ομάδες HR και Talent. Οι προϊστάμενοι γραμμής και οι εργαζόμενοι να αναγνωρίσουν την επαγγελματική εξουθένωση εξαρχής και να ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να αναζητήσουν την κατάλληλη βοήθεια σε προγενέστερα στάδια.

Εξάλειψη συμπεριφορών που δεν περιλαμβάνουν συμπεριλήψεις.

Η έρευνα υπογραμμίζει ότι η Γενιά Z και οι millennials εξακολουθούν να εκτίθενται σε παρενόχληση και μικροεπιθετικές συμπεριφορές στην εργασία, οι οποίες επηρεάζουν αρνητικά την ψυχική τους ευεξία. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη οι ηγέτες των επιχειρήσεων να δημιουργούν εργασιακά περιβάλλοντα όπου ενθαρρύνεται η αναφορά ζητημάτων και η ακατάλληλη συμπεριφορά αντιμετωπίζεται με συνέπεια. Η διαφάνεια σχετικά με το τι συνιστά μη συμπεριληπτική συμπεριφορά και η εμπιστοσύνη στους διαθέσιμους μηχανισμούς για την κλιμάκωση και την επίλυση ζητημάτων είναι ύψιστης σημασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί σε όσους ανήκουν σε υποεκπροσωπούμενες ομάδες και βιώνουν συχνότερη παρενόχληση στον χώρο εργασίας, αλλά είναι λιγότερο πιθανό να την αναφέρουν. Παράλληλα, πρέπει να υπάρχει σαφές μήνυμα – από τα πιο ανώτερα επίπεδα ηγεσίας προς τα κάτω – σχετικά με τη σημασία των σεβαστών καθημερινών συμπεριφορών στη δημιουργία και διατήρηση πλήρως συμπεριληπτικών περιβαλλόντων όπου όλοι μπορούν να ευημερήσουν.

<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

ALL ON BOARD:
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΕΜΠΛΟΚΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΝΕΟΥΣ

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999

Η ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΥΤΗΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ ΔΕΝ ΣΥΝΙΣΤΑΨ ΕΓΚΡΙΣΗ ΤΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟΥ, ΤΟ ΟΠΟΙΟ ΑΝΤΙΚΑΤΟΠΤΡΙΖΕΙ ΜΟΝΟ ΤΙΣ ΑΠΟΨΕΙΣ ΤΩΝ ΣΥΓΓΡΑΦΕΩΝ, ΚΑΙ Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΕΝ ΦΕΡΕΙ ΕΥΘΥΝΗ ΓΙΑ ΟΠΟΙΑΔΗΠΟΤΕ ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΠΟΥ ΠΕΡΙΕΧΟΝΤΑΙ ΣΕ ΑΥΤΗΝ.



