



DO'S AND DONT'S

PROVOCĂRI ȘI STRATEGII ACTUALE PENTRU
IMPLICAREA TINERILOR

Versiune actualizată după etapa de testare

ALL ON BOARD:

STRATEGII DE IMPLICARE A TINERILOR ÎN DOMENIUL DE TINERET

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999



Co-funded by
the European Union



INDEX

Introducere.....	1
Dificultățile întâlnite în organizații.....	3
Procesul de selecție inadecvat.....	3
Metode rigide de participare.....	4
Lipsa relevanței.....	5
Perioada marilor schimbări în viață.....	5
Metode digitale de participare înglobate incoerent.....	6
Resurse limitate.....	7
Strategii funcționale.....	9
Asumarea responsabilităților.....	9
A greși e omenește.....	10
Cultivarea unui simț al apartenenței.....	10
Promovarea beneficiilor pe termen lung ale participării.....	11
Relevanța.....	13
Grija față de mediu.....	14
Recunoașterea muncii de calitate.....	15
Crearea organismelor specifice de tineret.....	16
Istoria a două organizații.....	17
Concluzii.....	18

Această metodologie este rezultatul activității consorțiului în cadrul proiectului de cooperare All on board. Conținutul este crearea partenerilor și nu reflectă opinia Uniunii Europene.

IMPLICAREA TINERILOR PE TERMEN LUNG – PRIVIRE DE ANSAMBLU..19

Cine este Generația Z?

Cine este Genrația Z?.....	19
Câteva caracteristici ale Gen Z-ers.....	21
Efectele pandemiei asupra Gen Z.....	23
Politici UE existente cu impact asupra tinerilor.....	32
Concluzii.....	33

Metode pentru implicarea tinerilor.....38

Ce știm.....	38
Mind map.....	41
Alinierea valorilor.....	42
Președinte pentru o zi.....	44
Sugestii.....	46
Acorduri de colaborare.....	47
Construim împreună.....	51
Crearea grupelor.....	52
Jocul Cheiron	54
De la Realitate Virtuală la Acțiune.....	57
Joc de rol: Inițiativa Parcului Comunitar.....	60
Implicare Online.....	63
Care pălărie?.....	64

Metode inovative în domeniul de tineret.....68

Gândire creativă.....	69
Rezolvarea de probleme.....	71
Incluziune.....	73
Management de proiect agil.....	75

Concluzii.....79

Anexe.....82

INTRODUCERE

Implicarea tinerilor participanți și menținerea implicării acestora pe tot parcursul ciclului de viață al activităților pentru tineret reprezintă un aspect esențial al activităților eficace pentru tineret. Această cercetare își propune să se aprofundeze în strategiile utilizate de organizațiile implicate în activitățile pentru tineret pentru a atinge și a susține niveluri ridicate de implicare în rândul tinerilor participanți. Prin explorarea abordărilor, provocărilor și strategiilor lor de abordare a acestor provocări, acest studiu urmărește să identifice strategiile de succes care contribuie la implicarea semnificativă a tinerilor.

Această cercetare își propune să ofere o descriere exactă a diferitelor provocări legate de implicarea tinerilor cu care se confruntă diferite organizații în domeniul activităților pentru tineret și a strategiilor utilizate pentru a depăși aceste dificultăți. Subiectul este împărțit în trei domenii de cercetare.

Primul obiectiv al acestei cercetări este de a identifica diferitele abordări utilizate de organizații pentru a implica tinerii în ciclul de viață al activităților lor. Înțelegerea metodelor utilizate pentru a atrage și reține participanții tineri este esențială în conceperea unor programe și inițiative eficiente care să răspundă nevoilor și intereselor lor.

Al doilea obiectiv este de a explora problemele cu care se confruntă organizațiile atunci când vine vorba de participarea inconsecventă a tinerilor. Recunoașterea provocărilor care împiedică implicarea susținută poate oferi informații valoroase cu privire la factorii subiacenți care contribuie la nivelurile fluctuante de participare în rândul tinerilor.

În cele din urmă, această cercetare își propune să identifice strategiile utilizate de organizații pentru a aborda aceste provocări și pentru a examina eficacitatea acestora. Analizând abordările utilizate de organizațiile de succes, se pot învăța lecții valoroase cu privire la modul de depășire a barierelor din calea implicării tinerilor, asigurându-se că tinerii participanți rămân implicați activ în inițiativele privind activitățile pentru tineret.

Rezultatul acestei cercetări oferă baza pentru următoarea fază a proiectului. În etapa următoare, informațiile obținute în urma cercetării vor fi examinate, construite și transformate într-un set coerent de strategii care vor oferi organizațiilor active în domeniul tineretului o gamă eficientă de măsuri pentru a asigura un nivel consecvent și suficient de implicare a tinerilor.

Eșantionul pentru această cercetare a constat în 26 de organizații implicate în activități pentru tineret din 11 țări europene diferite, plus organizațiile partenere ale acestui proiect. Organizațiile participante au fost selectate cu scopul de a obține un eșantion variat în ceea ce privește dimensiunea, vârsta, domeniul principal de activitate, organizațiile urbane / rurale și țara de activitate. Gama largă de organizații incluse în studiu îmbogățește rezultatele cercetării cu perspective din contexte și experiențe foarte diferite.

Pentru a atinge obiectivele de cercetare, în acest studiu a fost utilizată o abordare calitativă a cercetării. Principala metodă utilizată a fost interviurile aprofundate cu persoane care lucrează pentru organizații implicate în activități pentru tineret. Această abordare a oferit o perspectivă bogată și detaliată asupra strategiilor, provocărilor și soluțiilor utilizate de aceste organizații pentru a implica și a păstra participanții tineri.

Interviurile au fost realizate folosind întrebări deschise, permițând respondenților să ofere răspunsuri detaliate și nuanțate. Această abordare a încurajat participanții să își împărtășească experiențele, perspectivele și punctele de vedere personale legate de implicarea tinerilor. Caracterul deschis al întrebărilor a permis explorarea diferitelor teme și o analiză cuprinzătoare a datelor.

Metadatele interviurilor sunt disponibile publicului larg pe site-ul web al proiectului. Transcrierile interviurilor sunt principala sursă de date pentru această cercetare. Acestea au fost analizate pentru a identifica modele recurente, teme și perspective din datele interviului. Această abordare implică codificarea și clasificarea datelor pentru a identifica constatările cheie și pentru a trage concluzii semnificative.

Prin utilizarea interviurilor calitative și a analizei tematice, această cercetare își propune să obțină o înțelegere profundă a abordărilor utilizate de organizațiile implicate în activitățile pentru tineret pentru a implica și a reține tinerii participanți. De asemenea, va pune în lumină provocările cu care se confruntă și strategiile pe care le utilizează pentru a aborda aceste provocări. Prin această metodologie riguroasă, studiul își propune să contribuie cu informații și cunoștințe valoroase în domeniul activităților pentru tineret și să contribuie la dezvoltarea unor strategii eficiente de implicare pentru organizațiile de tineret.

DIFICULTĂȚILE ÎNTÂLNITE ÎN ORGANIZAȚII

Activitățile pentru tineret servesc drept catalizator esențial pentru capacitatea tinerilor și promovarea transformării pozitive în societate. Cu toate acestea, organizațiile dedicate acestei misiuni se confruntă adesea cu provocări multidimensionale care le influențează capacitatea de a menține niveluri optime de implicare a tinerilor. Aceste probleme cuprind un spectru larg, variind de la constrângeri de resurse la navigarea într-un peisaj în continuă evoluție. Această secțiune examinează în detaliu principalele obstacole cu care se confruntă organizațiile de tineret, obținând perspective asupra barierelor care le împiedică capacitatea de a implica și de a sprijini în mod eficient tinerii participanți pe parcursul călătoriei lor de dezvoltare. Înțelegând aceste provocări, putem căuta în mod proactiv soluții inovatoare și putem pune în aplicare abordări strategice pentru a le aborda, asigurând, în cele din urmă, impactul durabil, incluziunea și sustenabilitatea inițiativelor privind activitățile pentru tineret.

PROCESUL DE SELECȚIE INADECVAT

Implicarea tinerilor în activități centrate pe tineret este rezultatul unui proces în care ambele părți evaluează identitatea celuilalt pentru a-i ajuta să-și atingă obiectivele. Acest proces variază de la conversații informale și lipsa unui acord explicit la un proces de selecție complet dezvoltat și explicit, care cuprinde un proces de depunere a candidaturii, unul sau mai multe interviuri, semnarea unui acord formal etc.

Atunci când acest proces se realizează pe baza unor informații insuficiente sau incorecte, acesta poate genera așteptări greșite cu privire la natura, rezultatele și condițiile colaborării. Tinerii care află că activitățile la care participă nu corespund așteptărilor lor se simt adesea frustrați și înclinați să-și întrerupă participarea la ele.

Această problemă pare să fie prezentă atât în rândul organizațiilor mari, cât și al celor mici, deși cercetările arată că este mai puțin răspândită cu cât o organizație este mai mare. Organizațiile mai mici au raportat că au acces la un grup mai mic de candidați din care să aleagă și, prin urmare, au trebuit să se "stabilească" pentru colaboratori mai puțin decât ipocriți.

METODE RIGIDE DE PARTICIPARE

Participarea tinerilor la activități centrate pe tineret oferă participanților o mare oportunitate de învățare în mai multe domenii, cum ar fi abilitățile interpersonale și manageriale, conștientizarea culturală, competența lingvistică, cunoștințele specifice domeniului etc. Acest proces de autodezvoltare beneficiază foarte mult de pe urma transsectorialității și a accesului la diferite roluri și domenii.

Pe parcursul cercetării, mai multe organizații interviewate au menționat lipsa de flexibilitate în ceea ce privește modalitățile de implicare a tinerilor ca motiv pentru întreruperea participării acestora. Adesea, aceste moduri rigide nu reușesc să satisfacă diversele nevoi, interese și disponibilități ale tinerilor, împiedicând implicarea lor activă.

Această flexibilitate limitată din partea organizațiilor vine din oferta unui set restrâns de opțiuni de participare, cum ar fi întâlniri regulate sau programe structurate. În timp ce aceste moduri se pot potrivi unor persoane tinere, este posibil ca acestea să nu se alinieze la preferințele sau programele altora. Această lipsă de flexibilitate poate descuraja potențialii participanți care ar putea avea contribuții valoroase de oferit, dar care nu sunt în măsură să se angajeze la cerințe de participare rigide.

Lipsa flexibilității de adaptare la interesele și nevoile tinerilor poate duce, de asemenea, la neglijarea pasiunilor și talentelor individuale. Este posibil ca modurile de participare prestabilite să nu fie potrivite pentru a permite tinerilor să își exploreze și să își dezvolte interesele și competențele, diminuându-le, în cele din urmă, motivația de a se implica activ. În plus, poate duce la plictiseală și pierderea interesului pentru activitățile organizațiilor.

În cele din urmă, modurile rigide de participare pot fi deosebit de dăunătoare pentru incluziunea grupurilor marginalizate care se confruntă cu obstacole suplimentare în calea implicării. De exemplu, persoanelor cu handicap, cu provocări socioeconomice sau cu alte nevoi specifice li se poate părea dificil să se încadreze în structurile prestabilite, ceea ce duce la o lipsă de reprezentare și de diversitate în cadrul activităților.

Pentru a aborda această problemă, organizațiile trebuie să acorde prioritate adaptabilității și incluziunii în strategiile lor de implicare a tinerilor. Oferind opțiuni de participare diverse și flexibile, aceștia pot atrage o gamă mai largă de tineri și se pot asigura că competențele și interesele lor unice sunt apreciate. Adoptarea unei abordăricentrate pe persoană, care să ia în considerare nevoile și preferințele individuale ale tinerilor, va promova un sentiment de asumare a responsabilității și de angajament, având ca rezultat o participare mai durabilă și mai semnificativă.

LIPSA RELEVANȚEI

Pentru o organizație, împărtășirea intereselor, abordărilor și obiectivelor cu tinerii cu care lucrează nu este un dat și este un proces care trebuie monitorizat cu atenție și îngrijit. Ceea ce a funcționat în trecut s-ar putea să nu mai funcționeze sau să nu mai funcționeze cu oameni diferiți. În timpul cercetării, unele organizații au menționat experiențele trecute de pierdere a relevanței și a contactului cu tinerii cu care au lucrat.

Unul dintre principalele motive pentru pierderea relevanței este incapacitatea de a evalua și adapta abordarea organizației față de implicarea tinerilor. Dacă organizațiile rămân la metodele tradiționale și nu reușesc să se adapteze la nevoile și preferințele în schimbare ale tinerilor, acestea pot deveni deconectate de la grupul lor țintă. Evoluția rapidă a tehnologiei și a comunicării exacerbează și mai mult această problemă, deoarece tinerii gravitează către platforme inovatoare și avansate din punct de vedere tehnologic pentru implicare.

Organizațiile care nu reușesc să aibă o conducere diversă și reprezentativă se pot lupta să rezoneze cu un spectru larg de persoane tinere. Dacă procesele decizionale din cadrul unei organizații nu reflectă demografia și preocupările tinerilor pe care îi deservește, riscă să înstrăineze potențialii participanți și să perpetueze o deconectare.

Această problemă este deosebit de gravă pentru organizațiile care nu implică în mod activ și semnificativ tinerii în aspectele de planificare și luare a deciziilor ale programelor lor, deoarece își pot trece cu vederea interesele și prioritățile. Implicarea tinerilor în inițiative de creare în comun poate asigura faptul că ofertele rămân relevante, atrăgătoare și receptivă la nevoile lor. În acest sens, organizațiile care nu reușesc să aibă o conducere diversă și reprezentativă sunt expuse unui risc mai mare, deoarece se pot lupta să rezoneze cu un spectru larg de persoane tinere. Dacă procesele decizionale din cadrul unei organizații nu reflectă demografia și preocupările tinerilor pe care îi deservește, riscă să înstrăineze potențialii participanți și să perpetueze o deconectare.

PERIOADA MARILOR SCHIMBĂRI ÎN VIAȚĂ

Tinerețea este o perioadă agitată a vieții în care viața oamenilor se poate schimba semnificativ într-un timp relativ scurt. În această etapă, tinerii se confruntă cu diferite tranziții și cerințe, ceea ce poate duce la fluctuații ale angajamentului și implicării lor. Unele dintre principalele motive citate în timpul cercetării au fost:

-
- Responsabilități academice. Pe măsură ce tinerii își continuă educația, responsabilitățile academice devin un aspect semnificativ al vieții lor. Presiunea de a excela în studii, de a respecta termenele limită și de a gestiona cursurile poate fi copleșitoare. Echilibrarea angajamentelor academice cu activitățile extrașcolare, inclusiv inițiativele privind activitățile pentru tineret, poate deveni dificilă, conducând la niveluri diferite de motivație și participare.
 - Cariera și ocuparea forței de muncă. Pentru tinerii mai în vârstă, intrarea pe piața forței de muncă sau explorarea oportunităților de carieră pot consuma o cantitate considerabilă de timp și energie. Cerințele de a construi o carieră, de a participa la interviuri de angajare și de a lucra cu fracțiuni de normă pot lăsa puțin loc pentru o implicare consecventă în activitățile tinerilor, afectându-le motivația de a rămâne implicați.
 - Dezvoltare personală și explorare. Tinerețea este adesea o perioadă de creștere personală și de explorare pentru persoanele tinere. Ei pot explora noi hobby-uri, relații și interese. În acest timp, atenția lor se poate deplasa de la anumite activități pentru tineret, afectându-le motivația de a participa în mod consecvent.
 - Angajamente sociale și familiale. Tinerii sunt adesea implicați în diverse angajamente sociale și familiale. Acestea includ petrecerea timpului cu prietenii, participarea la evenimente de familie și participarea la activități comunitare. Aceste angajamente pot fi uneori în contradicție cu calendarul inițiativelor privind activitățile pentru tineret, ceea ce duce la scăderea motivației de a participa în mod regulat și a aversiunii de a se angaja în angajamente pe termen lung.

Pentru a face față acestei provocări, organizațiile trebuie să recunoască și să înțeleagă presiunile și cerințele cu care se confruntă tinerii în timpul perioadei agitate. Oferirea unor opțiuni flexibile de programare pentru activitățile de tineret poate răspunde naturii dinamice a vieții tinerilor. Aceasta poate include furnizarea unor ore de reuniune alternative sau a unor opțiuni de participare online pentru a răspunde angajamentelor lor în schimbare.

METODE DIGITALE DE PARTICIPARE ÎNGLOBATE INCOERENT

Adaptarea organizației la modurile virtuale de participare poate fi o sabie cu două tăișuri, care prezintă provocări dacă nu este echilibrată în mod corespunzător. Pe măsură ce tehnologia avansează, opțiunile de implicare virtuală au devenit din ce în ce mai răspândite în inițiativele privind activitățile pentru tineret. În timp ce adoptarea participării virtuale poate oferi numeroase beneficii, atât neglijarea, cât și accentuarea excesivă a acestui mod pot duce la probleme care afectează implicarea tinerilor.

Neglijarea implicării virtuale în lumea de astăzi duce la o acoperire limitată, restricționând accesul organizației la un public mai larg. Tinerii care se pot confrunta cu constrângeri geografice, logistice sau de timp ar putea întâmpina dificultăți în a se angaja în activități la fața locului. Ca urmare, organizația poate pierde contribuțiile valoroase ale acestor potențiali participanți. Pot duce, de asemenea, la excluderea tinerilor mai înclinați spre tehnologie care preferă întâlnirile virtuale. Reticența de a explora modurile de participare online poate exercita, de asemenea, o presiune suplimentară asupra resurselor organizației, deoarece acestea tind să fie semnificativ mai ieftine decât alternativele la fața locului.

Pe de altă parte, o accentuare excesivă a implicării virtuale poate duce la oboseală digitală. Fiind în mod constant online pentru diverse activități poate duce la epuizare și la scăderea motivației de a se angaja în programe sau inițiative virtuale suplimentare, precum și de a pierde beneficiile de neînlocuit ale interacțiunilor personale față în față. Pentru unii tineri, construirea unor conexiuni semnificative și a unui sentiment de comunitate ar putea fi mai dificilă într-un cadru virtual, afectând implicarea lor generală.

RESURSE LIMITATE

Mijloacele materiale limitate ale organizației pot avea un impact semnificativ asupra implicării tinerilor în diferite moduri. Atunci când o organizație nu dispune de resurse financiare suficiente și de sprijin material, se confruntă cu provocări în ceea ce privește oferirea de inițiative atractive și cuprinzătoare în domeniul activităților pentru tineret.

Cu mijloace financiare limitate, organizația se poate lupta să proiecteze și să implementeze programe angajate și diverse. Activitățile, atelierele și evenimentele care necesită materiale, echipamente sau locuri de desfășurare pot fi compromise, ceea ce duce la oferte mai puțin atrăgătoare pentru tinerii participanți. Mijloacele materiale limitate ale organizației pot fi deosebit de grave pentru tinerii care provin din medii cu venituri mici. Costurile mai mari asociate cu participarea, cum ar fi taxele sau cheltuielile de călătorie, pot descuraja tinerii dezavantajați din punct de vedere economic să se implice în activitățile organizației.

Ele pot limita, de asemenea, resursele investite în menținerea și dezvoltarea legăturilor cu tinerii, cum ar fi evenimente cu ușile deschise, team-building-uri sau pur și simplu alocarea de timp și efort unui centru de informare și pentru a rămâne în contact cu tinerii.

Lipsa resurselor financiare poate limita sfera activităților și intervențiilor pe care organizația le poate oferi. Acest lucru ar putea duce la o lipsă de diversitate în programe, împiedicând capacitatea organizației de a satisface interesele și nevoile variate ale tinerilor participanți. Aceasta poate duce, la rândul său, la stagnare și epuizare, deoarece organizația se poate confrunta cu dificultăți în introducerea de inițiative noi și inovatoare, ceea ce ar putea duce la stagnarea programelor și la scăderea motivației în rândul participanților tineri. Fără mijloacele de a explora idei noi, organizația se poate lupta să rămână relevantă și inspirată.

STRATEGII FUNCȚIONALE

Lipsa resurselor financiare poate limita sfera activităților și intervențiilor pe care organizația le poate oferi. Acest lucru ar putea duce la o lipsă de diversitate în programe, împiedicând capacitatea organizației de a satisface interesele și nevoile variate ale tinerilor participanți. Aceasta poate duce, la rândul său, la stagnare și epuizare, deoarece organizația se poate confrunta cu dificultăți în introducerea de inițiative noi și inovatoare, care pot potența stagnarea programelor și diminuarea motivării în rândul participanților tineri. Fără mijloacele de a explora idei noi, organizația se poate lupta să rămână relevantă și inspirată.

ASUMAREA RESPONSABILITĂȚILOR

Acordarea de putere de decizie tinerilor poate avea un impact transformator asupra implicării acestora în inițiativele privind activitățile pentru tineret. Prin implicarea tinerilor în procesul de luare a deciziilor, organizațiile creează un mediu de împuternicire și asumare, promovând o motivație sporită și un angajament susținut.

Atunci când tinerilor li se oferă posibilitatea de a lua decizii care au un impact direct asupra programelor și activităților la care participă, aceștia își dezvoltă un sentiment de asumare și responsabilitate. Această proprietate insuflă o legătură și un angajament mai profund față de organizație și misiunea acesteia, deoarece se simt apreciați și recunoscuți pentru contribuțiile lor.

De asemenea, se asigură că programele și activitățile sunt mai relevante și mai aliniate la interesele și nevoile lor. Pe măsură ce tinerii modelează în mod activ inițiativele, ei le pot adapta pentru a reflecta mediile, preferințele și aspirațiile lor diverse. Această personalizare creează un sentiment de apartenență și promovează o legătură emoțională mai puternică cu organizația.

Abilitați cu autoritate decizională, tinerii participanți devin mai motivați și mai proactivi în implicarea lor. Este mai probabil ca aceștia să ia inițiativa, să propună idei noi și să contribuie în mod activ la succesul inițiativelor. Acest nivel sporit de implicare alimentează un ciclu pozitiv de motivație, întrucât contribuțiile lor sunt recunoscute și încurajate.

A GREȘI E OMENEȘTE

A oferi tinerilor spațiul necesar pentru a comite greșeli este un aspect vital al promovării unei implicări mai profunde și mai susținute în inițiativele privind activitățile pentru tineret. Încurajarea unei culturi care îmbrățișează greșelile ca oportunități de creștere consolidează încrederea, încurajează creativitatea și stimulează reziliența. Prin vizualizarea greșelilor ca experiențe valoroase de învățare, tinerii participanți devin mai activi, mai responsabili și implicați în inițiativele organizației. În cele din urmă, o organizație care sprijină tinerii prin călătoria lor de învățare și dezvoltare creează un mediu în care implicarea tinerilor prosperă, ducând la rezultate pozitive atât pentru indivizi, cât și pentru organizație în ansamblu.

Este deosebit de util pentru construirea încrederii. Ei învață că asumarea de riscuri și încercarea de noi abordări este o parte esențială a creșterii și dezvoltării personale. Pe măsură ce sunt martorii capacității lor de a învăța din greșeli și de a se îmbunătăți, încrederea lor în sine crește, încurajând implicarea în continuare în inițiativele privind activitățile pentru tineret.

Îmbrățișarea greșelilor alimentează, de asemenea, o cultură a explorării și creativității. Tinerii se simt mai confortabil să-și exprime ideile și să experimenteze cu diferite soluții. Această cultură a creativității stimulează inovația și încurajează tinerii participanți să contribuie activ la perspectivele lor unice, îmbogățind în cele din urmă inițiativele organizației.

În cele din urmă, înțelegerea greșelilor ca parte a procesului de învățare cultivă o comunitate de susținere și non-judecată în cadrul organizației. Tinerii participanți se simt confortabil împărtășindu-și experiențele și căutând ajutor de la colegi și mentori. Acest sentiment de camaraderie promovează o rețea de susținere care încurajează implicarea consecventă și conexiunile de lungă durată.

CULTIVAREA UNUI SIMȚ AL APARTENENȚEI

Cultivarea unui sentiment de apartenență în rândul tinerilor participanți este crucială pentru sporirea implicării și angajamentului lor față de inițiativele organizației. Pentru a realiza acest lucru, organizațiile se concentrează pe crearea unei identități de grup și pe transparența activităților lor. Prin stabilirea unei misiuni comune și a unui set de valori, tinerii simt un sentiment de scop și aliniere cu obiectivele organizației.

Utilizarea simbolurilor și tradițiilor unice organizației consolidează o identitate de grup distinctă, promovând solidaritatea și conexiunea între participanți.

Transparența joacă un rol vital în consolidarea încrederii și a înțelegerii. Comunicarea deschisă despre decizii, provocări și succese îi face pe tineri să se simtă apreciați și respectați ca parte a comunității. Implicarea lor în procesul de luare a deciziilor și în planificarea organizațională demonstrează că opiniile lor sunt apreciate, sporindu-le sentimentul de asumare și de angajament.

Implicarea în experiențe comune, cum ar fi proiectele de colaborare și activitățile deteam building, consolidează și mai mult sentimentul de apartenență în rândul tinerilor participanți. Colaborarea în vederea atingerii unor obiective comune promovează un sentiment de unitate și de camaraderie. Organizarea retragerilor le permite să se conecteze în afara programelor obișnuite, creând o conexiune mai profundă și un mediu mai favorabil.

Mentoratul și sprijinul joacă un rol vital în cultivarea unui sentiment de apartenență. Stabilirea de programe de mentorat în cadrul organizației oferă îndrumare și încurajare din partea membrilor cu experiență. Suportul personalizat care se adresează nevoilor și provocărilor unice ale tinerilor creează un mediu mai incluziv și de susținere.

În concluzie, crearea unui sentiment de apartenență prin identitatea de grup și transparența în funcționarea internă a organizației este esențială pentru creșterea implicării tinerilor. Atunci când tinerii simt o legătură puternică cu organizația, ei devin mai motivați, angajați și investiți în inițiativele acesteia, ceea ce duce la rezultate pozitive atât pentru indivizi, cât și pentru organizație în ansamblu.

PROMOVAREA BENEFICIILOR PE TERMEN LUNG ALE PARTICIPĂRII

Furnizarea de beneficii pe termen lung este o strategie puternică pentru menținerea unui nivel ridicat de implicare a tinerilor în organizațiile implicate în activitățile pentru tineret. Atunci când tinerii percep că implicarea lor oferă avantaje semnificative și de durată, este mai probabil să rămână angajați și să investească în inițiativele organizației. Două abordări-cheie care contribuie la implicarea pe termen lung sunt conectarea acestor beneficii cu aspirațiile lor personale și stabilirea obiectivelor de învățare cu tinerii.

În primul rând, alinierea programelor organizației cu interesele și pasiunile personale ale tinerilor demonstrează că aspirațiile și talentele lor unice sunt apreciate. Atunci când văd organizația ca pe o platformă pentru urmărirea obiectivelor și intereselor lor personale, ei simt o legătură mai puternică și o relevanță mai mare pentru inițiative. Această aliniere îi motivează să rămână angajați, deoarece implicarea lor devine un mijloc de dezvoltare personală.

În al doilea rând, capacitarea tinerilor pentru a-și stabili propriile obiective de învățare îi împuternicește să își asume creșterea lor. Implicându-se activ în procesul de stabilire a obiectivelor, acestea devin mai angajate în atingerea acestor obiective, promovând o implicare susținută. Adaptarea experienței de învățare la participanții individuali asigură o abordare personalizată, făcând programele organizației mai atrăgătoare și mai de impact.

În plus, promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții în cadrul organizației consolidează sentimentul de creștere continuă în rândul tinerilor. Accentuarea dezvoltării abilităților și oferirea de oportunități atât pentru creșterea personală, cât și pentru cea profesională demonstrează angajamentul organizației față de dezvoltarea lor holistică. Pe măsură ce tinerii recunosc organizația ca un loc de învățare și creștere, ei sunt mai motivați să rămână angajați pe termen lung.

În plus față de creșterea personală, organizația poate promova relații și rețele durabile în rândul tinerilor participanți. Prin facilitarea conexiunilor și a prieteniiilor, organizația devine o comunitate în care indivizii găsesc apartenență și sprijin. Implicarea foștilor participanți ca mentori sau implicarea lor în programele absolvenților consolidează și mai mult legătura organizației cu tinerii actuali. Interacțiunile pozitive cu persoanele care au beneficiat de implicarea lor încurajează tinerii să rămână implicați și să investească.

În concluzie, conectarea cu aspirațiile personale și stabilirea obiectivelor de învățare cu tinerii sunt fundamentale pentru susținerea unor niveluri ridicate de implicare a tinerilor. Furnizarea de beneficii pe termen lung, promovarea creșterii continue și construirea de rețele de susținere creează un mediu în care tinerii sunt motivați, angajați și dedicați inițiativelor organizației.

Pe măsură ce recunosc avantajele durabile ale implicării lor, ei devin mai investiți în călătoria lor de dezvoltare personală și profesională, ceea ce duce la rezultate pozitive atât pentru indivizi, cât și pentru organizație în ansamblu.

RELEVANȚA

Mentținerea relevanței pentru tineri este esențială pentru organizațiile implicate în activitățile pentru tineret, pentru a menține un nivel ridicat de implicare și impact. Prin înțelegerea grupului țintă și a intereselor lor, fiind flexibile și deschise la feedback, diversificând activitățile și adoptând o abordare centrată pe tineret, organizațiile pot satisface în mod eficient nevoile în evoluție ale tinerilor.

Pentru a rămâne relevante, organizațiile trebuie să investească timp în înțelegerea diverselor interese, preferințe și aspirații ale tinerilor pe care îi servesc. Efectuarea de sondaje, focus grupuri și interviuri poate oferi perspective valoroase asupra subiectelor, problemelor și activităților care rezonază cel mai mult cu tinerii participanți. Rămânând la curent cu interesele lor, organizațiile își pot adapta programele și inițiativele în consecință.

Adoptarea flexibilității este esențială pentru adaptarea la dinamica în schimbare a implicării tinerilor. Organizațiile ar trebui să fie deschise să primească feedback de la tineri, permițându-le să-și exprime opiniile, sugestiile și preocupările. Ascultarea și răspunsul la feedback-ul lor demonstrează că vocile lor sunt apreciate, promovând un sentiment de încredere și parteneriat.

Oferirea unei game variate de activități și programe ajută la satisfacerea intereselor și preferințelor variate ale tinerilor participanți. Prin încorporarea unui amestec de activități educaționale, recreative, culturale și sociale, organizațiile pot implica un public mai larg și pot apela la o gamă mai largă de tineri.

Situarea tinerilor în centrul procesului de luare a deciziilor și de proiectare a programelor este extrem de importantă pentru a rămâne relevanți. Implicarea tinerilor în crearea în comun a inițiativelor asigură luarea în considerare a perspectivelor și nevoilor acestora. O abordare centrată pe tineret promovează un sentiment de proprietate și apartenență, făcându-i pe participanți să simtă că organizația le reprezintă cu adevărat interesele.

Evaluarea periodică a impactului și rezultatelor programelor permite organizațiilor să evalueze eficacitatea și relevanța acestora. Colectarea datelor și a informațiilor de la participanți și de la părțile interesate contribuie la identificarea domeniilor în care sunt necesare îmbunătățiri și contribuie la planificarea viitoare.

În concluzie, rămânerea relevantă pentru tineret este esențială pentru organizațiile din domeniul activităților pentru tineret pentru a menține un angajament semnificativ și pozitiv.

Înțelegând grupul țintă, fiind flexibile și deschise la feedback, diversificând activitățile și adoptând o abordare centrată pe tineret, organizațiile pot aborda în mod eficient nevoile și interesele în continuă evoluție ale tinerilor. Evaluarea și adaptarea continuă a programelor asigură faptul că organizația rămâne relevantă și cu impact în viața tinerilor pe care îi deservește.

GRIJA FAȚĂ DE MEDIU

Crearea unui mediu prosper și cu impact pentru activitățile pentru tineret implică mai multe aspecte interconectate care necesită o explorare mai aprofundată.

- Stabilirea legăturilor cu alți actori: Colaborarea cu diverși actori, cum ar fi alte organizații de tineret, școli, agenții guvernamentale și întreprinderi, poate spori în mod semnificativ domeniul de aplicare și eficacitatea inițiativelor privind activitățile pentru tineret. Prin parteneriatul cu aceste organizații, entitățile axate pe tineret își pot pune în comun resursele, expertiza și rețelele pentru a crea programe mai cuprinzătoare și mai bine rotunjite pentru persoanele tinere. De exemplu, parteneriatele cu școlile pot facilita programele after-school sau sprijinul academic, în timp ce colaborările cu întreprinderile pot oferi oportunități de mentorat sau de formare profesională.
- Implicarea părților interesate și înțelegerea nevoilor acestora: Implicarea părților interesate, inclusiv a părinților, a profesorilor, a liderilor comunității și a tinerilor înșiși, este esențială pentru obținerea de informații valoroase cu privire la nevoile și aspirațiile specifice ale grupului-țintă. Prin dialoguri deschise, sondaje și focus grupuri, organizațiile de tineret pot înțelege provocările cu care se confruntă tinerii și pot identifica domeniile în care este nevoie de sprijin suplimentar. Înțelegerea perspectivelor părților interesate permite organizațiilor să proiecteze programe care sunt receptive și relevante pentru nevoile comunității.
- Implicarea părților interesate în procesul decizional: Implicarea părților interesate în procesul decizional nu numai că promovează un sentiment de asumare a responsabilității și de responsabilizare în cadrul comunității, ci asigură, de asemenea, alinierea inițiativelor la valorile și prioritățile comunității. Prin solicitarea de contribuții și feedback de la părțile interesate, organizațiile pot co-crea programe care au o șansă mai mare de succes și acceptare. Această abordare participativă consolidează implicarea și angajamentul comunității, având ca rezultat o implicare sporită și sustenabilitatea eforturilor depuse în cadrul activităților pentru tineret.

-
- **Construirea de rețele de sprijin:** Crearea unei rețele de sprijin a părților interesate dedicate dezvoltării tinerilor amplifică impactul inițiativelor privind activitățile pentru tineret. Stabilirea de relații bazate pe încredere și colaborare promovează sprijinul reciproc și resursele comune. De exemplu, întreprinderile pot oferi finanțare, expertiză sau oportunități de angajare, în timp ce liderii comunității pot pleda pentru politici legate de tineret. O rețea puternică facilitează, de asemenea, schimbul de cunoștințe și de bune practici, aducând beneficii tuturor părților implicate și promovând un sentiment de responsabilitate colectivă față de dezvoltarea tinerilor.
 - **Promovarea aspectelor legate de tineret:** Implicarea părților interesate în discuții cu privire la aspectele legate de tineret și susținerea politicilor care sprijină dezvoltarea tineretului sporesc importanța activităților pentru tineret în comunitatea mai largă. Prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la provocările cu care se confruntă tinerii și impactul pozitiv al activităților pentru tineret, organizațiile pot mobiliza sprijin și resurse pentru inițiativele lor. Eforturile de promovare pot implica campanii de sensibilizare, implicarea mass-mediei și colaborarea cu factorii de decizie politică pentru a acorda prioritate inițiativelor legate de tineret.
 - **Promovarea abordărilor durabile:** Atenția acordată mediului în care se desfășoară activitățile pentru tineret implică, de asemenea, adoptarea unor practici durabile. Organizațiile pot integra conștientizarea mediului în programele lor, încurajând tinerii să devină cetățeni conștienți și responsabili față de mediu. Prin integrarea principiilor durabile în activități, organizațiile demonstrează un angajament față de impactul pe termen lung, însuflând tinerilor un sentiment de gestionare a mediului și o dorință de a face o diferență pozitivă în lume.

În concluzie, crearea unui mediu prosper pentru activitățile pentru tineret necesită eforturi cuprinzătoare și strategice care să cuprindă stabilirea de colaborări, înțelegerea nevoilor părților interesate, implicarea părților interesate în procesul decizional, construirea de rețele de sprijin, promovarea aspectelor legate de tineret și promovarea durabilității. Prin adoptarea acestor abordări interconectate, organizațiile pot asigura un ecosistem holistic și de impact al activităților pentru tineret, care să împuternicească tinerii și să promoveze schimbări pozitive în viața și comunitățile lor.

RECUNOAȘTEREA MUNCII DE CALITATE

Recunoașterea și aprecierea muncii bune a tinerilor participanți este un instrument puternic pentru menținerea unui nivel ridicat de implicare a tinerilor. Când ești tânăr, persoanele se simt apreciate și recunoscute pentru eforturile și contribuțiile lor, ceea ce le întărește sentimentul de apartenență și

le motivează să rămână implicate activ în inițiativele privind activitățile pentru tineret.

Exemple de recunoaștere care au fost menționate în timpul cercetării includ celebrarea succeselor, extinderea responsabilităților acestor oameni, organizarea ceremoniilor de premiere etc.

CREAREA ORGANISMELOR SPECIFICE DE TINERET

Pentru organizațiile mai mari și pentru cele care nu sunt active exclusiv în activitățile pentru tineret, crearea de consilii sau organisme specifice pentru tineret în cadrul organizației poate fi o abordare transformatoare pentru sporirea implicării și capacitării tinerilor. Aceste organisme dedicate oferă tinerilor o platformă pentru a avea o influență directă asupra proceselor și inițiativelor decizionale ale organizației.

Existența unui consiliu sau a unui organism dedicat tinerilor asigură faptul că vocile și perspectivele acestora se află în avangarda procesului decizional. Tinerii pot contribui activ cu idei, pot propune inițiative și pot influența direcția organizației, conducând la programe mai relevante și de impact. Ei se mândresc cu faptul că sunt membri valoroși ai organizației și se simt motivați să contribuie cu cele mai bune eforturi la succesul acesteia.

Comitetele de tineret se asigură că diferitele nevoi și interese ale tinerilor sunt reprezentate și susținute în cadrul organizației. Acest lucru promovează un mediu mai incluziv și mai echitabil, în care toate vocile sunt auzite și luate în considerare și creează o comunitate strânsă de tineri care împărtășesc obiective și aspirații comune. Acest sentiment de camaraderie sporește implicarea, pe măsură ce participanții se sprijină și se inspiră reciproc pe tot parcursul implicării lor în inițiativele privind activitățile pentru tineret.

ISTORIA A DOUĂ ORGANIZAȚII

De-a lungul cercetării, s-a observat că atât provocările cu care se confruntă, cât și strategiile utilizate sunt semnificativ diferite pentru organizațiile mici și mari. Organizațiile mici au, de obicei, un risc scăzut de a pierde legătura cu tinerii sau de a nu adapta activitățile pentru nevoile lor. Cu toate acestea, ei se confruntă cu probleme derivate din resursele mai mici și dificultăți sporite pentru a-și diversifica activitățile, prin care să poată promova oportunități pentru tineri pe termen lung și crearea unui spirit de grup puternic.



În același timp, strategiile de atenuare aflate la dispoziția lor sunt, de asemenea, foarte diferite, deoarece sunt de obicei condiționate de resursele și domeniul de aplicare al organizațiilor. De obicei, organizațiilor mici le este mai greu să implice un număr mare de părți interesate sau să dispună de resurse suficiente pentru a promova în mod corespunzător relațiile cu tinerii. De asemenea, aceștia sunt, de obicei, mai puțin capabili să exploreze noi domenii de acțiune sau tipuri de activități care ar putea necesita resurse suplimentare și să ofere oportunități semnificative de creștere în cadrul organizației.

CONCLUZII

Această cercetare a analizat diferitele provocări și răspunsuri la diferite aspecte ale implicării eficiente a tinerilor. Prin examinarea strategiilor utilizate, a provocărilor cu care se confruntă și a abordărilor de succes adoptate de aceste organizații, oferă o înțelegere cuprinzătoare a factorilor care contribuie la o participare semnificativă și durabilă a tinerilor.

Una dintre principalele constatări ale acestei cercetări este semnificația alinierii intereselor și obiectivelor tinerilor cu cele ale organizației. O necorelare a intereselor poate duce la tensiuni și la dezangajare, subliniind importanța unui proces de selecție riguros care să asigure adecvarea reciprocă și alinierea așteptărilor. În plus, cercetarea evidențiază rolul esențial al promovării unui sentiment de apartenență în rândul tinerilor participanți. Prin crearea unei identități de grup, prin transparența cu privire la funcționarea internă a organizației și prin împuternicirea tinerilor prin luarea deciziilor și prin posibilitatea de a face greșeli, organizațiile pot consolida angajamentul și motivația participanților lor de a se implica activ în inițiativele de lucru pentru tineret.

În plus, studiul subliniază importanța menținerii relevanței într-un mediu aflat în schimbare rapidă. Organizațiile trebuie să înțeleagă grupul țintă, să fie flexibile, deschise la feedback și să-și diversifice activitățile pentru a răspunde nevoilor și intereselor în continuă evoluție ale tinerilor. Cercetarea aruncă, de asemenea, o lumină asupra provocărilor reprezentate de mijloacele materiale limitate pentru organizațiile de tineret. Găsirea unui echilibru între constrângerile legate de resurse și furnizarea unui sprijin semnificativ este esențială pentru asigurarea accesibilității și a implicării efective a tinerilor participanți.

Pe lângă toate acestea, crearea de rețele de colaborare cu alți actori și implicarea părților interesate apar ca o abordare puternică de îmbogățire a ecosistemului activităților pentru tineret. Susținerea problemelor tinerilor și adoptarea unor practici durabile consolidează și mai mult impactul și angajamentul organizației față de schimbările pozitive. Prin recunoașterea și celebrarea muncii bune a tinerilor, organizațiile își pot consolida sentimentul de valoare și apartenență, contribuind la niveluri mai ridicate de implicare susținută.

Pe scurt, rezultatele acestei cercetări oferă îndrumări și cunoștințe valoroase practicienilor și organizațiilor implicate în activitățile pentru tineret. Înțelegerea complexității și interacțiunii diversilor factori care influențează implicarea tinerilor poate duce la programe și inițiative mai eficiente și cu impact mai mare.

IMPLICAREA TINERILOR PE TERMEN LUNG. PRIVIRE DE ANSAMBLU

Această metodologie este rezultatul activității consorțiului în cadrul proiectului de cooperare All on board. Conținutul este crearea partenerilor și nu reflectă opinia Uniunii Europene.

CAPITOLUL1: CINE ESTE GENERAȚIA Z?

Acest capitol explorează caracteristicile, demografia și atitudinile generației Z (Generația z) și milenialilor, concentrându-se pe implicarea lor în problemele societale contemporane. Generația Z, născută între 1996 și 2010, și generația Millennials, care a precedat generația Z, reprezintă două cohorte de generații distincte ale căror identități au fost modelate de circumstanțe unice, cum ar fi era digitală, anxietatea climatică, peisajele financiare în schimbare și pandemia de COVID-19. Acest capitol se aprofundează în mediile lor diverse, influențele culturale și atitudinile față de provocările globale cheie. Prin examinarea acestor aspecte, ne propunem să oferim o perspectivă asupra implicării tinerilor în lumea de astăzi.

CINE ESTE GENERAȚIA Z

Generația Z cuprinde persoane născute între 1996 și 2010, iar identitatea lor colectivă a fost influențată în mod semnificativ de mai mulți factori-cheie, printre care era digitală, preocupările legate de climă, peisajele economice în schimbare și impactul pandemiei de COVID-19.

În cadrul cronologiei generațiilor, Generația Z este în prezent a doua cea mai tânără cohortă, cu Millennials precedându-i și Generația Alpha urmându-i. Ca în orice generație, comportamentele și atitudinile Generației Z au fost modelate de circumstanțele unice în care au crescut.

Ținerii de astăzi au ajuns la vârsta adultă pe fundalul provocărilor climatice iminente, măsurile de limitare a mișcării persoanelor legate de pandemie și incertitudinile economice.

Cei mai vechi membri ai Generației Z s-au născut într-o perioadă în care internetul abia începea să fie adoptat pe scară largă. În consecință, ei sunt adesea denumiți "nativi digitali", reprezentând prima generație care experimentează internetul ca parte integrantă a vieții lor de zi cu zi. Este important să recunoaștem gama largă de vârstă din cadrul acestei generații, cuprinzând pe cei care și-au stabilit cariera și ipotecile, precum și pe cei care sunt încă în anii lor preadolescenți.

CINE FACE PARTE DIN GEN Z?

În Europa, proporția tinerilor în cadrul populației este în scădere în comparație cu contextul global. În Uniunea Europeană (UE-27), procentul combinat al persoanelor cu vârsta sub 29 de ani din populația totală a înregistrat o scădere de-a lungul anilor, scăzând de la 38,1 % în 1999 (excluzând Croația) la 34,2 % în 2009 și scăzând în continuare la 31,8 % până în 2019. În schimb, ponderea acestei grupe de vârstă în populația globală a fost considerabil mai mare, situându-se la 49 % în iulie 2019.

Există disparități semnificative între țările membre ale UE în ceea ce privește ponderea copiilor și a tinerilor în populația lor. Irlanda este cel mai tânăr stat membru, persoanele cu vârsta sub 29 de ani reprezentând aproape 40 % din populația totală la începutul anului 2019. În schimb, Italia a avut cel mai mic procent, doar 28,3% din populație fiind formată din copii și tineri. La nivel regional în cadrul UE, se pot observa diferențe și mai pronunțate, în special în regiunile din estul Germaniei, nordul Italiei și Spania, unde prezența copiilor și a tinerilor este semnificativ mai scăzută.



Deși se preconizează că populația totală a UE-27 va continua să crească până în 2026, atingând un vârf de 449,3 milioane, se preconizează că proporția copiilor și a tinerilor din cadrul acestei populații va scădea de la 31,8 % în 2019 la 28,6 % în 2052. După 2052, se preconizează o creștere marginală a ponderii copiilor și tinerilor, dar se preconizează că aceasta va rămâne sub nivelul din 2019 până în 2080.

CÂTEVA CARACTERISTICI ALE GEN Z-ERS

Educație și viziune asupra vieții

Persoanele din Generația Z sunt caracterizate ca fiind foarte educate și pragmatice, posedând calități unice care le disting de generațiile anterioare. Numeroase sondaje efectuate în principal în regiunile vorbitoare de limbă engleză și adesea în scopuri comerciale, au dat un consens cu privire la trăsăturile lor definitorii.

Spre deosebire de Millennials, care sunt adesea descriși ca fiind egoiști, intitulați, idealști, creativi și dependenți, Generația Z iese în evidență pentru conștiința de sine, persistența, realismul, inovația și încrederea în sine. Ei sunt recunoscuți proporțional ca fiind cea mai bine educată cohortă și sunt cunoscuți pentru mentalitatea lor liberală și deschiderea față de tendințele societale emergente. Mulți susțin că identitatea lor de bază se învâрте în jurul unei căutări a adevărului, care cuprinde înțelegerea, conexiunea și exprimarea diferitelor adevăruri individuale.

Cunoscută inițial ca "iGeneration" datorită educației lor alături de iPhone-uri și iPad-uri, Generația Z este prima care a fost etichetată ca nativi digitali. Această educație digitală influențează în mod semnificativ comportamentul lor. Ei se bazează în mare măsură pe platformele de comunicare socială pentru a rămâne informați cu privire la evenimentele actuale, pentru a pune un accent puternic pe sănătatea personală și pe bunăstarea mediului și pentru a prezenta o susceptibilitate sporită la publicitatea digitală și la serviciile financiare în comparație cu generațiile mai în vârstă. În plus, acestea afișează o preferință pentru platformele interactive, cum ar fi webchat-urile și sistemele de rezervare inteligente, față de deținerea tradițională de vehicule în scopuri de călătorie.

Diversitatea culturală și statutul socio-economic

În cadrul Uniunii Europene (UE), Generația Z este marcată de o diversitate culturală remarcabilă în ceea ce privește originile lor. De exemplu, Luxemburgul se remarcă ca un exemplu, cu cea mai mare pondere a copiilor născuți în străinătate în rândul grupei de vârstă 0-14 ani din UE în 2019. O cincime din această grupă de vârstă din Luxemburg s-a născut în afara teritoriului național, 13,9 % provenind din alte state membre ale UE și 6,6 % din țări din afara UE. Acest model prezintă disparități semnificative între țările din estul și vestul UE.



În schimb, Irlanda a înregistrat o pondere de 12,0 % a copiilor născuți în străinătate (fără alte defalcări disponibile), în timp ce Suedia a raportat 1,6 % dintre copiii născuți într-un alt stat membru și un procent notabil de 7,8 % născuți în afara UE, cel mai ridicat din UE, rezultând un total de 9,4 % dintre copii născuți în străinătate. Între timp, țări precum Croația și Cehia au înregistrat procente mai mici, cu 0,7 % și, respectiv, 1,1 % dintre copiii născuți în străinătate.

În ceea ce privește tinerii adulți cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani, Luxemburgul s-a situat în fruntea listei în 2019, cu cea mai mare pondere a persoanelor născute în străinătate, de 41,9 %, urmat de Cipru, Malta, Austria și Suedia, fiecare raportând mai mult de o cincime dintre tineri ca fiind născuți în străinătate. Cele mai mari procente de tineri născuți în afara UE au fost observate în Suedia, Spania și Luxemburg. În schimb, Polonia, Lituania, Slovacia, Bulgaria și Letonia au înregistrat cele mai mici ponderi ale tinerilor născuți în străinătate, variind între 1,4 % și 2,5 % din totalul grupei de vârstă.

În ceea ce privește mediile lor socio-economice, Generația Z se confruntă cu provocări mai mari legate de mobilitatea câștigurilor între generații, adesea descrisă ca "etaje și plafoane lipicioase". De-a lungul deceniilor, țările OCDE au asistat la o tendință de diminuare a mobilității între nivelurile veniturilor din partea de jos și de sus a ierarhiei sociale. Examinarea obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD) ale Organizației Națiunilor Unite arată că generația cea mai tânără este cea mai vulnerabilă, în special în ceea ce privește sărăcia și șomajul. Este important de remarcat faptul că sărăcia este o problemă multidimensională care cuprinde mai mult decât veniturile, afectând nu numai copiii care provin din familii cu venituri mici.

Pe baza calculelor privind veniturile gospodăriilor, aproape 25 % dintre copiii din UE sunt expuși riscului de sărăcie. Cu toate acestea, atunci când se iau în considerare diferite dimensiuni ale sărăciei, inclusiv locuințele și activitățile sociale, aproximativ 30 % dintre copii sunt afectați în țările cu venituri ridicate. Această tendință s-a intensificat de la recesiunea economică din 2008, întrucât persoanele mai tinere sunt în prezent cu aproape 10 puncte procentuale mai expuse riscului de sărăcie în comparație cu persoanele cu vârsta de peste 64 de ani.

Variația regională a așteptărilor și atitudinilor

Sondajele efectuate atât înainte de declanșarea pandemiei, cât și în primele etape ale acesteia oferă informații valoroase cu privire la așteptările și atitudinile Generației Z. Aceste informații sugerează mai multe considerente de politică, inclusiv urmărirea unor obiective dincolo de simplul profit, cum ar fi capitalismul părților interesate în locul capitalismului acționarilor.

Alte domenii-cheie de interes includ abordarea schimbărilor climatice și punerea în aplicare a inițiativelor de durabilitate a mediului, sporirea oportunităților de implicare a comunității angajaților, stabilirea unor structuri de reducere a inegalității veniturilor și de sporire a distribuției bogăției, deși nu exclusiv prin redistribuire fiscală, precum și punerea unui accent mai puternic pe bunăstarea mintală.

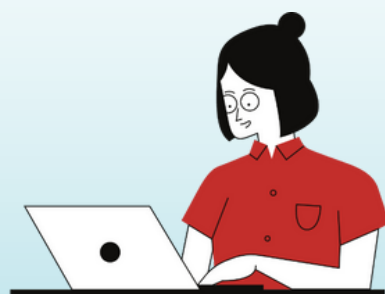
Cu toate acestea, este demn de remarcat faptul că aceste sondaje sunt adesea efectuate la scară globală, putând astfel să ignore diferențele nuanțate dintre diferite continente și chiar în interiorul continentelor. Cu toate acestea, apar distincții în punctele de vedere și atitudinile Generației Z între Statele Unite și Europa, precum și în Europa însăși. De exemplu, o majoritate notabilă a europenilor din Generația Z, spre deosebire de omologii lor americani, își exprimă îngrijorarea cu privire la problemele de mediu, deși este posibil ca aceasta să nu fie întotdeauna prioritatea lor principală. În plus, o parte semnificativă a acestei cohorte europene consideră că sectorul privat este mai eficient în ceea ce privește crearea de locuri de muncă în comparație cu sectorul public.

În plus, persoanele din Generația Z europeană prezintă o perspectivă mai pozitivă asupra globalizării în comparație cu alte cohorte de generații. Disparitățile comportamentale dintre Europa de Est și Europa de Vest, precum și dintre vechile și noile state membre ale UE par să se atenueze în cadrul generației mai tinere. Cu toate acestea, mulți tineri din Europa de Est au încă opinii conservatoare cu privire la chestiuni specifice, cum ar fi opoziția față de căsătoria între persoane de același sex și punerea unui accent mai mare pe etnie și religie atunci când definesc cetățenia. În plus, migrația semnificativă a cetățenilor cu studii superioare din țările din Europa de Est către cele din Europa de Vest contribuie la orientarea politică a națiunilor din Europa de Est către dreapta.

EFECTELE PANDEMIEI ASUPRA GEN Z

Vulnerabilități exacerbate pentru mulți

Se susține pe scară largă că criza provocată de pandemie ar putea avea un impact comparabil asupra celei mai recente generații, Generația Z, așa cum a avut recesiunea din 2008 asupra predecesorilor lor, Milenialii. Criza provocată de pandemia de COVID-19 le-a perturbat grav activitățile educaționale



și să arunce o umbră de incertitudine cu privire la viitoarele lor oportunități de angajare. În consecință, această incertitudine generalizată a avut un impact substanțial asupra sănătății lor mintale. În plus, siguranța generației Z, care cuprinde preocupări legate de aspecte precum abuzul sexual asupra copiilor prin intermediul platformelor online, securitatea cibernetică și dependența, este, de asemenea, amenințată.

Impactul asupra educației cauzate de perturbărilor din timpul pandemiei

Perturbarea instituțiilor de învățământ a avut efecte ample, estimându-se că 99% din cei 2,36 miliarde de copii din lume se confruntă cu o formă de restricții privind mișcările lor. La nivel mondial, închiderea școlilor a afectat 1,6 miliarde de copii, dintre care aproximativ 76,1 milioane în Uniunea Europeană (UE), incluzând serviciile destinate copiilor preșcolari și învățământul primar prin intermediul învățământului secundar inferior. În plus, instituțiile de învățământ superior nu au fost cruțate, peste 25 de milioane de studenți din UE-27 fiind afectați, de la învățământul secundar superior până la învățământul terțiar, de licență și de masterat cu ciclu scurt. În consecință, examenele din învățământul secundar au fost anulate, necesitând noi metode de selecție a elevilor.

Într-un sondaj realizat de Organizația Internațională a Muncii (ILO), aproape 98% dintre respondenți au raportat închiderea completă sau parțială a școlilor tehnice și profesionale și a centrelor de formare, cauzând perturbări semnificative, dar prezentând, de asemenea, oportunități de inovare. Aceste perturbări în educație au pus o povară considerabilă nu numai asupra studenților, ci și asupra familiilor cu copii. Închiderea școlilor a variat între 7 și 19 săptămâni în 46 de țări OCDE și partenere. Au fost introduse diferite strategii pentru a menține continuitatea învățării, dar cuantificarea gradului de pierdere a învățării rămâne o provocare, în special având în vedere natura complexă a dezvoltării competențelor și rolul familiilor în cultivarea formării competențelor.

Sondajele timpurii indică faptul că majoritatea elevilor s-au străduit să îndeplinească așteptările programei școlare în faza inițială a pandemiei. Acest lucru prezintă provocări deosebite pentru studenții care provin din medii vulnerabile, inclusiv migranții, refugiații, copiii cu nevoi speciale (inclusiv cu handicap) și studenții cu performanțe scăzute care au nevoie de sprijin suplimentar pentru învățare. Cercetarea subliniază o corelație puternică între nivelul de studii și ratele de ocupare a forței de muncă, nivelul de studii superioare fiind legat de creșterea oportunităților de ocupare a forței de muncă. În consecință, implicațiile economice termen lung sunt substanțiale.

În timpul fazei inițiale de criză, este posibil ca elevii cu vârsta de până la 18 ani să fi pierdut până la o treime dintr-un an școlar de învățare, ceea ce le-ar putea reduce veniturile de-a lungul vieții cu aproximativ 3 % și ar putea avea un impact negativ asupra PIB-ului unei țări cu o medie de 1,5 % în restul secolului. În acest context, serviciile de educație și îngrijire a copiilor preșcolari (ECEC), care servesc drept etape esențiale în formarea competențelor, precum și alte servicii de sprijinire a familiei au jucat un rol esențial. Serviciile ECEC din UE au răspuns crizei în diferite moduri, unele introducând metode inovatoare de sprijinire a familiilor cu copii. UNICEF a estimat că 43 din 58 de milioane de copii în vârstă de cinci ani din 122 de țări s-au confruntat cu întreruperi în educația preșcolară, subliniind rolul vital al serviciilor publice de ECEC atât în bunăstarea și dezvoltarea copiilor, cât și în bunăstarea și participarea părinților lor pe piața forței de muncă.

Impactul asupra tineretului pe piața forței de muncă

La evaluarea situației tinerilor pe piața muncii, aceștia par a fi printre cei mai afectați de pandemie și de măsurile ulterioare luate ca răspuns. Aceste provocări includ probleme legate de ocuparea forței de muncă și de venituri, precum și dificultăți sporite în ceea ce privește asigurarea ocupării forței de muncă. Organizația Internațională a Muncii (OIM) a raportat că, la începutul crizei, 178 de milioane de lucrători tineri din întreaga lume, reprezentând peste patru din zece angajați tineri la nivel mondial, erau angajați în sectoare grav afectate de pandemie.

În plus, aproape 77 % (sau 328 de milioane) dintre lucrătorii tineri din întreaga lume aveau un loc de muncă informal, comparativ cu aproximativ 60 % dintre lucrătorii adulți cu vârsta de cel puțin 25 de ani. Rata informalității în rândul lucrătorilor tineri variază, cifrele variind de la 32,9 % în Europa și Asia Centrală la 93,4 % în Africa. Acordurile de muncă informale și atipice se traduc adesea printr-o protecție socială limitată, iar aceste sisteme sunt, de regulă, mai bine echipate pentru a proteja lucrătorii în vârstă și persoanele în vârstă.

Chiar și înainte de pandemie, peste 267 de milioane de tineri au fost clasificați ca neîncadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), ceea ce a inclus aproximativ 68 de milioane de tineri șomeri. Ca urmare a crizei, unul din șase lucrători tineri (17 %), care erau angajați anterior, și-a încetat complet activitatea, lucrătorii tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani confruntându-se cu cel mai mare impact. Tinerii angajați și-au redus programul de lucru cu

aproape un sfert, echivalentul unei reduceri medii de două ore pe zi, iar 42 % au raportat o scădere a veniturilor lor.

Este esențial de remarcat faptul că tinerii din țările cu venituri mai mici s-au confruntat cu cele mai substanțiale reduceri ale programului de lucru și ale veniturilor. În aprilie 2020, Uniunea Europeană (UE) a înregistrat 2,776 milioane de șomeri cu vârsta sub 25 de ani, dintre care 2,239 milioane în zona euro. În aceeași lună, rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 15,4% în UE și de 15,8% în zona euro, reflectând o creștere de la 14,6% la 15,1%, în luna precedentă. Această creștere care include și tinerii NEET a fost de patru ori mai mare decât cea cu care s-a confruntat restul forței de muncă. Această tendință a continuat în al doilea trimestru al anului 2020.

Un sondaj din toamna anului 2020 realizat în Regatul Unit, axat pe disparitățile emergente în materie de educație și ocupare a forței de muncă, a arătat că 18,3 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani erau șomeri, comparativ cu 11,9 % în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 26 și 65 de ani. Generația mai tânără a înregistrat, de asemenea, pierderi de venituri semnificativ mai mari, cu o reducere de 58 % în comparație cu 43 % pentru generațiile mai în vârstă. Cercetările subliniază, de asemenea, consecințele pe termen lung pentru tinerii lucrători care intră pe piața muncii în timpul recesiunilor, afectând câștigurile și perspectivele de angajare timp de 10 până la 15 ani, împreună cu rezultate mai ample, inclusiv sănătatea generală și impactul durabil al perioadelor prelungite de șomaj.

Pe măsură ce pandemia de COVID-19 se diminuează treptat, Curtea a analizat retrospectiv sondajele anterioare pandemiei pentru a evalua modul în care ultimii trei ani au influențat perspectivele și experiențele generației Z și ale milenialilor, în special în ceea ce privește dinamica lor la locul de muncă. În special, am observat datorită studiului Deloitte Gen Z și Millennial Survey 2023 legat de 14.483 Gen Z și 8.373 millennials din 44 de țări, câteva schimbări notabile:

Îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată: Generația Z și milenialii își exprimă acum un nivel mai ridicat de satisfacție în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Aceștia percep o flexibilitate sporită în organizarea muncii, considerând că angajatorii lor au făcut progrese în promovarea unei mai mari diversități, echități și incluziuni (DEI). În plus, acestea sunt puțin mai înclinate să creadă că întreprinderile iau măsuri active de combatere a schimbărilor climatice. Aceste schimbări pot fi atribuite, în parte, schimbărilor societale mai ample din această perioadă.



Marele efect al demisiei: Pandemia a determinat multe persoane să reevalueze rolul muncii în viața lor și să urmărească un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Această tendință a contribuit la "Marea Demisie", schimbând temporar balanța de putere în favoarea angajaților. Acest lucru le-a permis să solicite schimbări dorite de mult timp, inclusiv salarii mai mari și o mai mare responsabilitate din partea angajatorilor în domenii precum DEI și acțiunile climatice. Creșterea bruscă a opțiunilor de lucru la distanță și hibrid a sporit, de asemenea, flexibilitatea la locul de muncă în diferite industrii.

Provocările nerezolvate: În ciuda acestor evoluții pozitive, ultimii câțiva ani au lăsat, de asemenea, moșteniri negative semnificative. Printre provocări se numără o criză a costului vieții determinată de cea mai mare creștere a inflației din ultimele patru decenii, cel mai mare război terestru din Europa începând cu anii 1940, escaladarea problemelor de sănătate mintală și a epuizării, precum și o creștere a problemelor de sănătate fizică din cauza lipsei de îngrijire preventivă, printre alți factori. Aceste probleme cântăresc foarte mult în mintea Generației Z și a respondenților mileniali.

Progresul angajatorilor, așteptări ridicate: majoritatea rămân nemulțumiți de impactul global al întreprinderilor asupra societății, mai puțin de jumătate considerând că întreprinderile au un efect pozitiv asupra societății. Generația Z este puțin mai optimistă în această privință. Generația Z și milenialii mențin așteptări ridicate pentru angajatorii și întreprinderile lor în abordarea problemelor sociale și de mediu, recunoscând rolul semnificativ pe care liderii de afaceri îl pot juca în acest context.

Reevaluarea rolului muncii: O proporție considerabilă a Generației Z și a milenialilor reevaluează rolul central al muncii în viața lor. Deși munca rămâne esențială pentru identitatea unei părți substanțiale a respondenților, atingerea unui bun echilibru între viața profesională și cea privată este un obiectiv primordial. Munca cu fracțiune de normă este din ce în ce mai atrăgătoare, îmbunătățirea oportunităților de avansare în carieră pentru lucrătorii cu fracțiune de normă clasându-se drept soluția de vârf pentru obținerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Cu toate acestea, mulți consideră că reducerea orelor de lucru este nerealistă din cauza constrângerilor financiare și a preocupărilor legate de volumul de muncă și de evoluția carierei. Săptămânile de lucru condensate de patru zile câștigă, de asemenea, popularitate.

Preferința pentru munca la distanță și hibridă: Generațiile Z și Millennials pun mare preț pe aranjamentele de lucru de la distanță și hibride, recunoscând beneficiile acestora. O majoritate semnificativă aflată în prezent în roluri la distanță sau hibride ar lua în considerare căutarea unui nou loc de muncă dacă este necesar să se revină la munca la fața locului cu normă întreagă.

Preocupări legate de hărțuirea la locul de muncă: Hărțuirea la locul de muncă este o preocupare semnificativă, în special pentru Generația Z. O parte substanțială a Generației Z și a milenialilor raportează că s-au confruntat cu hărțuire sau microagresiuni la locul de muncă în ultimul an. Printre formele comune de hărțuire se numără e-mailurile inadecvate și progresele fizice, în timp ce excluderea și subminarea bazată pe gen sunt microagresiuni tipice. În timp ce mulți raportează aceste probleme angajatorilor lor, o proporție semnificativă nu consideră că problemele au fost abordate în mod eficace. Femeile, persoanele non-binare și respondenții LGBTQ+ sunt mai puțin susceptibili de a raporta hărțuirea și de a exprima o fid i th i ti mai mică.

Aceste constatări oferă perspective valoroase asupra atitudinilor și experiențelor în evoluție ale generației Z și ale milenialilor, evidențiind domeniile de progres și provocările actuale.

Scăderea sănătății mintale și a luptelor socio-economice

În ceea ce privește sănătatea mintală a persoanelor cu vârste cuprinse între 22 și 24 de ani, această grupă de vârstă raportează că se confruntă cu sentimente sporite de singurătate și cu cele mai scăzute niveluri de bunăstare mintală. În plus, s-a observat o creștere a prevalenței anxietății și depresiei în rândul acestora. Tinerii a căror educație sau încadrare în muncă a fost întreruptă sau întreruptă din cauza pandemiei sunt aproape de două ori mai susceptibili de a se confrunța cu anxietate sau depresie în comparație cu cei ale căror activități educaționale sau profesionale au rămas neafectate.

În plus, pandemia și crizele asociate au afectat drepturile tinerilor, în special în ceea ce privește accesul acestora la necesități de bază, cum ar fi locuințele. O evaluare axată pe persoanele cu vârsta sub 18 ani evaluează bunăstarea copiilor din țările bogate pe baza a trei criterii-cheie: bunăstarea mintală, bunăstarea fizică și abilitățile de viață. Această evaluare arată că este posibil ca nici măcar națiunile prospere din punct de vedere economic să nu protejeze în mod adecvat bunăstarea copiilor, situație care s-a exacerbat în timpul pandemiei.

În plus, numeroase gospodării se confruntă cu riscul de a cădea în sărăcie din cauza veniturilor reduse generate de pandemie, împreună cu resursele financiare limitate pentru a face față șocurilor financiare. În țările OCDE, mai mult de o treime din populație nu dispune de suficiente active financiare pentru a-și întreține familia peste pragul sărăciei timp de cel puțin trei luni în cazul unei pierderi bruște de venituri. Vulnerabilitatea la acest risc este deosebit de ridicată în rândul gospodăriilor conduse de persoane cu vârsta sub 34 de ani, al celor fără studii superioare și al cuplurilor cu copii.

Aceste observații subliniază interconectarea bunăstării mintale, a nivelului de educație și a integrării pe piața muncii, care influențează în mod semnificativ bunăstarea generală a societății, inclusiv angajamentul civic, încrederea și creșterea productivității, având astfel un impact asupra economiei în general.

Din sondajul realizat de Deloitte în rândul generației Z și al generației Millennials în 2023 reiese:

Povara unui cost ridicat al vieții apasă greu asupra minților generației Z și milenialilor: Încă o dată, principala preocupare societală pentru ambele generații este costul ridicat al vieții, urmat de șomaj și de schimbările climatice.

Aproximativ jumătate din Generația Z și Milenialii dezvăluie că trăiesc din salariu în salariu. Aceștia își exprimă îngrijorarea cu privire la faptul că o potențială recesiune economică ar putea determina angajatorii să dea înapoi în ceea ce privește inițiativele climatice și le-ar putea afecta capacitatea de a negocia creșteri salariale, de a menține flexibilitatea sau de a căuta noi oportunități de angajare. Anxietățile financiare sunt predominante în rândul ambelor generații, deși Generația Z este mai optimistă în ceea ce privește îmbunătățirea situației lor financiare personale în anul următor (44% dintre Generația Z, comparativ cu 35% dintre mileniali).

Ca răspuns la presiunile financiare, generația Z și milenialii se îndreaptă spre locuri de muncă secundare, amânând deciziile majore de viață, cum ar fi achizițiile de locuințe sau înființarea de familii, și adoptă comportamente de economisire a banilor (și ecologice), cum ar fi cumpărarea de îmbrăcăminte la mâna a doua sau reducerea utilizării mașinilor.

Nivelurile de stres și anxietate rămân ridicate, epuizarea devenind din ce în ce mai frecventă:

Aproape jumătate din Generația Z (46%) și patru din 10 mileniali (39%) declară că se simt stresați sau anxioși la locul de muncă în mod constant sau în cea mai mare parte a timpului.

Principalii factori de stres includ preocupările legate de viitorul financiar pe termen lung, finanțele de zi cu zi și bunăstarea familiilor lor. Factorii legați de locul de muncă, cum ar fi volumul mare de muncă, echilibrul slab între viața profesională și cea privată și dinamica nesănătoasă a echipei, contribuie, de asemenea, la stres. În plus, nivelurile de epuizare sunt în creștere din cauza presiunilor legate de muncă.

Peste jumătate dintre respondenți recunosc că angajatorii lor pun un accent mai mare pe sănătatea mintală, iar aceste eforturi au un impact pozitiv. Cu toate acestea, resursele de sănătate mintală rămân insuficient utilizate, probabil din cauza stigmatizării societale și la locul de muncă. Generațiile Z și Millennials au opinii diferite cu privire la impactul social media asupra sănătății lor mintale. În timp ce aproape jumătate cred că are o influență pozitivă, peste patru din zece simt că duce la sentimente de singurătate, inadecvare și presiune pentru a menține o prezență online.

Schimbările climatice reprezintă o preocupare semnificativă, dar constrângerile financiare le afectează capacitatea de a acorda prioritate durabilității. Preocupările legate de schimbările climatice influențează puternic procesul de luare a deciziilor, de la planificarea familială și îmbunătățirea locuinței la alegerile stilului de viață, cum ar fi dieta și moda și chiar deciziile de carieră.

Generația Z și milenialii sunt implicați activ în acțiunile de combatere a schimbărilor climatice, 70 % dintre aceștia depunând eforturi active pentru a-și reduce impactul asupra mediului. Cu toate acestea, preocupările financiare reprezintă o provocare, deoarece mai mult de jumătate consideră că va deveni mai greu sau imposibil să își permită produse și servicii durabile dacă situația economică rămâne neschimbată sau se înrăutățește.

Aceștia continuă să solicite angajatorilor lor intensificarea acțiunilor de combatere a schimbărilor climatice și percep o scădere a strategiilor de durabilitate în ultimii ani. Acestea subliniază, de asemenea, rolul esențial al angajatorilor în asigurarea formării competențelor necesare pentru a pregăti forța de muncă pentru tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon.

Persistă niveluri ridicate de stres și anxietate, cu un impact mai semnificativ asupra grupurilor subreprezentate: Acest an arată puține schimbări în ratele îngrijorătoare ale stresului și anxietății experimentate, reflectând anii precedenți. Aproximativ 46% dintre generația Z și 39% dintre mileniali declară că se simt stresați sau anxioși în mod constant sau în cea mai mare parte a timpului. În plus, observăm o continuare a tendinței în

care femeile raportează niveluri mai ridicate de stres și anxietate în comparație cu bărbații din ambele generații. Disparitatea este deosebit de notabilă în rândul Generației Z, diferența de gen crescând de la o diferență de 11 puncte la o diferență de 17 puncte în ultimii trei ani. În schimb, disparitatea de gen în ceea ce privește nivelurile de stres milenare a rămas relativ stabilă din 2020. Dintre persoanele LGBT+ din Generația Z, 56% declară că se simt stresate sau anxioase în mod constant sau în cea mai mare parte a timpului, în timp ce 49% dintre milenarii LGBT+ împărtășesc această experiență. În plus, 52% dintre Generația Z și 51% dintre milenarii din grupurile etnice minoritare, precum și 62% dintre Generația Z și 63% dintre milenarii cu dizabilități raportează aceste sentimente persistente de stres și anxietate. Aceste cifre sunt semnificativ mai mari decât baza generală de respondenți (46 % pentru generația Z și 39 % pentru generația millennials).

Inegalitățile digitale în contextul pandemiei

Creșterea bruscă a utilizării instrumentelor digitale în timpul pandemiei are potențialul de a agrava inegalitățile existente, iar aceste disparități pot lăsa amprente de durată asupra celei mai tinere generații.

În plus, decalajul digital s-ar putea extinde și mai mult, complexitatea sa acoperind trei dimensiuni principale: accesul inițial la instrumente digitale, nivelurile de competențe și, în unele țări în care aproape toată lumea are acces, disparitățile în ceea ce privește rezultatele offline. Aceste rezultate offline se referă la variații ale beneficiilor derivate din utilizarea internetului în rândul utilizatorilor cu modele de utilizare comparabile, adesea atribuite unor medii socioeconomice diferite. Acest lucru sugerează că utilizarea internetului poate accentua inegalitățile preexistente, o perspectivă îngrijorătoare în contextul transformării digitale în curs.

În plus, deși, în medie, nouă din zece elevi din țările OCDE au acces la dispozitive digitale și la conectivitate la internet la domiciliu, există în continuare un decalaj semnificativ în ceea ce privește accesul între elevii din școlile avantajate și omologii lor din școlile defavorizate. Elevii din școlile privilegiate au cu 15% mai multe șanse de a avea acces la computere în scopuri educaționale, comparativ cu colegii lor din instituțiile mai puțin avantajate. În plus, multe gospodării trebuie să partajeze dispozitive digitale între părinți și frați, ceea ce împiedică numeroși elevi să participe efectiv la învățarea la distanță în timpul închiderii școlilor.

Evoluții pozitive în contextul provocărilor

Deși generația cea mai tânără se confruntă cu vulnerabilități grave care decurg din factori precum vârsta, nivelurile de calificare, localizarea geografică și contextul socioeconomic, acestea prezintă, de asemenea, reziliență și inovare ca răspuns la provocările generate de pandemie și de consecințele acesteia. Persoanele din Generația Z au demonstrat implicare proactivă în diferite domenii. Ei nu numai că au participat activ la activismul social, dar au apărut și ca tineri antreprenori, propunând soluții inovatoare pentru a aborda problemele financiare, de ocupare a forței de muncă și de sănătate și siguranță.

Sondajele care vizează atât Millennials, cât și membrii Generației Z, au arătat niveluri sporite de empatie și recunoștință care decurg din circumstanțele predominante. În plus, grupa de vârstă sub 18 ani și-a continuat activismul climatic prin canale online, demonstrându-și angajamentul față de cauze importante.

POLITICI UE EXISTENTE CU IMPACT ASUPRA TINERILOR

Politicile UE cuprind diverse aspecte care afectează în mod direct copiii și tinerii, reprezentând mai mult de jumătate din toate portofoliile comisarilor, cu accent atât pe contextul UE, cât și pe cel global. Aceste politici gravitează în principal în jurul a două obiective-cheie: protejarea și capacitatea copiilor și a tinerilor. Cu toate acestea, aceste inițiative sunt adesea fragmentate și nu sunt coordonate între portofolii.

Programele de finanțare existente ale UE joacă un rol semnificativ în sprijinirea statelor membre în elaborarea unor politici și programe reactive pentru Generația Z. Printre programele-cheie se numără Fondul social european, Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Erasmus+, Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială și Fondul european pentru investiții strategice. Stabilirea de sinergii între aceste programe este esențială pentru abordarea eficientă a provocărilor cu care se confruntă această generație.

Mai mulți comisari se axează, de asemenea, pe protecția copilului, în special pentru copiii aflați în situații vulnerabile, cum ar fi migranții, copiii romi, copiii cu handicap, minorii neînsoțiți și cei afectați de crize. Aceste eforturi includ combaterea muncii copiilor, combaterea abuzului sexual asupra copiilor și asigurarea accesului la educație pentru copiii aflați în situații de criză.



Parlamentul European a jucat un rol esențial în promovarea bunăstării copiilor și a tinerilor în politicile UE. Aceasta a promovat inițiative precum Garanția europeană pentru copii și instrumentul Garanției pentru tineret, menite să combată sărăcia în rândul copiilor și șomajul în rândul tinerilor. Aceste propuneri au contribuit în mod semnificativ la conturarea politicilor UE pentru tânără generație.

CONCLUZII

Atunci când se formulează politici și programe menite să răspundă nevoilor generației Z la nivelul UE, este esențial să se ia în considerare următoarele patru puncte-cheie:

Echilibrul dintre protecție și autonomie

Ultimii ani au arătat că generația cea mai tânără poate fi atât vulnerabilă, de exemplu în ceea ce privește sărăcia și mobilitatea între generații, cât și implicată activ în politicile publice, astfel cum se observă în marșurile pentru climă și în mișcările pro-democrație. Provocarea aici este de a crea politici care să protejeze și să capaciteze în același timp tinerii, recunoscându-i ca agenți activi în viața lor, mai degrabă decât observatori pasivi. Strategia UE pentru tineret pentru perioada 2019-2027, elaborată cu implicarea activă a tinerilor, stabilește obiective legate de diverse aspecte ale vieții și provocări ale acestora, subliniind incluziunea, ocuparea forței de muncă și durabilitatea. Adoptarea unor politici pro-copil și pro-tineret este esențială pentru instituirea unui stat social echilibrat, aliniindu-se la perspectiva investițiilor sociale care pledează pentru o abordare a investițiilor și a capacității bazată pe ciclul de viață.

Politici adaptate generațiilor

Politicile ar trebui să acorde prioritate preocupărilor generației celei mai tinere, reflectând nevoile și aspirațiile acesteia, mai degrabă decât impunându-le punctele de vedere ale generațiilor mai în vârstă. Există un decalaj semnificativ între locurile de muncă de vis ale adolescenților și realitatea actuală a pieței forței de muncă, subliniind importanța dialogului continuu și a înțelegerii între generații. Încurajarea participării tinerilor la procesul de elaborare a politicilor este vitală, iar reducerea vârstei de vot la 16 ani ar putea facilita acest proces.

Abordare cuprinzătoare pe grupe de vârstă

Procesul de elaborare a politicilor ar trebui să se adreseze în mod cuprinzător tuturor tinerilor și copiilor sub 22 de ani, având în vedere faza de dezvoltare în cursul căreia persoanele cresc și trec la vârsta adultă.

de dezvoltare în cursul căreia persoanele cresc și trec la vârsta adultă. Este esențial să se recunoască diferențele dintre statele membre ale UE din est și cele din vest. Anticiparea și previziunea ar trebui să facă parte integrantă din procesul de elaborare a politicilor UE, cu o strategie cuprinzătoare privind drepturile copilului, care ar putea acoperi cele șase priorități ale Comisiei von der Leyen. Next Generation EU și cadrul financiar multianual oferă oportunități pentru politici cuprinzătoare. Furnizarea de servicii inovatoare în primii ani de viață ar putea perturba sistemul educațional existent și ar putea răspunde mai bine așteptărilor și provocărilor în continuă evoluție. Instrumentele de monitorizare și de responsabilizare sunt componente esențiale ale politicilor cuprinzătoare, conceptul de uniune a copiilor fiind esențial pentru politicile UE.

Monitorizare și date multidimensionale

UE poate juca un rol de lider în monitorizarea progresului socioeconomic al întregii generații prin intermediul unor date multidimensionale și de înaltă calitate. ODD ale ONU pot servi drept cadru de monitorizare, aliniindu-se la solicitarea Curții de Conturi privind o abordare mai explicită a sărăciei în rândul copiilor. Un astfel de mecanism poate sta la baza unor soluții de politică adaptate, bazate pe dovezi, pentru diversele provocări cu care se confruntă această generație.

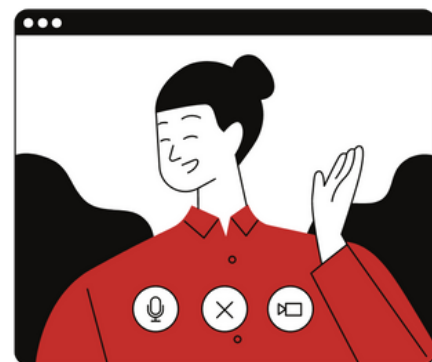
În pofida declinului pandemiei și a unei tendințe tot mai accentuate către formule mai echilibrate între viața profesională și cea privată, provocările succesive și acumulate erodează în mod persistent bunăstarea mintală a generației Z și a milenialilor. Povara costului ridicat al vieții reprezintă o preocupare semnificativă. Pe lângă faptul că securitatea financiară rămâne principala sursă de stres în rândul generației Z și al milenialilor, temerile cu privire la viitorul economiei ar putea continua să le afecteze sănătatea mintală, afectându-le în special aspirațiile pentru un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată. În timp ce presiunile financiare și factorii de stres societal mai largi, cum ar fi inegalitatea și schimbările climatice, sunt dincolo de controlul direct al angajatorilor, Generația Z și milenialii cred cu tărie că întreprinderile poartă responsabilitatea de a aborda aceste probleme și de a conduce schimbări societale pozitive. Organizațiile care neglijează aceste responsabilități riscă să piardă talente, deoarece generația Z și milenialii își bazează alegerile de carieră pe valorile lor.

Mulți factori de stres care afectează generația Z și milenialii sunt factori legați de muncă pe care angajatorii îi pot influența în mod direct, cum ar fi volumul de muncă, echilibrul slab dintre viața profesională și cea privată și mediile de lucru nesănătoase sau dinamica echipei. În plus, comportamentele inadecvate la locul de muncă apar la un nivel inacceptabil, contribuind, fără îndoială, la medii de lucru nesănătoase. Aceste constatări indică faptul că acțiunile liderilor de afaceri de promovare a bunăstării, deși recunoscute de mulți respondenți, nu au fost încă pe deplin contracarate.

Aceste constatări indică faptul că acțiunile liderilor de afaceri de promovare a bunăstării, deși recunoscute de mulți respondenți, nu au reușit încă să contracareze pe deplin tendințele îngrijorătoare, de la epuizarea generalizată la niveluri comparativ ridicate de stres și anxietate în rândul grupurilor mai tinere și subreprezentate, precum și disconfortul persistent în dezvăluirea problemelor de sănătate mintală din cauza stigmatului omniprezent la locul de muncă. Ca răspuns, angajatorii ar trebui să se concentreze în special pe:

Promovarea culturilor în care sănătatea mintală este discutată în mod deschis, iar indivizii sunt încurajați să caute sprijin adecvat.

Datele din acest an evidențiază necesitatea continuă ca angajatorii să stabilească și să mențină culturi care nu numai că previn provocările în materie de sănătate mintală, ci și permit tuturor să identifice, adresați și discutați deschis despre stres, anxietate și epuizare.



Acest lucru presupune furnizarea de instrumente și politici adaptate pentru a sprijini sănătatea mintală și încurajarea persoanelor să își dezvăluie provocările și să utilizeze resurse dedicate pentru asistență. Cu toate acestea, obținerea unei creșteri substanțiale a utilizării resurselor și dezvăluirea problemelor necesită o schimbare permanentă a comportamentelor și atitudinilor. Conducerea incluzivă la toate nivelurile organizaționale este esențială pentru a cultiva încrederea și empatia, reducând temerile de judecată sau discriminare. Angajatorii ar trebui să investească în dezvoltarea capacităților de conducere și să stabilească așteptări pentru manageri nu numai pentru a facilita, ci și pentru a iniția conversații deschise despre sănătatea mintală, pentru a identifica semne, pentru a oferi sprijin proactiv și pentru a pleda vocal pentru bunăstarea colegilor.

Capacitarea persoanelor pentru a-și atinge aspirațiile de echilibru între viața profesională și cea privată.

Având în vedere nivelurile persistent ridicate de stres, anxietate și epuizare cu care se confruntă generația Z și milenialii, este evident că trebuie depuse mai multe eforturi pentru a răspunde așteptărilor lor în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Având în vedere că formulele de lucru la distanță sau hibride devin din ce în ce mai frecvente, angajatorii ar trebui să își mute atenția de la „locul” în care lucrează oamenii la „când” lucrează. Explorarea oportunităților de a oferi modele precum săptămânile de lucru condensate, programul de lucru flexibil și rolurile cu fracțiune de normă este esențială, cu asigurări clare că carierele celor care aleg aceste modele nu vor fi penalizate. Liderii ar trebui, de asemenea, să acorde prioritate înțelegerii și abordării presiunilor generaționale cu care se confruntă generația Z și milenialii, cum ar fi responsabilitățile de îngrijire. Acest lucru poate implica introducerea unor politici specifice și asigurarea faptului că opțiunile flexibile de lucru sunt accesibile tuturor, destigmatizând în același timp necesitatea de a adapta programele de lucru pentru serviciile de îngrijire. Angajatorii pot pune în aplicare orientări pentru a combate obiceiurile „întotdeauna active”, încurajând persoanele să se deconecteze în afara programului de lucru convenit și stabilind așteptări ca managerii să conducă prin puterea exemplului.

Abordarea și reducerea nivelurilor alarmant de ridicate de epuizare.

Deși epuizarea este un fenomen complex, cu cauze și dimensiuni multiple, angajatorii pot și ar trebui să ia măsuri pentru a atenua prevalența acesteia. Pe măsură ce înțelegerea burnout-ului și a manifestărilor sale la locul de muncă crește, devin disponibile mai multe resurse pentru a o aborda atât la nivel individual, cât și la nivel organizațional. În timp ce majoritatea acțiunilor de îmbunătățire a sănătății mintale pot contribui la reducerea riscului de epuizare, pot fi luate măsuri specifice, cum ar fi încorporarea criteriilor definite de Organizația Mondială a Sănătății în campaniile de formare și de sensibilizare. Această abordare ar ajuta echipele de resurse umane și talente, managerii de linie și angajații să recunoască epuizarea și să încurajeze persoanele să caute ajutor adecvat în etapele anterioare.

Eliminați comportamentele non-inclusive.

Sondajele evidențiază faptul că generația Z și milenialii continuă să se confrunte cu hărțuire la locul de muncă și microagresii care le afectează negativ bunăstarea mintală.



Acest lucru subliniază necesitatea ca liderii de afaceri să creeze medii de lucru care să promoveze raportarea problemelor și abordarea consecventă a comportament necorespunzător. Transparența în ceea ce privește ceea ce constituie un comportament neincluziv, împreună cu încrederea în mecanismele disponibile de escaladare și soluționare, este de o importanță capitală. Trebuie să se acorde o atenție deosebită grupurilor subreprezentate care se confruntă cu o hărțuire mai frecventă la locul de muncă, dar sunt mai puțin susceptibile să o raporteze. În același timp, mesajele clare, pornind de la conducerea superioară și în cascadă, trebuie să sublinieze importanța comportamentelor de zi cu zi respectuoase în stabilirea și menținerea unor medii pe deplin incluzive în care toată lumea să poată prospera.

Recomandările de mai sus pot servi drept orientări valoroase pentru organizațiile de tineret și ONG-urile implicate în activități și proiecte conduse de tineri. Prin încurajarea discuțiilor deschise privind sănătatea mintală, aceste organizații pot crea medii de susținere în care tinerii participanți sunt încurajați să caute asistență atunci când este necesar. În mod similar, accentul pus pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată poate aduce beneficii inițiativelor conduse de tineri prin asigurarea faptului că tinerii lideri și contribuitorii au flexibilitate și sprijin pentru a menține un echilibru sănătos între angajamentele lor. În plus, abordarea comportamentelor de burnout și non-inclusive în cadrul unor astfel de organizații poate spori bunăstarea și incluziunea tinerilor participanți, promovând o experiență de proiect mai pozitivă și mai productivă condusă de tineri.

Referințe principale:

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

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

<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>

CAPITOLUL 2: METODE PENTRU IMPLICAREA TINERILOR

Ce știm

Societatea se schimbă. Aceasta este o constantă, cu sau fără evenimente majore care accelerează schimbarea. De asemenea, sectorul tineretului ar trebui să fie, în general, într-o adaptare constantă pentru a limita nevoile tinerilor și pentru a oferi soluții exhaustive pentru integrarea și creșterea acestora. Ultimii 3-5 ani consolidează necesitatea adaptării în rândul sectorului tineretului, în special în societățile europene, din cauza impactului puternic al digitalizării, al crizelor provocate de pandemia de COVID-19 și al războiului din apropierea frontierelor. Acestea nu sunt singurele motive pentru care schimbarea a fost accelerată, dar au adus o mare diferență în ceea ce privește modul în care organizațiile de tineret pot fi implicate în continuare în munca comunitară și modul în care tinerii doresc să se implice.

După cum putem percepe din capitolele anterioare, Generația Z este diferită în multe aspecte nu numai între ele, ci în comparație cu generațiile anterioare. Acest lucru înseamnă nu numai că diferențele dintre generații sunt accentuate de faptul că s-au născut și au crescut cu internetul, dar, de asemenea, ei percep schimbările lente din generațiile anterioare ca un punct cheie pentru a deveni schimbarea și înțeleg constrângerea vieții. Interesele puternice manifestate de Generația Z sunt percepute în următoarele domenii: sentimentul de apartenență, de a conta ceea ce fac, de a avea sentimentul că opinia lor este luată în considerare și de a lupta pentru lucrurile importante. Un alt aspect subliniat este puterea propriei lor activități și de a fi implicați în procesul de luare a deciziilor, care este un nou tip de proprietate și responsabilitate care nu a fost o calitate atât de solidă a generațiilor anterioare la începutul anilor 20.

Acordarea de putere de decizie tinerilor poate avea un impact transformator asupra implicării acestora în inițiativele privind activitățile pentru tineret. Atunci când tinerilor li se oferă posibilitatea de a lua decizii care au un impact direct asupra programelor și activităților la care participă, aceștia își dezvoltă un sentiment de asumare și responsabilitate. Această personalizare creează un sentiment de apartenență și promovează o legătură emoțională mai puternică cu organizația.

Tinerii se simt mai confortabil să-și exprime ideile și să experimenteze cu diferite soluții. Această cultură a creativității stimulează inovația și încurajează tinerii participanți să contribuie activ la perspectivele lor unice.

Tinerii participanți se simt confortabil împărtășindu-și experiențele și căutând ajutor de la colegi și mentori.

Transparența joacă un rol vital în consolidarea încrederii și a înțelegerii. Comunicarea deschisă despre decizii, provocări și succese îi face pe tineri să se simtă apreciați și respectați ca parte a comunității.

Mentoratul și sprijinul joacă un rol vital în cultivarea unui sentiment de apartenență. Stabilirea de programe de mentorat în cadrul organizației oferă îndrumare și încurajare din partea membrilor cu experiență. Suportul personalizat care se adresează nevoilor și provocărilor unice ale tinerilor creează un mediu mai incluziv și de susținere.

În plus față de creșterea personală, organizația poate promova relații și rețele durabile în rândul tinerilor participanți. Prin facilitarea conexiunilor și a prieteniiilor, organizația devine o comunitate în care indivizii găsesc apartenență și sprijin. Implicarea foștilor participanți în calitate de mentori sau implicarea acestora în programele absolvenților consolidează și mai mult legătura organizației cu tinerii actuali.

Pentru a rămâne relevante, organizațiile trebuie să investească timp în înțelegerea diverselor interese, preferințe și aspirații ale tinerilor pe care îi servesc.

O abordare centrată pe tineret promovează un sentiment de proprietate și apartenență, făcându-i pe participanți să simtă că organizația le reprezintă cu adevărat interesele.



Implicarea părților interesate și înțelegerea nevoilor acestora: Implicarea părților interesate, inclusiv a părinților, a profesorilor, a liderilor comunității și a tinerilor înșiși, este esențială pentru obținerea de informații valoroase cu privire la nevoile și aspirațiile specifice ale grupului-țintă. *Prin dialoguri deschise, sondaje și focus grupuri, organizațiile de tineret pot înțelege provocările cu care se confruntă tinerii și pot identifica domeniile în care este nevoie de sprijin suplimentar. Înțelegerea perspectivelor părților interesate permite organizațiilor să designeze programe care sunt receptive și relevante pentru nevoile comunității.*

Prin creșterea gradului de conștientizare cu privire la provocările cu care se confruntă tinerii și impactul pozitiv al activităților pentru tineret, organizațiile pot mobiliza sprijin și resurse pentru inițiativele lor. Eforturile de promovare pot implica campanii de sensibilizare, implicarea mass-mediei și colaborarea cu factorii de decizie politică pentru a acorda prioritate inițiativelor legate de tineret.

În concluzie, crearea unui mediu prosper pentru activitățile pentru tineret necesită eforturi cuprinzătoare și strategice care să cuprindă stabilirea de colaborări, înțelegerea nevoilor părților interesate, implicarea părților interesate în procesul decizional, construirea de rețele de sprijin, promovarea aspectelor legate de tineret și promovarea durabilității.

Recunoașterea și aprecierea muncii bune a tinerilor participanți este un instrument puternic pentru menținerea unui nivel ridicat de implicare a tinerilor. *Atunci când tinerii se simt apreciați și recunoscuți pentru eforturile și contribuțiile lor, acest lucru le întărește sentimentul de apartenență și îi motivează să rămână implicați activ în inițiativele privind activitățile pentru tineret.*

Deținerea unui consiliu sau organism dedicat tinerilor asigură faptul că vocile și perspectivele acestora se află în avangarda procesului decizional. Tinerii pot contribui activ cu idei, pot propune inițiative și pot influența direcția organizației, conducând la programe mai relevante și de impact. Ei se mândresc cu faptul că sunt membri valoroși ai organizației și se simt motivați să contribuie cu cele mai bune eforturi la succesul acesteia.

Una dintre concluziile principale ale acestei cercetări este importanța alinierii intereselor și obiectivelor tinerilor cu cele ale organizației.



Mind map

This method is creating an overview regarding multiple countenance of each project of the organization, the persons involved in the team and the target groups and their own behaviors and responsibilities of each activity. Being more than a summary of all the pillars involved for each project or activity, It can be implemented during the first days of the volunteers, so they can collect multiple pieces of the puzzle in which they just entered, explore their type and contributions, and have a deeper understanding of the comprehensive perspective of organizational support in the community. Once built this first mind map, it can always receive new completions.

This is a team activity. It can be implemented both online and offline.

General purpose:

The new joiners explore a deeper overview of the activity of the organization and to understand where and how they can contribute.

Please allow enough time for the teams to go through each category if you want a global result (at least 10 minutes per category would be the minimum).

Learning objectives:

- Create a brief and cohesive visual learning support for further steps
- Design the new contributions in a manner that fit the organizational personality.

Reasons of developing such tool:

The descriptive part of an organization is generally available, and the new volunteers know about it, but it represents just the surface of all the actions in which the organization is involved. So therefore, in order to have a complete alignment of the understanding of the benefits of volunteering for that specific organization, the new joiners should be introduced to the methods, type of target group and general way of teamwork in that specific team. This is the reason why, deconstruction from the beginning of all the pillars of the organization will bring several layers of insights, so the young people would strengthen their spirit of belonging.

Etape:

- Formarea echipelor cu membri mixti: vechi și noi.
- Prezentarea principalelor activități/piloni ai organizației.

-
- Puneți organizația în mijloc, într-un nor / cerc, începeți să creați alți nori / cercuri în direcții diferite în care puteți pune următoarele categorii: lucrul în echipă, roluri, proiecte, grupuri țintă, campanii, comunicare, fonduri. Găsiți categoriile care sunt cele mai reprezentative pentru organizația dvs.
 - Din fiecare categorie, toate echipele ar trebui să adauge toate informațiile pe care le cunosc în diferite nori / cercuri pentru a avea cea mai mare perspectivă asupra organizației și a activității sale.
 - Această hartă mentală poate fi creată câte una pentru fiecare organizație, astfel încât fiecare echipă să contribuie la o anumită categorie sau fiecare echipă va crea răspunsuri pentru toate categoriile. Pentru a doua opțiune, este important să combinați toate hărțile mentale create anterior și să obțineți una pentru organizație.
 - Această hartă mentală poate rămâne un document strategic care poate fi accesibil în timpul următoarei activități. În plus, voluntarii pot adăuga informații odată ce au niveluri diferite de înțelegere a organizației sau pot adăuga noi activități.

Materiale necesare

Fie hârtie mare și pixuri, fie aplicații online, cum ar fi Miro, Jamboard etc.

Feedback și evaluare

Prima activitate de feedback va fi imediat după ce a fost implementată pentru a vedea de la participanți dacă o astfel de activitate a creat o coordonare și o afiliere mai largă cu direcțiile organizaționale.

Evaluarea se poate face după câteva luni, în care noii tâmplari au avut deja timp să se acomodeze cu proiectele, ca un proces de 30 de minute, pentru a vedea dacă noii tâmplari găsesc alte puncte relevante pentru organizație. Această activitate poate fi implementată și la începutul unei organizații, sau o schimbare de strategie, astfel încât voluntarii să-și aducă propriile contribuții pentru roluri, grupuri țintă, comunicare, proiecte etc.

Alinierea valorilor

În zilele noastre, tinerii simt nevoia să-și urmeze interesele și convingerile și să se asocieze cu o organizație care arată același respect pentru ceea ce ei consideră important și relevant.

De asemenea, ei vor fi atenți la ceea ce o organizație spune și arată și vor verifica dacă le pasă de aceleași aspecte.

Obiectiv general:

Această activitate își propune să creeze în rândul voluntarilor spiritul de apartenență bazat pe evidențierea valorilor care stau la baza organizației și a propriilor valori. Găsirea unor similitudini între cele două categorii principale de valori îi va face pe tineri să își consolideze sentimentul de apartenență și să definească mai bine cauza pentru care fac voluntariat.

Obiective de învățare:

- Percepe valorile fiecărui voluntar
- Aliniază valorile organizației cu cele ale voluntarilor.

Motivul dezvoltării unui astfel de instrument

Tinerii din zilele noastre caută să-și implice timpul și energia mai mult în cauzele pe care le cred decât generațiile anterioare. În plus, nevoia lor de a avea un sentiment de apartenență este întărită de relevanța activității în care sunt implicați.

Etapele:

1. Gândiți-vă la o persoană care este un model pentru dvs. în organizație.
2. Gândiți-vă la 3 situații în care ați apreciat această persoană. Ce-au făcut? Conform acestor răspunsuri, încercați să demonstrați valorile pe care această persoană le-a implicat în acele acțiuni mici.
3. În acest moment, trageți un cerc care ar trebui împărțit în 8 triunghiuri egale 
4. Pornind de la aceste 2-3 valori pe care le-ați putea desemna, completați triunghiurile cu minim 3 alte valori care sunt importante pentru dvs. sau îndepliniți toate "plăcintele".
5. Gândiți-vă la activitatea în care sunteți mai implicat în organizație și evaluați fiecare valoare de la 1 la 10. Această rată ar trebui să prevaleze asupra modului în care activitatea este încadrată în valorile dvs. De exemplu, dacă vă gândiți la flexibilitate și aveți un proiect în care trebuie să furnizați rezultate zilnice la o anumită oră, flexibilitatea poate ajunge la o rată de lege pentru dvs., dar dacă aveți autonomia ca valoare și această sarcină nu depinde de nimeni altcineva, atunci autonomia ar putea ajunge la o rată mai mare.
6. Puteți repeta plăcinta cu obiectivul general al organizației.
7. Gândiți-vă la media pe care o obțineți din toate valorile și înțelegeți cât de confortabil este pentru dvs. să vă implicați în acea activitate. Dacă aveți o valoare foarte scăzută care contrazice gândurile dvs. despre cum ar trebui făcute lucrurile, poate că o soluție bună ar fi să aveți o discuție cu membrii de sprijin ai organizației și să propuneți soluții astfel încât ambele părți să fie mulțumite de rezultatul final.

Materiale necesare:

Dacă această activitate se face offline, atunci participanții au nevoie de hârtie și pixuri.

Dacă este realizat online, puteți utiliza orice instrument care vă va permite să desenați și să scrieți.

Evaluare și feedback

Verificați cu participanții cum se simt pe baza concluziilor la care ați ajuns împreună pentru a dezvălui importanța de a avea valori similare. Verificați, de asemenea, dacă există valori din aceeași familie care ar putea fi potrivite, chiar dacă nu sunt aceleași – organizația are una și participantul are alta (cum ar fi aprecierea și validarea).

Chiar dacă această metodă nu necesită o evaluare pe termen lung, va crește sentimentul de apartenență și aparent.

Președinte pentru o zi

Din seria „vechi, dar bune”, Generația Z poate găsi vechea metodă „Ce ai face dacă ai fi președinte pentru o zi?” mai mult decât provocatoare, dar și o modalitate bună de a avea o viziune mai largă asupra cauzei pentru care s-au alăturat ca voluntari și de a dezvolta un plan bine argumentat pentru președinția lor.

Obiectiv general:

Folosind acest instrument, organizația va avea atât un generator de idei, cât și o formă de recunoaștere pentru cei care sunt foarte implicați ca voluntari. Scopul principal este de a implica toți voluntarii (noi și vechi) pentru a-și proiecta ideile creative și pentru a scrie planul cu privire la modul de punere în aplicare a acestuia.

Acordați atenție acelor idei care nu au fost încă folosite, dar au fost propuse pentru că dacă va exista o situație în care ideile unei persoane nu ar fi alese sau mai multe cicluri, ar aduce opusul rezultatului dorit.

Obiective de învățare:

- Să implice toți voluntarii în a deveni creatori de idei și să-și implementeze propria idee.
- Pentru a învăța cum să redirecționezi un plan de acțiune pentru o activitate

Motivul dezvoltării unui astfel de instrument

Acest instrument ajută la o mai bună integrare a voluntarilor și îi face să simtă că opinia lor contează și că vocea lor poate fi auzită. Acest lucru va aduce mult entuziasm în rândul voluntarilor care doresc să devină influenți.

Etapele:

1. Provocați participanții să elaboreze un plan de acțiune concret pornind de la prezumția a ceea ce ar face dacă ar fi președinte pentru o zi.
2. Planul ar trebui să fie prezentat în fața tuturor voluntarilor, astfel încât aceștia să voteze pentru cei care le-au ridicat interesele și probabilitatea de a fi implicați în astfel de acțiuni. Cel cu cele mai multe voturi ar câștiga și ar trebui să aibă spațiul și sprijinul membrilor organizației pentru a începe aceste inițiative și pentru a le duce la un punct final.
3. Puteți organiza o astfel de experiență de vot ori de câte ori considerați că este relevantă (lunar, la fiecare 3 luni, la fiecare 6 luni etc.).
4. Ideile care nu au câștigat ar putea intra în faza de analiză pentru a vedea care dintre ele pot fi puse în aplicare în continuare.
5. Un alt mod de a avea această activitate este de a avea periodic un ciclu de timp pentru a-și implementa ideile noi, dar voluntarii vor fi extrași (ca o tombolă) și trebuie să-și pregătească ideea pentru perioada următoare. Selecția ar trebui făcută la întâmplare (cum ar fi ridicarea numelui din castron) și cei care au fost deja selectați și au implementat propriile idei să aștepte până când toată lumea va face același lucru. Acest tip de implementare funcționează atunci când nu există atât de mulți voluntari.

Materiale necesare:

În acest moment, nu există nici un material necesar.

Evaluare și feedback

La sfârșitul punerii lor în aplicare, verificați cu voluntarii cum s-au simțit ca fiind principala pistă pentru punerea în scenă a propriei idei.

În al doilea rând, această metodă necesită o perioadă mai lungă de evaluare, care va include câteva cicluri de idei implementate, astfel încât voluntarii să aibă mai multe informații despre modul în care se desfășoară.

O altă idee în această direcție poate fi de a avea o idee lunară care va fi ridicată de noii tâmplari și implementată împreună cu ei în rolul principal, cu sprijinul celorlalți membri. Dacă există mai mulți voluntari, poate fi o separare a departamentelor și acestea pot fi puse în aplicare acolo.

Sugestii

Unele părți ale sectorului tineretului au sugerat că, după în urma crizelor provocate de pandemia de COVID-19, voluntarul a făcut pași serioși în urmă și, din acest motiv, în cadrul organizației față de noua generație de voluntari a fost definită necesitatea de a reveni la primul pas în voluntariat, cum ar fi beneficiile, regulile, așteptările de proiectare din partea ambelor părți. Pentru explorarea așteptărilor și pregătirea setului de norme va exista în continuare în prezenta orientare o altă metodă pentru o astfel de introspecție.

Cu o scurtă recapitulare din primele zile ca voluntar, prima amintire este despre provocările pe care echipa le primea mai greu pentru rolul lor, dar cu supervisorul unui mentor pentru a încerca aceste activități pentru o perioadă foarte scurtă și pentru a se obișnui cu diferite niveluri de implicare de la început.

Ca un tip de sugestie dincolo de casetă ar fi găsirea unei metode organizaționale care să acorde mai multă atenție nevoilor, valorilor și puterii noilor generații, pentru a crea un context în care acestea să poată fi realizate alături de principalele obiective și tipuri de activități care fac deja parte din istoria organizației. Acesta nu este un tip de exercițiu care este implementat o dată în viață și asta este tot cu această poveste. Întrucât generația Z are tendințe ridicate de adaptare și de schimbare mai rapidă a perspectivei, astfel de metode pot fi reiterate periodic, ca parte a acțiunilor de urmărire sau a planificării pe termen scurt. Acest gen de planificare pe termen scurt nu ignoră viziunea pe termen lung a organizației, care ar trebui să fie pilonul principal atunci când se consolidează abordarea pe termen scurt de includere a voluntarilor.



Acorduri de colaborare

Utilizarea acordurilor de învățare și colaborare este o practică obișnuită în activitățile legate de educația formală, cum ar fi stagiile și stagiile. Ele sunt utile pentru identificarea rolurilor și responsabilităților părților, clarificarea așteptărilor și stabilirea obiectivelor. Acestea oferă cadrul formal în care se va dezvolta relația. Cu toate acestea, ele tind să fie în mare parte unilaterale și centrate pe evaluarea procesului de învățare al noului tâmplar, cu accent pe încorporarea acestei evaluări în notele lor academice mai largi.

Soluția propusă aici preia această idee de bază și o extinde pentru a acoperi toate laturile colaborării într-un format adecvat pentru cooperări mai informale sau limitate. Cercetările efectuate în fazele anterioare ale proiectului au arătat că utilizarea acestui tip de acord nu este obișnuită în colaborările informale și limitate, deoarece este percepută în cea mai mare parte ca fiind prea formală și incompatibilă cu spiritul relației.

Structura

Acordul poate fi împărțit în trei părți: a individului, a organizației și a cadrului.

Partea individului cuprinde obiectivele de învățare. Spre deosebire de acordurile de învățare comune în educația formală, obiectivele cuprinse aici nu se limitează la cele legate de un anumit domeniu, ci cuprind întreaga experiență. Exemple de astfel de activități pot fi dobândirea de abilități și experiențe concrete, crearea de rețele, învățarea unei limbi sau desfășurarea anumitor activități. Prin extinderea gamei de obiective care pot fi incluse în acord, utilitatea sa este extinsă la situații anterior nepotrivite pentru acesta și extinde protecția și luarea în considerare a obiectivelor declarate la întreaga serie de beneficii pe care tânărul își propune să le atingă.

Partea organizației este o listă a sarcinilor și rolurilor pe care organizația se așteaptă ca persoana care se alătură să le îndeplinească. Această parte asigură că organizația are o poziție pentru noul tâmplar și că va continua să o aibă în viitorul apropiat.

În cele din urmă, cadrul cuprinde condițiile în care va participa colaborarea. Acesta include elemente precum furnizarea de materiale, locațiile, competențele, termenele, metodele de învățare și dezvoltare și procesul de evaluare. În ansamblu, acestea verifică viabilitatea relației și stabilesc baza întregului proces.

Beneficii

Avantajele încheierii unui contract de colaborare sunt multiple și se extind pe toată durata colaborării. Pentru prima dată, fortează toate părțile să-și examineze cu atenție interesele, nevoile și capacitățile. Acest lucru servește la coroborarea meciului dintre obiectivele și capacitățile lor și previne stabilirea unor așteptări nerealiste.

În plus, acesta clarifică rolurile și responsabilitățile ambelor părți. Așteptările neclare sunt o caracteristică comună a activităților pentru tineret, facilitată de cadrul informal în care se dezvoltă colaborările, iar cercetările efectuate în cadrul acestui proiect au arătat că acestea reprezintă o sursă de frustrare și de dezamăgire care duce la dezangajare. O mai mare claritate cu privire la ceea ce trebuie să se aștepte în ceea ce privește procesele și rezultatele poate aduce beneficii considerabile stabilității și succesului implicării tinerilor.

În cele din urmă, acordul servește drept foaie de parcurs pentru colaborare, permițând tuturor părților să își examineze progresele în orice moment. Acest lucru, la rândul său, le permite să revalideze, să ajusteze sau să dizolve colaborarea după cum se dorește.

Cum să-l utilizați

Pentru ca beneficiile acordului de colaborare să producă efecte depline, acesta trebuie să fie pregătit înainte de inițierea parteneriatului. Aceasta trebuie făcută de noul tâmplar, pe de o parte, și de un reprezentant al organizației, pe de altă parte. Este imperativ ca reprezentantul să aibă suficiente cunoștințe și experiență în cadrul organizației pentru a oferi informații exacte cu privire la capacitățile și nevoile sale.

În ceea ce privește punerea sa în aplicare, acesta poate fi tratat ca un angajament imobil sau ca un document în evoluție care poate fi adaptat la schimbările din relație. Valoarea reală a acordului nu constă în dispozițiile sale obligatorii, ci în conversațiile și reflecțiile pe care le cere de la indivizi și organizații. Necesitatea de a răspunde la aceste întrebări înseamnă că părțile își vor începe colaborarea pe deplin pregătite și conștiente de așteptările și responsabilitățile lor reciproce.

Evitarea perioadelor lungi de așteptare

După cum au arătat cercetările, activitățile tinerilor sunt rareori distribuite uniform în timp. În schimb, ele constau în izbucniri de activități frenetice în jurul momentelor cheie ale ciclului lor de viață (strângere de fonduri, pregătire, mobilități, raportare...) cu perioade de activitate mică sau deloc între ele. Acest model este și mai acut în activitățile care necesită finanțare publică sau colaborare, deoarece acestea sunt supuse unor termene stabilite în afara controlului organizațiilor.

Organizațiile care au luat parte la cercetare au subliniat în mod constant că aceste perioade de inactivitate sunt extrem de periculoase pentru angajamentul și implicarea tinerilor. Lipsa de lucru poate duce la un interes mai scăzut în activitate și, în cele din urmă, la dezangajare și plecare.

Această metodă se concentrează pe evitarea creării unor perioade lungi de așteptare între fazele activității. Făcând acest lucru, își propune să ofere un aflax constant de provocări și experiențe care să mențină tinerii interesați și implicați în activități.

Lucrurile pe rând

În timp ce concentrarea activităților în perioade scurte de lucru poate fi mai potrivită pentru eficiență, control și transparență, aceasta poate duce la crearea unor perioade lungi de inactivitate între ele. Distribuirea lor pe o perioadă mai lungă de timp poate ajuta la menținerea persoanelor conectate la activitate.

În practică, poate lua mai multe forme. Pentru unele părți, aceasta poate include prelungirea termenului pentru sarcini. De exemplu, în loc să pregătiți programul pentru un curs de formare în câteva zile consecutive concentrate, luați în considerare abordarea unei activități pe zi pe o perioadă de câteva săptămâni. Acest lucru va permite, de asemenea, o epuizare mai redusă și o abordare mai proaspătă pentru fiecare dintre activități, ceea ce poate avea un impact foarte pozitiv asupra calității acestora.

În alte cazuri, poate fi util să se lase ceva timp între finalizarea unei etape și revizuirea acesteia. În loc să sari imediat în revizuire și evaluare, poate fi benefic să aștepți puțin înainte de a face acest lucru. Procedând astfel, nu numai că extindem volumul de muncă pe o perioadă mai lungă de timp, dar putem beneficia, de asemenea, de o distanță mai mare față de activitatea desfășurată, care poate contribui la identificarea punctelor slabe și poate aduce noi idei de îmbunătățire.

Aceasta poate însemna, de asemenea, includerea de noi pași în activitate, cum ar fi planificarea sau revizuirea suplimentară sau creșterea numărului de persoane care lucrează la aceasta.

Lucrul asupra mediului de activitate

Activitățile pentru tineret, în special cele care se desfășoară pe o perioadă mai lungă, se desfășoară rareori în izolare. O modalitate bună de a crea mai multă muncă în jurul lor și de a le spori impactul, durabilitatea și calitatea este de a acorda atenție mediului pe care este dezvoltat.

Adresându-ne altor organizații sau persoane care lucrează în același domeniu, putem stabili contacte și sinergii valoroase care vor crește acoperirea și impactul activității și vor deschide noi oportunități pentru organizație. Luând timp pentru a descoperi acești actori și stabilirea de noi contacte, poate extinde în mod semnificativ posibilitățile organizației și poate multiplica impactul activităților sale.

Într-un mod similar, învățarea despre activitățile legate de prezent, trecut sau viitor în același domeniu oferă o oportunitate valoroasă de învățare pentru a învăța din experiențele altora. Aceasta poate identifica nevoile și interesele nesatisfăcute ale grupului-țintă și poate evita suprapunerile și repetițiile.

De asemenea, poate fi extrem de benefic să se aloce timp pentru a se gândi la următorii pași în domeniul de activitate de care este legată activitatea. Pe măsură ce activitatea se desfășoară, se învață mai multe despre posibilele activități și evoluții ulterioare. Încorporarea în mod regulat a lecțiilor învățate în planul de urmărire, explorarea de noi idei și oportunități descoperite pe parcurs, este o modalitate excelentă de a menține oamenii conectați la proiect, aducând în același timp un beneficiu foarte tangibil calității sale generale.



Crearea unui ecosistem de activitate

Participanții sunt rareori interesați de o singură activitate. Este mult mai frecvent ca ei să fie interesați de subiectul general sau chiar să se alăture organizației în sine. Acest lucru poate fi utilizat în avantajul organizației prin implicarea acestora în diferite activități, beneficiind de contribuțiile lor în diferite domenii.

Extinzând în mod activ participarea tinerilor la alte activități, aceștia se pot bucura de un flux mai constant de sarcini și provocări care le mențin motivația și beneficiază de o gamă mai largă de experiențe, extinzând în același timp capacitățile operaționale ale organizațiilor.

Construim împreună

Obiectiv general:

În această activitate, toți participanții trebuie să coopereze și să-și folosească reciproc caracteristicile și abilitățile pentru a urma toate instrucțiunile și pentru a construi / proiecta clădirea finală. Nimeni nu este exclus sau lăsat deoparte. Cuvânt-cheie: team building-ul.

Obiective de învățare:

1. Respectați-vă reciproc
2. Să lucreze și să îmbunătățească abilitățile de comunicare
3. Cooperarea

Motivul pentru dezvoltarea unei astfel de metode

Această metodă a fost dezvoltată pentru a sublinia faptul că fiecare om este atât de important și valoros, atât datorită abilităților sale, cât și a altor caracteristici pe care le are. Chiar dacă cineva este considerat persoana "perfectă" sau "medie", atunci când este singur, nu se poate întâmpla nimic special, în timp ce atunci când oamenii lucrează în echipe și își folosesc abilitățile reciproc, se întâmplă lucruri minunate și comunitatea este înfloritoare.

Descrierea metodei, pas cu pas

Organizăm grupuri de câte 5 persoane.

Primul este Clientul / Șeful, care stă pe un scaun și descrie forma construcției pentru restul.

Al doilea este Arhitectul, care stă de cealaltă parte a camerei, neavând niciun contact cu Clientul și proiectând ceea ce îi spune restul echipei.

Al treilea este unul dintre constructorii care, în acest caz, este persoana oarbă. El / ea se duce la Client pentru a lua informații despre clădire și de a transfera acest lucru la Arhitect, în orice mod posibil.

Al patrulea este unul dintre constructorii care, în acest caz, este persoana surdă. El / ea se duce la Client pentru a lua informații despre clădire și de a transfera acest lucru la Arhitect, în orice mod posibil.

Al cincilea este unul dintre constructori, care, în acest caz, este asistentul general al tuturor celorlalți, dar poate intra în joc doar pentru câteva secunde atunci când este permis. În general, el/ea este atent/ă.

După ce sarcinile sunt distribuite și spațiul este gata, fiecare echipă începe călătoria pentru a crea aceeași clădire / formă ca cea pe care Clientul / Șeful o are pe mâinile sale, în 40 de minute.

La final, toți s-au adunat într-un cerc și au văzut rezultatele finale.

Materiale necesare

Hârtii (cu forme desenate), markere colorate, legături la ochi, scaune.

Evaluare și feedback

A fost descrisă ca o activitate de succes, deoarece chiar și după o mulțime de timp, fiecare echipă reușește să găsească o modalitate de a comunica și o strategie de implementare a mărilor pentru a fi cât mai eficiente. A fost foarte amuzant, interesant și provocator.

Feedback:

Pentru a adăuga mai multe roluri și mai multe sarcini și obstacole în timpul activității.

Crearea grupurilor

Obiectiv general:

Participanții ar trebui să gândească în afara cutiei și să-și creeze propriile grupuri sau să se pună acolo unde cred că se pot potrivi. Mai mult decât atât, ei ar trebui să ia inițiativa (în cazul în care doresc să meargă) și să ghideze alte (când / dacă este necesar) în același timp. Cuvânt-cheie: Incluziune

Obiective de învățare:

- Ruperea stereotipurilor
- Gandeste din cutie
- Comunicarea cu ceilalți

Motivul pentru dezvoltarea unei astfel de metode

Această metodă își propune să-i facă pe oameni să gândească un pic mai profund, mai ales după activitate despre motivul pentru care au ales să formeze echipe în acest mod specific. Este una simplă, dar pe de altă parte, este un mod foarte puternic de a gândi despre modul în care unele credințe sunt modelate și încă există în mintea noastră, pentru a înțelege mai bine de ce oamenii fie exclud pe alții, fie de ce se simt excluși.

Descrierea metodei, pas cu pas

Toți participanții stau într-un cerc cu ochii închiși și există muzică înfiorătoare în fundal. O persoană merge în mijloc și își lipește un post pe frunte (astfel încât nimeni să nu poată vedea ce este scris pe ea), care are o formă colorată pe ea. Când toți au unul, deschid ochii, și de acum încolo nimeni nu mai poate vorbi, și creează grupuri unul cu celălalt în următoarele 10 minute (depinde de numărul și dinamica grupului). Grupurile formei ar putea fi, de exemplu, 4 post-it cu un triunghi (culori sau margini diferite), 4 post-it cu un cerc (culori și dimensiuni diferite), 4 post-it de un pătrat (culori și dimensiuni diferite) etc. Și există unele (în acest caz) 3 forme unice, cum ar fi o stea, o inimă, un soare, pe care unii oameni din cerc le au. Deci, ideea principală este de a vedea cum vor decide să-și creeze grupurile, de exemplu, prin aceeași culoare, aceeași formă sau la întâmplare? Toate acestea fără a vorbi și pot ușura ceea ce au pe frunte.

Materiale necesare

Lucrări post-it, pixuri colorate Evaluare și feedback A fost o activitate foarte semnificativă în cele din urmă. A fost hrană pentru gândire pentru mulți dintre participanți despre modul în care cred că gândesc și despre modul în care se gândesc cu adevărat la lucruri diferite.

Feedback:

Unii oameni s-au simțit ciudat când alții au încercat să le ia. Ei au vrut mai multe forme și culori diferite pentru a fi mai complicate.



Jocul Cheiron

Obiectiv general:

Scopul general al activității este de a fi un joc educațional și orientat spre mentorat, inspirat din mitologia greacă, concentrându-se în special pe personajul Cheiron, centaurul înțelept și drept cunoscut pentru natura sa de îngrijire a tinerilor și mentoratul viitorilor eroi. Jocul încorporează elemente din Gioco dell'Oca, un joc antic popular în țări precum Italia și Spania și își propune să ghideze tinerii printr-o călătorie care reflectă rolul lui Cheiron ca mentor în mitologia greacă.

Acesta oferă un cadru pentru tineri pentru a explora diverse aspecte ale dezvoltării proiectului. Iată câteva elemente cheie pe care tinerii le pot lua în considerare:

Motivație:

Jocul poate determina tinerii să reflecteze asupra motivației lor de a întreprinde un proiect. Înțelegerea motivului pentru care urmăresc un anumit obiectiv poate fi esențială pentru menținerea concentrării și a angajamentului.

Obstacole și dificultăți:

Pe măsură ce tinerii progresează prin structura jocului, ei se pot confrunta cu provocări și obstacole similare cu cele cu care se confruntă în timpul dezvoltării proiectului. Acest lucru îi poate ajuta să anticipeze potențialele dificultăți și să dezvolte strategii pentru a le depăși.

Căutând ajutor:

Jocul poate simula scenarii în care tinerii au nevoie de asistență sau îndrumare. Acest lucru îi încurajează să recunoască când să caute ajutor, promovând o mentalitate colaborativă și de rezolvare a problemelor.

Networking și contacte:

Tinerilor li se poate solicita să identifice persoanele sau resursele la care pot apela pentru sprijin în diferite etape ale proiectului. Acest lucru subliniază importanța construirii unei rețele și a căutării de sfaturi din surse informate.

Procesul decizional:

Structura jocului, inspirată de Gioco dell'Oca, implică probabil puncte de decizie care influențează progresul jucătorilor. Acest lucru reflectă procesul de luare a deciziilor în dezvoltarea proiectelor, ajutând tinerii să înțeleagă consecințele alegerilor lor.

Învățarea de la mentori:

Având în vedere rolul lui Cheiron ca mentor în mitologia greacă, jocul poate sublinia valoarea mentoratului și a învățării de la persoane cu experiență. Acest lucru îi încurajează pe tineri să solicite îndrumare din partea celor cu expertiză relevantă.

În general, jocul pare a fi o modalitate creativă și angajată de a introduce concepte și abilități de dezvoltare a proiectelor pentru tineri, integrând atât elemente de divertisment, cât și elemente educaționale în experiență.

Obiective de învățare:

Aceste obiective de învățare urmăresc să acopere o serie de abilități și concepte, combinând atât abilitățile practice de dezvoltare a proiectelor, cât și aspectele mai largi ale dezvoltării personale. Jocul oferă o abordare holistică a învățării.

1. Abilități de dezvoltare a proiectelor:

Identificați și înțelegeți pașii cheie implicați în dezvoltarea unui proiect. Demonstrați o înțelegere a planificării și organizării proiectului.

2. Motivarea și stabilirea obiectivelor:

Reflecțați asupra motivațiilor personale pentru realizarea unui proiect. Stabiliți obiective clare și realizabile pentru un proiect. Recunoașteți importanța motivației în susținerea efortului de-a lungul timpului.

3. Soluționarea problemelor și luarea deciziilor:

Întâlnește și navighează printre obstacole și provocări în cadrul jocului. Dezvoltați abilități de rezolvare a problemelor pentru a depăși eșecurile. Înțelegeți consecințele diferitelor puncte de decizie.

4. Comunicare și colaborare:

Recunoașteți momentele din joc în care este necesar să căutați ajutor sau colaborare. Identificarea potențialelor surse de sprijin și expertiză. Practica abilități eficiente de comunicare în contextul jocului.

5. Crearea de rețele și consolidarea relațiilor:

Înțelegeți importanța construirii unei rețele pentru dezvoltarea proiectului. Explorați oportunitățile de conectare cu mentorii și colegii. Demonstrați o înțelegere a valorii relațiilor în atingerea obiectivelor.

6.Gândirea analitică:

Analizați și evaluați diferite căi și opțiuni în cadrul jocului.

Dezvoltarea capacității de a evalua riscurile și beneficiile potențiale.

Aplicați abilitățile de gândire critică pentru a optimiza procesul de luare a deciziilor.

7.Încurajați gândirea creativă în rezolvarea provocărilor prezentate în joc.

Explorați abordări inovatoare pentru dezvoltarea proiectelor.

Promovați o mentalitate care îmbrățișează creativitatea ca o abilitate valoroasă.

8.Auto-reflecție:

Angajați-vă în practici reflexive pentru a evalua punctele forte personale și domeniile de îmbunătățire.

Recunoașteți importanța învățării continue și a adaptării.

Motivul elaborării unei astfel de metode (analiza nevoilor)

Metoda a fost dezvoltată pentru a răspunde nevoii de încurajare a implicării active, responsabile și conștiente în dezvoltarea proiectelor în rândul tinerilor. Recunoscând importanța învățării practice și a reflecției personale, Cheiron Game își propune să împuternicească participanții să construiască în mod activ sensul, să își asume responsabilitatea pentru proiectele lor și să se angajeze în mod conștient în procesele de luare a deciziilor.

Descrierea metodei, pas cu pas

Activitatea ia forma nu atât de mult de a juca jocul, ci de a construi propria ta tablă personalizată, investind-o cu semnificații specifice pentru fiecare tânăr, grup și proiect.

- 1.Familiarizați-vă cu jocul citind materialul disponibil pentru a înțelege analogiile simbolice ale diferitelor cutii și pentru a obține o înțelegere aprofundată a temelor care trebuie abordate cu grupul de tineri sau cu tânărul cu care lucrați.
- 2.Imaginați-vă că tabla de joc reprezintă proiectul dvs. specific și discutați fiecare dintre piețe cu tinerii și încercați să le umpleți cu sens prin discutarea experienței lor specifice și a implicării și rolului lor în proiectul pe care doriți să îl analizați.
- 3.Rezumați și prezentați rezultatele etapei anterioare. Invitați-i pe tineri să își asume această responsabilitate. Va fi util să țineți evidența, astfel încât să puteți compara rezultatele în diferite etape ale implementării proiectului, astfel încât să puteți utiliza jocul atât în faza inițială, cât și ca instrument de monitorizare.
- 4.Participanții pot juca propriul lor joc Cheiron ori de câte ori doresc, astfel încât să păstreze proaspete reflecțiile comune.

Materiale necesare

- https://drive.google.com/file/d/1G2p6fz0tXU8fj6YJk3DOwor2zoUbn8hG/view?usp=drive_link
- pix și hârtie
- flipchart (optional)

Evaluare și feedback

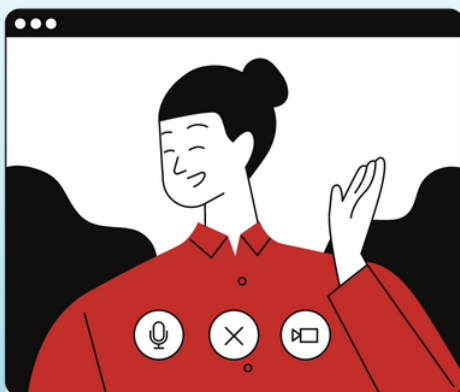
Evaluați impactul activității asupra înțelegerii de către participanți a dezvoltării proiectelor, a rezolvării problemelor și a colaborării. Evaluați claritatea, coerența și relevanța semnificațiilor prezentate. Încurajați comunicarea și colaborarea eficientă între participanți. Abordarea concepțiilor greșite, încurajarea explorării aprofundate a temelor legate de proiect și asigurarea alinierii analogiilor simbolice la obiectivele de învățare.

Evaluarea impactului pe termen lung al activității asupra abilităților și mentalității participanților în ceea ce privește dezvoltarea proiectelor. Urmărirea participanților după o perioadă semnificativă pentru a colecta informații cu privire la modul în care învățarea din activitate a influențat abordarea lor față de proiecte. Înțelegeți impactul susținut, identificați poveștile de succes și abordați orice provocări cu care vă confrunțați în aplicarea învățării. Prin încorporarea acestor mecanisme de evaluare și feedback, vă puteți asigura că Cheiron Game rămâne eficient, relevant și de impact în atingerea obiectivelor sale educaționale în timp.

De la Realitate Virtuală la Acțiune

Descrierea metodei:

Metoda implică utilizarea tehnologiei realității virtuale (VR) pentru a crea experiențe imersive care simulează scenarii din lumea reală relevante pentru domeniile de interes ale ONG-ului și pentru provocările comunității (de exemplu, probleme de mediu, justiție socială, crize umanitare). Participanții poartă căști VR și sunt plasați în simulări realiste, unde pot interacționa cu mediul și pot face alegeri.



Scopuri și obiective:

Scopul principal este de a promova empatia și înțelegerea problemelor globale complexe în rândul tinerilor și de a stimula activismul tinerilor folosind tehnologia digitală inovatoare. Obiectivele includ creșterea gradului de conștientizare a provocărilor societale și de mediu, îmbunătățirea competențelor de soluționare a problemelor și promovarea cetățeniei și a implicării la nivel mondial.

- Pentru a promova empatia profundă și înțelegerea problemelor globale și locale.
- Să le ofere participanților posibilitatea de a-și transforma empatia în proiecte care pot fi puse în practică.
- Dezvoltarea leadershipului, a managementului de proiect și a abilităților de lucru în echipă în rândul tinerilor.
- Crearea unei legături directe între învățarea experiențială și acțiunea comunitară

Motivul dezvoltării/analiza nevoilor

Implicarea generației digitale:

Tinerii moderni sunt nativi digitali, confortabili și stimulați de tehnologie. Metodele tradiționale de angajare cad adesea, scurt în captarea atenției și interesului lor. VREAP pârghii de ultimă oră. Tehnologia VR, aliniindu-se la înclinațiile lor digitale și oferind o experiență educațională captivantă și captivantă.

Reducerea deficitului de empatie:

Există o recunoaștere tot mai mare a "decalajului de empatie" în societate, unde indivizii se luptă să înțeleagă experiențele și provocările pe care nu le-au întâlnit personal. Capacitatea VR de a simula scenarii din lumea reală poate reduce în mod eficient acest decalaj, promovând empatia profundă și înțelegerea în rândul tinerilor pentru problemele globale și locale.

Necesitatea unor abordări de învățare activă:

Metodele de învățare pasivă sunt mai puțin eficace în promovarea implicării și a păstrării pe termen lung. Abordarea sa de învățare activă, care combină experiențele VR experiențiale cu planificarea ulterioară a acțiunilor și punerea în aplicare a proiectului, asigură o experiență de învățare mai antrenantă și cu impact mai mare.

Încurajarea rolului de lider și a inițiativei în rândul tinerilor:

Există o nevoie presantă de a-i împuternici pe tineri să-și asume roluri de conducere și să inițieze schimbarea. Prin aceasta, putem nu numai să

educăm, ci și să încurajăm participanții să își dezvolte și să își pună în aplicare ideile, promovând un sentiment de asumare a responsabilității și de responsabilitate față de problemele societale.

Eficacitatea utilizării VR în menținerea implicării tinerilor în ONG-uri și în societate:

1. Îmbunătățirea învățării prin imersiune: VR oferă o experiență de învățare imersivă, care are un impact mai mare decât metodele tradiționale. Prin experimentarea virtuală a diferitelor scenarii, participanții dobândesc o înțelegere mai profundă a problemelor complexe, ceea ce este mai probabil să inspire empatie și acțiune.

2. Implicare și motivație sporite: Natura interactivă și tehnologică a VR, combinată cu posibilitatea de a participa activ la planificarea și punerea în aplicare a proiectelor, sporește în mod semnificativ implicarea și motivația în rândul tinerilor.

3. Dezvoltarea abilităților practice: Prin etapele de planificare și implementare a acțiunilor, participanții dezvoltă abilități practice, cum ar fi managementul de proiect, munca în echipă, conducerea și rezolvarea problemelor, care sunt esențiale pentru creșterea lor personală și profesională.

4. Impactul în lumea reală: Transformând empatia în proiecte care pot fi puse în practică, ea are potențialul de a crea un impact în lumea reală. Proiectele inițiate de participanți pot contribui în mod direct la abordarea problemelor explorate în experiențele VR, conducând la beneficii comunitare tangibile.

5. Angajamentul durabil: Abordarea end-to-end a VR, de la construirea empatiei până la implementarea proiectului, asigură o implicare susținută în activitățile ONG-urilor, participanții fiind implicați în fiecare etapă a procesului.

Rezultate așteptate:

Creșterea empatiei și a înțelegerii în rândul participanților, ceea ce duce la o implicare mai activă în activitățile și inițiativele ONG-urilor. O mai bună conștientizare a provocărilor globale s-ar putea traduce, de asemenea, printr-un număr mai mare de proiecte și campanii orientate către tineret.

Descrierea metodei:

Faza inițială: Participanții se angajează în simulări VR imersive care descriu scenarii din lumea reală relevante pentru concentrarea ONG-ului și provocările comunității, cum ar fi degradarea mediului, sărăcia sau experiențele culturale. Aceste simulări sunt concepute pentru a avea un impact emoțional și a provoca gândirea, încurajând participanții să înțeleagă și să empatizeze cu diferite perspective și provocări.

Faza interactivă: După experiență, participanții se angajează în sesiuni interactive în care discută despre sentimentele, perspectivele și ideile lor determinate de experiența VR. Acest lucru este facilitat de moderatori care orientează discuțiile către acțiuni constructive.

Faza de planificare a acțiunii: Participanții sunt apoi grupați și încurajați să facă brainstorming cu idei de proiecte sau activități care abordează problemele evidențiate în experiența VR. Acestea sunt ghidate prin procesul de planificare a proiectelor, bugetare și gestionare a resurselor.

Etapa de punere în aplicare: Fiecare grup are sarcina de a-și transforma ideile în proiecte sau activități concrete. Acestora li se oferă un mentor din partea ONG-ului care îi asistă în rafinarea, implementarea și evaluarea proiectelor lor.

Această abordare îmbunătățită a realității virtuale nu numai că îi educă și îi implică pe tineri, ci îi și împuternicește să fie agenți activi ai schimbării, folosindu-și experiențele și cunoștințele pentru a conduce acțiuni semnificative în comunitățile lor.

Joc de rol: Inițiativa Parcului Comunitar.

POVESTE: În inima micului oraș Riverview, și lot abandonat a stat neatins de ani de zile. Îngropat cu buruieni și presărat cu resturi vechi, a fost o durere de ochi pentru locuitori. Mulți bătrâni din comunitate și-au amintit o vreme când lotul era o piață plină de viață, dar pe măsură ce afacerea sa mutat, și-a pierdut farmecul și scopul. Consiliul local Riverview, după ani de deliberări, a obținut recent o subvenție considerabilă pentru întinerirea acestui lot. În loc să construiască un alt complex comercial sau o parcare, au avut în vedere transformarea acestuia într-un spațiu verde pentru comunitate – un parc. Ei au crezut că acest lucru nu numai că va înfrumuseța zona, ci va oferi și un spațiu de agrement pentru locuitori.

Auzind această veste, tinerii membri ai Riverview au fost încântați. De ani de zile, au simțit lipsa unui spațiu în care să poată petrece, să se joace și să desfășoare diverse activități. Recunoscând acest lucru ca pe o oportunitate, un grup de tineri entuziaști s-au adresat consiliului cu o propunere: au dorit să preia conducerea acestei inițiative. Argumentul lor a fost convingător; considerau că, întrucât parcul ar servi în primul rând nevoilor lor recreative, ar trebui să aibă un cuvânt important de spus în ceea ce privește designul și facilitățile sale. Consiliul, deși le susținea entuziasmul, avea anumite rezerve. Ei au fost preocupați de lipsa de experiență a tinerilor în gestionarea unor astfel de proiecte și de procesele birocratice implicate. De asemenea, au trebuit să se asigure că parcul satisface nevoile comunității mai largi, inclusiv zone de joacă sigure pentru copii, bănci pentru persoanele în vârstă și căi pentru pietoni și alergători.

Tinerii, nemulțumiți de aceste provocări, au început să mobilizeze sprijin. Acestea au efectuat sondaje printre colegii lor pentru a înțelege ce facilități au dorit – un patinoar de skateboarding, un teatru în aer liber pentru spectacole

comunitare, instalații de artă și Wi-Fi gratuit în fruntea listei. De asemenea, au inițiat un dialog cu alte grupuri comunitare pentru a se asigura că parcul va fi inclusiv pentru toți.

Pe măsură ce discuțiile au progresat, provocările au apărut în mod inevitabil. Constrângerile bugetare au însemnat că nu puteau fi incluse toate facilitățile dorite. Reglementările de siguranță au necesitat anumite modificări de proiectare. Unii membri mai în vârstă ai comunității au fost atenți la ideea unui patinoar de skateboarding, temându-se că ar putea deveni un hub pentru activități nedorite.

Dar tinerii nu trebuiau să fie descurajați. Ei au organizat întâlniri comunitare, invitându-i pe toți să-și exprime opiniile, preocupările și sugestiile. Ei au apelat la arhitecți și designeri locali care au oferit sfaturi pro bono. Au început chiar o campanie de crowdfunding pentru a strânge fonduri suplimentare pentru anumite facilități.

Călătoria nu a fost lipsită de obstacole, ci viziunea comună a unui spațiu comunitar care să satisfacă pe toată lumea a păstrat impulsul viu. Pe măsură ce proiectul a luat formă, a devenit clar că parcul va fi o adevărată reprezentare a spiritului Riverview – un amestec de vechi și nou, condus de energia tinerească, dar care respectă istoria orașului și nevoile diverse.

2. Atribuirea rolurilor:

Roluri în cadrul scenariului:

1. Liderul tineretului: Un tânăr entuziast care a inițiat ideea ca tinerii să conducă proiectul parcului. Responsabil de colectarea opiniilor tinerilor și de asigurarea legăturii cu consiliul și cu membrii comunității.
2. Vârstnicul comunității: Reprezintă generația mai veche a Riverview, care are amintiri din trecutul lotului și preocupări cu privire la designul parcului.
3. Reprezentant al Consiliului Local: Funcționarul din consiliul Riverview care supraveghează alocarea grantului, asigură alinierea proiectului la reglementările consiliului și asigură legătura cu toate părțile implicate.
4. Arhitect local: Oferă expertiză de proiectare pro bono, asigurându-se că designul parcului este fezabil, sigur și se aliniază nevoilor comunității.
5. Coordonatorul sondajului în rândul tinerilor: Responsabil pentru colectarea de feedback de la tinerii membri ai comunității cu privire la facilitățile dorite și raportarea constatărilor către liderul de tineret.

3. Timp de pregătire:

– Fiecare participant/grup primește o descriere detaliată a rolului atribuit, care include informații generale, responsabilități și motivații.

– Participanții ar trebui să ia 30-40 de minute pentru:

* Pătrunde adânc în înțelegerea rolului lor.

Discutați strategiile inițiale și pozițiile pe care le-ar putea lua în timpul negocierilor.

* Formulați puncte cheie de discuție sau preocupări pe care doresc să le abordeze.

* Pregătește orice elemente de recuzită sau vizuale care cred că le vor îmbunătăți jocul de rol.

4. Execuția jocului de rol:

Stabiliți un interval de timp clar pentru jocul de rol, de exemplu, 45 de minute.

În timpul execuției:

- Liderul de tineret deschide discuția prezentând viziunea asupra parcului și rezultatele sondajului.

- Bătrânul comunității își exprimă preocupările, amintirile și speranțele cu privire la noul parc.

- Reprezentantul Consiliului Local oferă constrângeri, cum ar fi limitările bugetare și orientările consiliului, în timp ce mediază, de asemenea, discuțiile.

- Arhitectul local oferă perspective asupra fezabilității facilităților propuse și oferă soluții alternative atunci când este necesar.

- Coordonatorul sondajului în rândul tinerilor prezintă feedback statistic și oferă sugestii bazate pe preferințele tinerilor.

Încurajați participanții să negocieze, să rezolve probleme și să găsească un teren comun, întruchipând spiritul colaborării comunitare.

5. Întrebări și momentul de reflecție:

Postați jocul de rol, adunați-i pe toți pentru o sesiune de reflecție și de informare.

Potențiale întrebări de informare:

1. Cum ați perceput diferitele perspective pe care fiecare rol le-a adus la masă? Au fost surprize?

2. Care sunt aspectele scenariului care au generat cele mai importante provocări în ceea ce privește ajungerea la un consens?

3. Au fost momente în care ai simțit că vocea rolului tău a fost umbrată? Cum ai (sau ai putea avea) adresa (adresa) asta?

4. Cât de importantă a fost comunicarea în luarea deciziilor? Au existat momente de necomunicare și cum au fost corectate?

5. Cum a reflectat procesul provocările reale ale proiectelor conduse de comunitate și ce strategii ar putea fi aplicate în scenariile din lumea reală?

Reflecție:

- Lăsați participanții să-și împărtășească ideile personale, subliniind importanța colaborării și înțelegerii în eforturile conduse de comunitate.
- Discutați despre rolul conducerii tinerilor în proiectele comunitare și despre cum să vă asigurați că toate vocile sunt auzite.



Implicare online

Această activitate este construită pentru a menține atenția grupului și pentru a spori implicarea tinerilor voluntari în sarcini mici.

Obiectiv: creșterea interactivității online, creșterea spiritului unei comunități, furnizarea de sarcini pe termen scurt

Obiective de învățare:

I.Să înțeleagă cum interacționează grupul și când sunt cei mai dornici să se implice (perioade lunare sau specifice) – pentru organizatori.

II.Îndeplinește responsabilitățile pe termen scurt într-un mod amuzant – pentru tinerii voluntari.

Motivul elaborării unei astfel de metode (analiza nevoilor): Generația Z petrece mai mult timp online; peste 80 % dintre aceștia utilizează jocuri video; au probleme de sănătate mintală din cauza unor evenimente istorice recente; vor să fie ascultați și respectați; locuiesc mai târziu în casele părinților; le pasă de incluziune, de schimbările climatice; doresc să fie recunoscuți rapid pentru inițiativele lor; Lipsa atenției pe termen lung

Activitate: Elaborarea unei strategii de integrare a tinerilor voluntari, săptămânal, prin asigurarea unor sarcini ușoare care pot fi realizate independent sau în grup, în interior sau în exterior. Gândiți-vă la această acțiune ca o modalitate de a menține grupul conectat și de a integra toți voluntarii în sarcini care pot fi, de asemenea, utile pentru organizație uneori. Încercați să creați sarcini amuzante, atrăgătoare și ușor de făcut. Creați grupul din rețeaua cea mai utilizată de voluntarii dvs., cum ar fi Discord, Instagram, WhatsApp sau TikTok.

Furnizați sarcina în ziua stabilită (de exemplu, luni) cu un termen limită pentru o altă zi (a doua zi sau după 7 zile, cum ar fi marți sau duminică). Sarcinile ar trebui să fie amuzante, antrenante și să fie realizate în maxim 5-10 minute. Ar fi mai bine să urmăriți conversația și să vedeți cine nu este implicat. Puteți folosi aceste provocări pentru a găsi unele cercetări pentru activitățile viitoare sau pentru a le invita printr-o provocare pentru a crea alte provocări, veți avea nevoie de cât mai multe idei pe care le puteți găsi!

Este important să existe dovezi cu privire la cine a realizat provocarea și cine nu. Dacă există multe provocări la rând fără a fi realizate de o singură persoană, verificați ce se întâmplă. Implicați-vă, de asemenea, în rezolvarea acestora sau în acțiunile care necesită implicare.

Exemple de sarcini:

- 1.Găsiți un nume pentru grup. Să votăm numele cel mai atrăgător. Nu aveți voie să votați propria propunere!
- 2.Postează o poză cu animalul tău preferat.
- 3.Trimiteti un videoclip în timp ce imitați influențatorul dvs. preferat. Să ghicim cine este.
- 4.Trimiteti 1/3 provocări pentru acest grup. (Este important să aveți o astfel de provocare după câteva săptămâni de activitate, astfel încât să poată înțelege ce fel de provocări se așteaptă de la ei).
- 5.Trimiteti o fotografie din activitatea dvs. preferată cu un alt voluntar.
- 6.Numiți 3 lucruri pe care le-ați pune în aplicare dacă ați fi președintele organizației.
- 7.Trimiteti o imagine cu dvs. făcând sarcinile pentru următoarea activitate.
- 8.Să facem o listă de redare. Adaugă melodia ta preferată.
- 9.(Folosind algoritmul aleator, cum ar fi cele pentru Secret Santa), trimiteți un mesaj de vibe bun, în acest grup, persoanei pe care tocmai ați primit-o!
- 10.Creați un TikTok / Reel despre... activitatea dvs. preferată / motivele dvs. de voluntariat / (adăugați orice idee care poate fi la fel de utilă pentru organizație)
- 11.Îți trimit zâmbetul de dimineață
12. Găsiți alți 3 voluntari pentru a ne trimite o nouă imagine frumoasă împreună (sunt acceptate grupuri mai mari)

Materiale necesare: un grup online pentru astfel de discuții (diferit sau nu de cel obișnuit).

Evaluare și feedback: Pentru a evalua modul în care această metodă evoluează, încercați să urmați răspunsurile, pentru a vedea câți voluntari sunt implicați. După câteva săptămâni, analizați, de asemenea, dacă implicarea voluntarilor a fost afectată asupra sarcinilor organizaționale.

Care pălărie?

Această activitate este concepută pentru procesul de evaluare a unei echipe și pentru a crește dezvoltarea capacității organizaționale. Această metodă poate fi utilizată, de asemenea, în soluționarea conflictelor dacă voluntarii / lucrătorii de tineret își alocă alte sarcini sau se plâng de activitatea celorlalți.

Obiectiv: Pentru a crea o poveste cu mai multe personaje pentru a înțelege cum lucrează echipa și ce sarcini au nevoie de spațiu pentru a fi integrate de mai multe persoane sau pot fi realizate de una. Pentru a defini cartografierea rolurilor din organizația dvs., prin ochii voluntarilor / lucrătorilor de tineret Pentru a colecta informații despre punctele forte, oportunitățile și trăsăturile organizației culturale

Obiective de învățare:

- Pentru a înțelege rolurile dvs. și modul în care le combinați în cadrul echipei

Verificarea realității:

Uneori este ușor să nu înțelegi ce fac ceilalți și cum poți combina diferite roluri și în cadrul muncii de zi cu zi. Pe de altă parte, în special în echipe mici, dar poate fi comun și pentru grupuri mai mari, o persoană poate avea mai multe roluri (pălării). Datorită varietății rolurilor, în cadrul unui grup pot apărea conflicte sau îndoieli care reduc funcționalitatea unei echipe.

Activitate:

Acesta este un exercițiu imaginar care este creat în jurul rolurilor unei persoane în cadrul unei organizații și modul în care voluntarii pot interfera cu mai multe tipuri de activități pentru care sunt responsabili. Această activitate poate fi creată vizual cu mai multe pălării proiectate și explicațiile de mai sus sau doar fiecare persoană poate scrie pentru sine. Dacă este ales tipul vizual de prezentare, acesta poate fi realizat pe hârtie sau utilizând instrumente digitale. De asemenea, acest exercițiu funcționează în sesiuni one-to-one, care vor oferi răspunsuri mai profunde și mai mult timp să se gândească la dinamica dintre diferitele roluri.

1. Punctul de plecare: o persoană poate, în același timp, să aibă o fiică/fiu, o soră/frate, o mamă/tată, o soție/soț, un prieten, un profesionist etc., astfel încât să poarte pălării diferite în timpul vieții.

Fiecare persoană trebuie să se gândească la toate rolurile pe care le are în cadrul organizației (voluntar, cursant, jucător de echipă, lider de echipă etc.).

2. Odată ce și-au realizat toate rolurile, participanții trebuie să se gândească la atribuțiile și sarcinile fiecărei pălării, dar și la calitățile și valoarea adăugată. La final, participanții pot adăuga numele persoanelor care împart aceleași roluri (pentru echipe mai mari)

Puteți oferi un interviu semi-ghidat pentru participanți, pentru a putea să se gândească la rolurile lor, cum ar fi: Pe ce subiecte ți-a plăcut cel mai mult să lucrezi? Cum arată o zi perfectă în cadrul acestei organizații pentru tine? Cu cine ai lucrat cel mai bine? Ce calități are această persoană?

3. Când toată lumea a realizat harta rolurilor lor și cum arată fiecare rol, ei trebuie să răspundă individual la următoarele întrebări: Cum funcționează multiplele lor pălării împreună? Ce ar spune o pălărie cu mai multe sarcini pălăriei cu sarcini mai mici? Lucrează împreună; Dacă da, cât de des se întâlnesc? Ce învățăm din fiecare pălărie? Aceste întrebări pot fi folosite atunci când sunt prezentate tuturor (dacă există timp pentru a asculta toate persoanele) sau în grupuri mici. Întrebările pot fi adaptate la necesitatea pentru care este utilizat acest exercițiu.

Pentru rezolvarea conflictelor este recomandat să folosiți întrebări precum Care a fost punctul de plecare al conflictului? Care dintre pălăriile tale a reacționat prima și cum? Cum a reacționat celălalt? În ce calitate credeți că a reacționat celălalt? Cum te așteptai să reacționezi? Ce ai fi făcut diferit?

4. Gândiți-vă la concluziile acestui exercițiu, chiar dacă a fost prezentat în grupuri mici sau în publicul mare. Care sunt rezultatele și punctele de învățare pentru ei?

5. Dacă vi se pare necesar, odată ce sunt gata, îi puteți face să gândească pentru alte persoane care nu împart rolurile cu ei, de exemplu coordonatorul.

Materiale necesare:

A) o idee este de a avea pălării fizice (cum ar fi coifurile de ziua de naștere) care ar trebui să fie cât mai diferite posibil, pentru a permite participanților posibilitatea de a alege cât mai multe roluri pe care le consideră necesare; B) să relaționeze desenul sau desenul/colajul digital cu scopul de a crea vizualul necesar; pentru participanții cu mai multă imaginație sau pentru sesiunile individuale, puteți implementa această metodă fără aspect vizual, folosind doar puterea gândurilor.

Evaluare și feedback:

Pe termen scurt: să verifice împreună cu participanții cum s-au simțit, ce au învățat din acest exercițiu și dacă ar schimba ceva în ceea ce privește punerea în aplicare; o reprezentare vizuală a rolurilor din cadrul organizației;
Pe termen mediu/lung: să înțeleagă modul în care organizația funcționează pe baza capacităților oamenilor și modul în care rolurile interferează unul cu celălalt pe parcursul mai multor luni.



CAPITOLUL 4: METODE INOVATIVE ÎN DOMENIUL DE TINERET

Implicarea activă a tinerilor în procesul de luare a deciziilor referitoare la problemele care îi afectează este cunoscută sub numele de implicare a tinerilor. Tinerii care sunt implicați nu numai că își oferă un impuls, ci și contribuții neprețuite în comunitățile lor. Desigur, tinerii pot vedea efectele pozitive ale activităților lor și pot învăța abilități pentru a sprijini atât propria lor dezvoltare, cât și dezvoltarea generală a comunității. Cu toate acestea, astfel cum s-a discutat în capitolul anterior, în cursul acestui proces pot apărea o serie de provocări care descurajează participarea tinerilor. Din acest motiv, detalii cu privire la câteva tehnici noi care pot ajuta organizațiile să crească interesul și implicarea tinerilor într-o varietate de evenimente vor fi oferite în cel care urmează.

Se știe că fiecare organizație funcționează și folosește metode personalizate care funcționează cel mai bine pentru fiecare dintre ele în ceea ce privește gestionarea sau punerea în aplicare a activităților lor. Cu toate acestea, deoarece obiectivul lor comun este implicarea și dedicarea tinerilor, nu putem ignora faptul că toți folosesc unele tehnici comune. Conform cercetărilor care au fost efectuate, au apărut unele dos și don'ts care sunt comune tuturor organizațiilor intervievate și sunt enumerate în această broșură. În plus față de acestea, vor exista și alte strategii care pot fi utilizate de grupuri și organizații pentru a încuraja implicarea tinerilor în societate, susținând în același timp interesele lor.

Este esențial să realizăm că, înainte de a ne da seama cum să-i facem pe tineri să se miște, trebuie să subliniem subiectele care îi interesează. Unele dintre acestea ar putea fi probleme legate de sport, mediu, diversitate, artă, incluziune, drepturile omului, educație, capacitate economică sau cetățenie activă. După aceea, putem vorbi despre abordarea pe care o vom lua pentru a avea un impact asupra lor și despre modul în care putem menține interacțiunea cu tinerii care participă.

Metode

Abordările principale utilizate în domeniul activităților pentru tineret derivă din educația non-formală (NFE). Aceste abordări combină educația de grup cu cea individuală și promovează învățarea reciprocă. Ele sunt variate, interactive și centrate pe cursant. Obiectivele NFE sunt de a pregăti studenții pentru

angajamentul civic și de a dobândi experiență în lumea reală. NFE implică corpurile, gândurile și emoțiile cursanților, deoarece este o abordare holistică. În cele din urmă, este adevărat că aceste abordări și strategii variază de la o generație la alta. Acest lucru înseamnă că ele sunt întotdeauna potrivite pentru adaptarea la generația care este considerată tânără la acel moment. Din acest motiv, este esențial să se ia în considerare interesele și capacitățile generației Z în lumea modernă.

Politicile pentru tineret și practicile de lucru, în special, trebuie să îi ajute pe tineri să își valorifice pe deplin potențialul de membri autonomi ai societății, astfel încât să își poată face planuri pentru viața lor și să participe la cetățenia democratică. În plus, într-o societate democratică precum a noastră, implicarea este o componentă fundamentală a cetățeniei. Participarea tinerilor este o metodă de a îmbunătăți societatea și de a aduce schimbări pozitive în viața lor, nu un scop în sine.

Gândire creativă

O metodologie care oferă o abordare bazată pe soluții pentru rezolvarea problemelor este gândirea de proiectare. Atunci când se aplică provocărilor complicate care sunt neclare sau nedefinite, este foarte util, deoarece ajută la înțelegerea cerințelor persoanelor implicate, reformulează problema dintr-o perspectivă centrată pe om, generează o tonă de idei în timpul sesiunilor de brainstorming și adoptă o abordare practică a creării de prototipuri și a testării. Dobândirea cunoștințelor despre cele cinci faze ale gândirii de proiectare vă va permite să utilizați abordarea în munca dvs. și să abordați problemele complicate care apar în afacerile, națiunile și în întreaga lume. Gândirea de proiectare este un proces inovator de rezolvare a problemelor înrădăcinat într-un set de abilități. Dar vorbind despre perspectiva centrată pe om, este important să fie clar despre semnificația centrată pe utilizator, de asemenea. Această abordare prioritizează ceea ce este necesar pentru utilizator prin identificarea problemei în ceea ce privește utilizatorul și aplicarea nevoilor sale ca standard pentru acceptarea soluțiilor. Dar care este procesul centrat pe utilizator?

Înțelegerea oamenilor și a mediilor lor, determinarea dorințelor utilizatorilor și a petelor dureroase, crearea de soluții pentru a îndeplini aceste nevoi și evaluarea produselor finite pentru a se asigura că satisfac criteriile utilizatorilor fac parte din metoda cunoscută sub numele de design centrat pe utilizator.

Design Thinking în 3 pași de bază:

- a. Înțelegeți problema
- b. Gândiți-vă la o soluție originală
- c. Verificați conceptul dvs., d. Implementați

Înțelegeți problema

În gândirea de proiectare, primul pas este de a identifica problema pe care încercați să o rezolvați înainte de a căuta răspunsuri. Ocazional, problema pe care trebuie să o rezolvi cu adevărat nu este cea cu care ai început. Ei încearcă în mod eronat să simpatizeze doar făcând paralele între problema în discuție și experiențele lor personale. Acest lucru vă dă impresia că înțelegeți problema în întregime, ceea ce nu este adevărat. Cu toate acestea, adevărata problemă este aproape întotdeauna mai complexă, mai largă sau mai unică decât ceea ce cred oamenii mai întâi.

Gândiți-vă la o soluție originală

Să presupunem că nu ați folosit niciodată un walker înainte și construiți un nou model pentru pacienții vârstnici și de reabilitare. Ați putea înțelege în mod corespunzător nevoile clienților? Fără îndoială, nu dacă nu ați petrecut mult timp urmărind și conversând cu clienții reali. Există un motiv bun pentru care designul centrat pe om este un alt termen pentru gândirea de proiectare. Cum ar putea cineva să învețe cum să construiască un pieton mai bun? Prototipurile și testarea – mai multe despre acestea mai târziu – sunt componente esențiale ale procesului de gândire în materie de proiectare, deoarece permit proiectanților să încerce lucruri, să eșueze și să își dea seama ce funcționează.

Clienții sunt, de asemenea, implicați în testare, iar participarea lor continuă oferă o contribuție esențială a utilizatorilor cu privire la posibilele proiecte și cazuri de utilizare. În plus, este esențial să înțelegem participanții sau părțile interesate suplimentare, cum ar fi cei care oferă un lucru sau cele. Înțelegerea altor părți interesate sau participanți este, de asemenea, esențială. Printre acestea se numără persoanele care sunt interesate să participe la activități legate de ciclul de viață sau să comercializeze un produs.

Al doilea pas în procesul de gândire de proiectare este de a veni cu soluții pentru problema. În general vorbind, brainstorming-ul este etapa inițială a acestui proces. În timpul ședințelor de brainstorming, păstrați totul pentru dvs. (bine, cu excepția criticilor). Este posibil ca ideile aparent de neconceput să ducă la soluții utile, dar dacă respingi imediat orice gând absurd, nu vei ajunge niciodată acolo. Firește, nu vom putea dezvolta ideile nebunești și nebunești dacă nu le luăm în considerare mai întâi.

Verificați conceptul

S-a identificat care este problema. Ați avut discuții cu persoane care și-au manifestat interesul. În urma unei sesiuni de brainstorming, tu și echipa ta ați produs o gamă largă de idei și ați lucrat împreună pentru a perfecționa acele gânduri până la cele pe care le simțiți că au cel mai bun potențial de rezolvare a problemei date.

Nu putem veni cu o soluție solidă doar prin brainstorming de concepte, idei sau imagini. Folosim prototipuri și modelare pentru a investiga posibile soluții. Planificăm, creăm, testăm și apoi repetăm. Gândirea eficientă de proiectare necesită acest proces iterativ de proiectare. Este esențial să continuați să treceți prin acest ciclu de testare, prototipare și obținerea de feedback din partea utilizatorilor pentru a vă asigura că designul este solid și că îl puteți construi și susține.

Punerea în aplicare

Nu este loc pentru mai multă practică sau gânduri în această fază. E timpul să te ridici și să începi!

Rezolvarea de probleme

Mai mult decât atât, și la fel de esențial, conceptul de "rezolvare a problemelor" vine în prim-plan. Rezolvarea problemelor este procesul de identificare a unei probleme, determinarea cauzei sale fundamentale, localizarea, prioritizarea și selectarea opțiunilor viabile și, în cele din urmă, punerea în aplicare a unei soluții. După cum putem înțelege, există un teren comun cu metoda menționată mai sus (gândirea de proiectare), deoarece acestea au un nucleu comun.

O abilitate fu

ndamentală de viață care este necesară pentru succesul în toate aspectele vieții noastre – la locul de muncă, acasă și la școală – este capacitatea de a rezolva probleme. În fiecare zi, rezolvăm probleme fără să ne gândim prea mult la metodele noastre. Procesul de recunoaștere a unei probleme, formularea soluțiilor potențiale și alegerea celui mai bun curs de acțiune este cunoscut sub numele de rezolvare a problemelor. Există foarte puține variații în ceea ce privește punerea în practică a strategiei, dar procedurile fundamentale rămân aceleași atunci când se face față unei circumstanțe dificile.

Etape:

1. Definirea obstacolului/situației
2. Creați/găsiți opțiuni/alternative
3. Evaluarea opțiunilor/alternativelor
4. Elaborarea planului/strategiei și monitorizarea rezultatelor



1. Definirea obstacolului/situației

Efectuați o evaluare, astfel încât să vă puteți concentra asupra problemei reale, în loc să vă concentrați doar asupra simptomelor acesteia.

2. Creați/găsiți opțiuni/alternative

Odată ce modelul "ceea ce ar trebui să fie" a fost determinat, acest standard de obiectiv servește drept bază pentru crearea unui plan de explorare a alternativelor potențiale. În această fază de rezolvare a problemelor, sesiunile de brainstorming și metodele de rezolvare a problemelor de grup sunt benefice. Ar trebui dezvoltat un număr mare de soluții diferite la această problemă.

3. Evaluarea opțiunilor/alternativelor

Rezolvatorii de probleme competenți evaluează mai multe aspecte înainte de a selecta cea mai bună soluție. Toate părțile care ar putea fi interesate vor accepta alternativa. Alternativa îndeplinește specificațiile organizaționale.

4. Elaborarea planului/strategiei și monitorizarea rezultatelor

Participarea la procesul de implementare este una dintre cele mai bune metode de a obține sprijin și încurajare. Cele mai bune răspunsuri provin din tehnicile de rezolvare a problemelor și din metodele de obținere a clarității, care sunt actualizate și ajustate pentru a ține cont de noile informații.

În cele din urmă, există o legătură indisolubilă între tineri și abordarea rezolvării problemelor. Este o idee care îi ajută pe tineri să devină mai apti și mai rezilienți în a face față provocărilor de zi cu zi, încurajându-i să-și folosească imaginația și creativitatea pentru a veni cu soluții. Mai exact, dacă ne uităm înapoi la ghidul de a face și a nu face, vom vedea că organizațiile se luptă frecvent cu relevanța în scădere a membrilor și participanților lor mai tineri.

Pe de altă parte, mulți dintre ei ar putea fi gata să facă o schimbare majoră în viața lor în acest moment. Prin urmare, folosind această tehnică și aderând la ea, oamenii pot mai întâi să recunoască semnificația problemei cu care se confruntă, să lucreze calm la ea și să descopere soluții noi pentru a se ocupa de ea. Ca rezultat, ei vor fi proactivi, inventivi și determinați, fiind în același timp mai conștienți de comunitatea și societatea lor și implicați în inițiative care îi vor ajuta cu adevărat.

Incluziune

Cum am putea descrie cuvântul INCLUZIE?

„În sectorul european al tineretului, «incluziunea socială» este un concept popular și generalizat, prezentat atât ca scop (sau obiectiv) al politicii pentru tineret și al programelor de lucru pentru tineret, cât și ca mijloc de realizare a «procesului de autorealizarea individului în cadrul unei societăți, de afirmare și recunoaștere a potențialului său de către instituțiile sociale, de integrare (prin studiu, angajare, voluntariat sau alte forme de participare) în rețeaua de relații sociale dintr-o comunitate» (Kovacheva n.d.: 2). Potrivit Monitorului incluziunii sociale (a se vedea site-ul oficial), incluziunea socială cuprinde șase dimensiuni: prevenirea sărăciei, educația echitabilă, accesul pe piața muncii, sănătatea, coeziunea socială și nediscriminare, precum și justiția între generații. Deși acestea sunt probleme colective și sociale comune, este clar că au o relevanță deosebită pentru tineri. Acest lucru este valabil atât datorită punctului crucial și vulnerabil al tinerilor în cursul vieții (a fi la școală, a intra pe piața muncii pentru prima dată etc.), cât și datorită efectului pozitiv pe care îl pot avea în realizarea și promovarea valorilor și practicilor incluziunii sociale pentru toți (nediscriminare, justiție intergenerațională, de exemplu). Într-un sens, tinerii înșiși sunt atât un mijloc, cât și un "en d" de incluziune socială.

Este foarte probabil ca o persoană care examinează mai multe strategii în activitățile pentru tineret care ar putea stimula angajamentul tinerilor și ar putea prioritiza implicarea activă să nu fie capabilă să recunoască conexiunea sau să aducă incluziunea ca tactică. Acest lucru este neadevărat. Incluziunea tuturor este esențială. Incluziunea este un element cheie atunci când vorbim despre tactici pentru atragerea tinerilor, implicarea lor, oferindu-le un sentiment de scop și eficacitate și, în cele din urmă, motivându-i să rămână alături de organizații și să aibă un impact împreună. Deși această abordare a activităților pentru tineret nu poate fi considerată „nouă” sau una dintre cele mai actuale, există cu siguranță multe inovații noi în acest domeniu care pot fi utilizate ca instrument pentru a contribui la creșterea angajamentului și a nivelului de participare a oamenilor. Educatorii, formatorii, facilitatorii și oamenii în general par să-l fi folosit și să acorde o atenție mai mare caracteristicilor și posibilităților sale în ultimii ani.



Dacă luăm în considerare una dintre provocările pe care grupurile de respondenți le-au ridicat se referă la copiii care se distanțează de activitățile organizațiilor, acest lucru devine și mai evident și logic. Aceasta înseamnă că organizațiile, în special la început, trebuie să recunoască și să îndeplinească cerințele membrilor lor într-o manieră clară și concisă, să le ofere timp și spațiu pentru a se adapta la mediu, să le inspire să facă lucruri noi și să le asigure în timp ce operează.

Trei etape

1. Elaborați un program stabilit pentru toți cei implicați.

Pentru a face ziua interesantă, rămâneți la o rutină zilnică obișnuită, dar schimbați treburile care sunt incluse în ea. Tinerii și membrii pot fi mai bine pregătiți pentru schimburi, campanii și activități dacă sunt informați în prealabil cu privire la modificările de rutină viitoare și, după caz, dacă li se oferă ajutor vizual, cum ar fi poveștile sociale sau alte suporturi atent selectate, cum ar fi perechile de prieteni.

2. Oferă-le tuturor un plan vizual accesibil.

Memento-urile vizuale, cum ar fi programele și tacurile, pot fi folosite pentru a ajuta membrii și tinerii să-și dea seama ce urmează, cine este responsabil de fiecare activitate, când ar trebui să se afle într-o anumită locație și cum să treacă de la o anumită misiune la alta.

3. Adunați participanții pentru o schimbare viitoare

Dacă tinerii care întâmpină dificultăți în tranziția de la o sarcină la alta sunt conștienți că acest lucru este pe cale să se întâmple, ei vor fi mai bine pregătiți. Pentru a ajuta oamenii să-și amintească când apar modificări, utilizați cronometre cu numărătoare inversă, ajutoare vizuale sau memento-uri frecvente. Făcând acest lucru, puteți facilita ajustările și puteți crește eficiența acestora.

Acestea susțin că începerea activității lor – și, probabil, într-un mod foarte productiv – le va oferi, de asemenea, un sentiment distractiv de apartenență, ceea ce îi va ajuta pe acești copii să simtă că aparțin unui grup căruia îi pasă cu adevărat de ei și care încurajează angajamentul și dorința de a rămâne alături de ei.

5 etape de incluziune

Zero: Respingere activă.

Grupul/membrii săi aleg să respingă și să marginalizeze individul.

Unu: Excludere.

Nu se face nici o încercare.

Doi: Separarea.

Individul este ținut separat de ceilalți din comunitate, dar i se permite intrarea într-un anumit loc.

Trei: Integrarea.

Individul este fie continuu, fie sporadic într-un mediu mediu mediu.

Patru: Incluziune, (I)

Individul este acceptat și se alătură grupului

Management de proiect agil

Ce este un management de proiect agil?

O metodă repetitivă iterativă și ciclică pentru organizarea și conducerea operațiunilor de proiect se numește Agile Project Management sau APM. Aceasta împarte procedurile de proiect în etape mai ușor de gestionat. Echipele pot lucra rapid și cooperant la un proiect cu management de proiect agil, ceea ce le permite, de asemenea, să se adapteze la cerințele în schimbare pe măsură ce apar. În plus, ajută echipele de dezvoltare să răspundă prompt la contribuții, permițându-le să-și perfecționeze planurile în fiecare etapă.

Începând cu Agile, managementul de proiect are mai multe avantaje, cel mai important fiind flexibilitatea în gestionarea problemelor care apar în timpul proiectului. Atunci când modificările necesare sunt aduse unui proiect la momentul potrivit, resursele pot economisi, iar proiectul poate fi finalizat cu succes la timp și în limitele bugetului.

Modelul Agile vs Waterfall.

Managementul tradițional de proiect urmează o abordare cunoscută sub numele de cascadă. Modelul de cascadă urmează un flux secvențial, în care fiecare fază trebuie finalizată înainte de a trece la următoarea. Cerințele sunt adunate la început, iar întregul sistem este dezvoltat liniar. Această structură rigidă poate face dificilă adaptarea la schimbări odată ce proiectul este în curs de desfășurare, iar rezultatul final nu este livrat până la sfârșitul ciclului de dezvoltare.

Prin contrast, metodologiile Agile sunt o colecție de abordări iterative și adaptive care prioritizează flexibilitatea, colaborarea și feedback-ul clienților. Spre deosebire de metodologiile tradiționale de cascadă, Agile se concentrează pe eliberarea și feedback-ul continuu și pe o inspecție și îmbunătățire constantă a procesului de dezvoltare pentru a răspunde cerințelor și evoluțiilor emergente în nevoile și preferințele grupului țintă.

Metodologiile agile au fost dezvoltate pentru a funcționa în medii neclare și în continuă evoluție. Caracterul iterativ al Agile permite îmbunătățirea continuă și capacitatea de adaptare la cerințele în schimbare, sporind capacitatea generală de reacție a procesului de dezvoltare.

În Agile, dezvoltarea este împărțită în iterații sau sprinturi mici, ușor de gestionat, care durează de obicei două până la patru săptămâni. Echipele inter-funcționale lucrează în colaborare, iar feedback-ul clienților este solicitat frecvent pentru a se asigura că produsul în evoluție răspunde așteptărilor lor.

În timp ce cascada este mai potrivită pentru proiecte cu cerințe bine definite și stabile, Agile este mai bine echipată pentru a gestiona mediile de proiect dinamice și în evoluție. Metodologiile agile, inclusiv cadrele populare precum Scrum și Kanban, subliniază colaborarea, livrarea continuă a creșterilor mici și capacitatea de adaptare la circumstanțele în schimbare, oferind o abordare mai receptivă și centrată pe client a dezvoltării software și a managementului de proiect.

Pașii în managementul Waterfall:

Cerințe -> Proiectare -> Implementare -> Verificare -> Întreținere

Pași în managementul agil:

Cerințe -> Proiectare -> Dezvoltare -> Test -> Utilizare -> Revizuire

Implementarea conceptelor de Agile Management în activitățile pentru tineret sau în inițiativele de dezvoltare poate îmbunătăți eficiența, adaptabilitatea și munca în echipă. Prin integrarea metodelor Agile în ceea ce privește activitățile pentru tineret, se poate îmbunătăți experiența generală de dezvoltare a tinerilor prin promovarea unei atitudini mai flexibile și mai cooperante.

Aici puteți vedea câteva modalități prin care managementul agil poate fi utilizat pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor:

1. Adaptabilitate și amplificator; Versatilitate. Metodologiile agile sunt concepute special pentru a face față cerințelor în evoluție. În activitățile pentru tineret, aceasta înseamnă că activitățile și liniile de lucru pot fi adaptate rapid pentru a reflecta schimbările în ceea ce privește nevoile și interesele tinerilor cărora li se adresează. Planificarea flexibilă și concentrarea asupra acțiunii iterative pot fi un avantaj semnificativ față de proiectele mai rigide și greoaie care riscă să transforme activitățile irelevante sau învechite din cauza dificultății de a introduce modificări în acestea odată ce sunt începute.

2. Promovarea leadership-ului tinerilor. Echipele agile sunt auto-organizate și auto-gestionate. Acest mod de lucru permite în mod natural tinerilor să-și dezvolte colaborarea și conducerea, oferindu-le șansa de a-și asuma responsabilitatea, de a lua decizii și de a participa la organizarea și îndeplinirea sarcinilor.

3. Feedback și reflecții frecvente. O practică de bază a metodologiilor Agile este o mentalitate de îmbunătățire constantă. Acest lucru se face prin inspectarea periodică a practicilor și performanței echipei pentru a identifica punctele forte și punctele slabe și pentru a lucra la niveluri mai ridicate de competență.

4. Empirism și vizualizare. Dezvoltarea agilă se bazează pe un proces decizional bazat pe date, care permite reducerea riscurilor și adaptarea mai bună a proiectelor la nevoile grupului țintă. Pentru a sprijini acest proces bazat pe date, Agile include o serie de tehnici și instrumente pentru colectarea, procesarea și vizualizarea informațiilor.

5. Dezvoltarea constantă a abilităților. Agile se bazează pe abilitățile unei echipe auto-gestionate și auto-organizate care dezvoltă toate abilitățile necesare pentru a-și face treaba. Promovează învățarea și împuternicirea în rândul membrilor săi, ca parte a cerințelor zilnice ale echipei.

6. Crearea unei comunități puternice. Elementul de bază al muncii Agile este echipa, nu individul. Partajând proprietatea asupra muncii lor și colaborând îndeaproape și frecvent, membrii echipei multiplică oportunitățile de a crea legături și de a construi relații semnificative.

Din acest motiv, este o practică extrem de benefică care trebuie să fie încorporată în metodologia unui lucrător de tineret. Este, de asemenea, benefic să practici în asociații, organizații, săli de clasă, locuri de muncă sau alte medii în care oamenii lucrează împreună în general. În plus, în conformitate cu manualul sau ghidul „do’s and don’ts”, a lăuda munca asiduă este una dintre cele mai bune modalități de a motiva părțile interesate – în acest exemplu, tinerii – și de a le încuraja să continue să participe la niveluri înalte, iar prin această metodă acest lucru este garantat.

Prezentul document reflectă unele dintre metodele care pot fi utilizate pentru a spori și a menține implicarea tinerilor în activitățile pentru tineret.



CONCLUZII

Generația actuală de tineri, cunoscută sub numele de Generația Z, sau Generația Z, născută între 1996 și 2010, prezintă o serie de caracteristici care îi fac extrem de distinctivi și diferiți de cei anteriori.

Generația Z se remarcă prin faptul că este foarte educată și pragmatică, cu calități distincte care le diferențiază. Sondajele, efectuate în principal în regiunile vorbitoare de limbă engleză în scopuri comerciale, arată un consens cu privire la trăsăturile lor definitorii. Generația Z se percepe de obicei pe sine și este percepută ca fiind conștientă de sine, persistentă și posedând o mentalitate realistă. Ei sunt recunoscuți ca fiind cohorta cea mai bine educată, îmbrățișând valorile liberale și deschiderea către schimbările societale. În Uniunea Europeană, Generația Z este, de asemenea, mult mai diversă din punct de vedere cultural decât generațiile anterioare, inclusiv milenialii născuți cu câțiva ani înainte.

Informațiile din sondajele pre-pandemie și din primele pandemii dezvăluie așteptările și atitudinile Generației Z. Ei solicită politici dincolo de profit, subliniind capitalismul părților interesate. Printre priorități se numără abordarea schimbărilor climatice, sustenabilitatea, implicarea angajaților, combaterea inegalității veniturilor și concentrarea asupra bunăstării mintale.

Particularitățile Generației Z se extind la condițiile lor materiale. Generația Z se confruntă cu provocări legate de mobilitatea veniturilor între generații, fiind nevoită să facă față unui venit disponibil în continuă scădere, unei piețe a muncii tensionate, creșterii inegalității, diminuării mobilității sociale, creșterii costurilor de trai și creșterii extremismului politic, toate acestea în timp ce asistă la consecințele din ce în ce mai dramatice ale schimbărilor climatice. În timp ce unele dintre aceste probleme au fost prezente uneori înainte, conjuncția și severitatea lor fac ca Generația Z, împreună cu ultimele cohorte ale Milenialilor, prima generație din secole să aibă o calitate mai scăzută a vieții decât părinții lor.

Circumstanțele deja excepționale ale acestei generații au fost profund afectate de pandemia de COVID-19, care a avut un impact disproporționat asupra vieții tinerilor. În plus față de adaptările severe, le-a forțat educația, le-a condiționat în mod semnificativ accesul la piața muncii și a dus, fără îndoială, la locuri de muncă mai nesigure, mai târzii și mai neremunerate. Acest lucru, la rândul său, a dus la niveluri nemaivăzute de anxietate, depresie și alte probleme mentale și emoționale.

Trucuri vechi pentru oameni noi

Atunci când se analizează caracteristicile și mediul noii generații din perspectiva activităților pentru tineret, este evident că evoluția naturală a metodelor și a dinamicii trebuie accelerată și direcționată în mod conștient pentru ca acestea să rămână eficiente. Noua generație și circumstanțele în care se află fac caduce multe abordări și practici comune, cu o viteză care a prins mulți lucrători de tineret și asociații nepregătite.

Pe măsură ce generația Z devine majoritară în rândul tinerilor, devine din ce în ce mai clar ce metode urmează să fie eliminate treptat dacă organizațiile doresc să rămână atractive și utile pentru ei. Organizațiile care nu reușesc să ofere metode flexibile de participare, în conținut, timp și spațiu, precum și canalizarea energiei și angajamentului tinerilor prin căi ferate se confruntă cu dificultăți tot mai mari de a atrage și de a-și păstra interesul.

Dificultatea de a rămâne relevant pentru tineri este din ce în ce mai vizibilă pentru acele organizații care nu contează cu mecanisme puternice de feedback și un proces de participare deschis la toate nivelurile. Interesul tinerilor pentru egalitate, democrație, deschidere și incluziune pătrunde în activitățile pentru tineret sub forma unor cereri tot mai mari de influență și oportunități. Organizațiile de tineret trebuie să găsească noi modalități de a se adapta interesului tot mai mare pentru apartenență, în sensul deplin al cuvântului, și să aibă o voce în viața organizației, puțini dintre ei simțindu-se mulțumiți în rolul de colaborator ocazional.

Deoarece aceste cerințe pun o presiune suplimentară asupra organizațiilor pentru a comunica, a promova, a se adapta și a-și selecta activitățile și partenerii, trebuie să se depună eforturi suplimentare pentru dezvoltarea lor corectă. Organizațiile fără voința sau capacitatea de a aloca suficiente resurse pentru aceste activități riscă să piardă legătura cu tinerii.

Cu valul

Diferențele dintre generația tânără și predecesorii săi au accelerat ritmul schimbării și au făcut ca noile cerințe să fie mai vizibile și mai presante. Învățând din succesul tot mai mare al organizațiilor ale căror practici s-au aliniat la aceste cerințe, mulți alții au citit corect situația și au început sau și-au intensificat tranziția către un model mai deschis.

Tranziția se face, în general, în direcția unei incluziuni sporite a tinerilor în procesul decizional al organizației, creând sau extinzând canale pentru ca aceștia să fie auziți și să își poată exprima preocupările și interesul. Fie că se realizează prin atribuirea unor responsabilități sporite tinerilor, prin descentralizarea procesului decizional, prin consolidarea canalelor de feedback sau prin alte metode, aceasta contribuie la promovarea unei culturi a transparenței și a unei alinieri mai strânse cu interesele și nevoile tinerilor cu care lucrează organizația.

La rândul său, acest nou mod de gestionare a afacerilor interne ale organizațiilor contribuie la rolul de construire a comunității organizației. În virtutea creșterii responsabilității colective și a importanței colaborării și comunicării în rândul tinerilor, activitățile pentru tineret devin o modalitate din ce în ce mai eficientă de consolidare a rețelelor sociale și de promovare a sentimentului de apartenență.

Sentimentul de apartenență este, de asemenea, abordat printr-o schimbare a modului în care organizațiile de tineret se raportează la tineri. Este din ce în ce mai obișnuit să concepem relația ca fiind bidirecțională în natură, în care ambele părți se așteaptă ca nevoile și interesele lor să fie recunoscute. Spre deosebire de o abordare mai orientată spre organizație, în care se așteaptă ca tânărul să se adapteze organizației, această practică pune ambele părți la un nivel egal pentru a ajunge la o înțelegere cu privire la natura și amploarea relației lor. Acest mod oferă avantaje semnificative pentru a rămâne accesibil și relevant pentru tineri.

Schimbarea preferințelor, atitudinilor și comportamentelor în rândul populației tinere indică apariția unui ecosistem de lucrători și organizații de tineret semnificativ diferite. Aceste schimbări necesită adaptări profunde din partea unei mari părți a actorilor actuali, dar ele se aliniază, de asemenea, în mod magnific la valorile fundamentale ale activităților pentru tineret, cum ar fi capacitatea tinerilor, deschiderea, transparența, procesul decizional colectiv, creșterea personală și construirea comunității. Deși valul de schimbări poate îneca unele organizații inconștiente, oferă posibilități nesfârșite interesante pentru cei gata să-l navigheze.

ANEXE

Ce este Generația Z?

Generația Z cuprinde persoanele născute între 1996 și 2010. Identitatea acestei generații a fost modelată de era digitală, de anxietatea climatică, de peisajul financiar în schimbare și de pandemia de COVID-19.

Generația Z este în prezent a doua cea mai tânără generație, cu mileniali înainte și generația Alpha după. Ca în fiecare generație, comportamentele Generației Z sunt modelate de modul în care au crescut. Tinerii de astăzi s-au maturizat în umbra apocalipsei climatice, a măsurilor de limitare a mișcării persoanelor impuse de pandemie și a temerilor legate de colapsul economic. Primii Generația Z s-au născut atunci când internetul tocmai a atins o utilizare pe scară largă. Se numesc "nativi digitali" – prima generație care a crescut cu internetul ca parte a vieții de zi cu zi. Generația se întinde pe o gamă largă: Cei mai în vârstă din Generația Z au locuri de muncă și ipotechi, în timp ce cei mai tineri sunt încă preadolescenți.

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

Cine sunt ei?

Mai puțini tineri în Europa decât în restul lumii

În UE, ponderea combinată a copiilor și tinerilor (toate persoanele cu vârsta de cel mult 29 de ani) în populația totală a UE-27 a scăzut de la 38,1 % în 1999 (excluzând Croația) la 34,2 % în 2009 și la 31,8 % până în 2019, în timp ce ponderea acestei generații în populația mondială a fost considerabil mai mare, situându-se la 49 % în iulie 2019. În 2019, cele trei grupe de vârstă de cinci ani care acoperă împreună agregatul pentru copii (cei cu vârste cuprinse între 0-4 ani, 5-9 ani și 10-14 ani), precum și cea mai tânără grupă de vârstă de cinci ani în rândul tinerilor (cu alte cuvinte, grupa de vârstă cuprinsă între 15 și 19 ani) au reprezentat cele mai mici ponderi ale populației UE-27 cu vârsta sub 70 de ani. Importanța relativă a copiilor și tinerilor din întreaga lume este influențată, într-o anumită măsură, de ratele relativ ridicate ale natalității în Africa și în unele părți ale Asiei. În plus, există diferențe majore de țară în spatele acestor cifre generale în UE, Irlanda fiind cel mai tânăr stat membru, persoanele cu vârsta sub 29 de ani reprezentând aproape 4 din 10 locuitori la începutul anului 2019. La celălalt capăt al spectrului, ponderea copiilor și a tinerilor în populația totală a fost cea mai scăzută în Italia (28,3 %). La nivel regional, diferențele sunt și mai izbitoare cu unele țări din est.

Regiunile din Germania, nordul Italiei și Spania sunt cele mai puțin tinere. Deși se preconizează că populația totală a UE-27 va continua să crească până în 2026, atingând un vârf de 449,3 milioane, se preconizează că ponderea copiilor și a tinerilor în populația totală va scădea de la 31,8 % în 2019 la 28,6 % în 2052. Începând din 2052, se preconizează că ponderea copiilor și a tinerilor va crește ușor până în 2080, dar va rămâne sub nivelul din 2019.

Generația Z sunt cei mai bine educați și sunt realiști deschiși.

Au existat multe sondaje pentru a defini caracteristicile Generației Z - efectuate în principal în lumea vorbitoare de limbă engleză, examinându-le la scară globală și adesea în scopuri comerciale - și par să fie de acord cu o serie de caracteristici. Această generație este descrisă ca fiind conștientă de sine, persistentă, realistă, inovatoare și de sine stătătoare, spre deosebire de mileniali, care s-au dovedit a fi egoiști, îndreptățiți, idealiști, creativi și dependenți. Generația Z este considerată a fi cea mai bine educată proporțional, precum și liberală și deschisă la tendințele sociale emergente. Unii ar argumenta că "căutarea adevărului" se află în centrul identității lor. Aceasta include înțelegerea, conectarea și exprimarea diferitelor adevăruri individuale. Inițial, cunoscut sub numele de iGeneration, referindu-se la faptul că au crescut cu iPhone-uri și iPad-uri, aceștia sunt primii nativi digitali. În ceea ce privește comportamentul lor, aceasta înseamnă: utilizează platformele de comunicare socială mult mai mult decât generațiile anterioare pentru a fi la curent cu afacerile curente; le pasă profund de propria sănătate și bunăstare și de cea a planetei; sunt mult mai influențate de publicitatea digitală și de serviciile financiare digitale decât generațiile mai în vârstă; în ceea ce privește călătoriile, aceștia nu doresc să dețină un vehicul și sunt mult mai interesați de platformele interactive, cum ar fi webchat-urile sau platformele de rezervare inteligentă. În ciuda diferențelor mari dintre țările OCDE, aproape toți tinerii în vârstă de 15 ani (95 %) au acces la internet acasă.

Diversitate culturală și vulnerabilitate socio-economică

În UE, această generație este cea mai diversă în ceea ce privește originile. În Luxemburg, de exemplu, ponderea copiilor născuți în străinătate din grupa de vârstă 0-14 ani a fost cea mai ridicată din UE în 2019, o cincime dintre aceștia fiind născuți în afara teritoriului național (13,9 % în alt stat membru al UE și 6,6 % în afara UE). Există, de asemenea, variații mari între țările din est și vest. În Irlanda, aproximativ 12,0 % din toți copiii s-au născut într-o altă țară (nu există o defalcare disponibilă); în timp ce, în Suedia, 1,6 % dintre copii s-au născut într-un alt stat membru, iar ponderea copiilor născuți în afara UE a fost de 7,8 % (cea mai mare din UE), ceea ce reprezintă un total de 9,4 % dintre copiii născuți în străinătate. În același timp, în Croația și Cehia, ponderea copiilor născuți în străinătate este de 0,7 % și, respectiv, 1,1 %.

În ceea ce privește tinerii adulți (15-29 de ani), Luxemburgul a avut cea mai mare pondere a tinerilor născuți într-o țară străină în 2019 (41,9 %), urmat de Cipru, Malta, Austria și Suedia, unde peste o cincime dintre tineri s-au născut în străinătate. În plus, cele mai mari ponderi ale tinerilor născuți în afara UE s-au înregistrat în Suedia, Spania și Luxemburg. Între timp, Polonia, Lituania, Slovacia, Bulgaria și Letonia au avut cele mai mici ponderi de tineri născuți în străinătate, situându-se între 1,4 % și 2,5 % din totalul grupei de vârstă. În ceea ce privește mediul lor socioeconomic, generația cea mai tânără este mai afectată de „podele și plafoane lipicioase” decât oricare alta în ceea ce privește mobilitatea veniturilor între generații: în țările OCDE, începând cu anii 1990, s-a înregistrat o tendință generală către o lipsă de mobilitate între pozițiile de venituri de la baza și de la vârful scării sociale. În ceea ce privește obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD) ale ONU, cei mai tineri sunt cei mai vulnerabili și cei mai afectați de sărăcie și șomaj. Acestea fiind spuse, sărăcia este o problemă multidimensională, nu numai legată de venit și, prin urmare, nu afectează doar copiii din familii cu venituri mici. Pe baza calculelor venitului gospodăriilor, aproape 25 % dintre copii sunt expuși riscului de sărăcie în UE. Cu toate acestea, analizând mai multe alte dimensiuni ale sărăciei, inclusiv locuințele și activitățile sociale, aproximativ 30 % dintre copii sunt afectați în țările cu venituri ridicate. Această tendință s-a accentuat după recesiunea din 2008. Înainte de criza din 2008, persoanele cu vârsta sub 25 de ani nu erau mult mai expuse riscului de sărăcie decât persoanele cu vârsta de peste 64 de ani. În prezent, probabilitatea ca aceștia să fie săraci este cu aproape 10 puncte procentuale mai mare.

Așteptările și atitudinile variază în funcție de zonă

Sondajele efectuate înainte de pandemie și apoi revizuite în primele zile ale acesteia oferă o serie de indicatori de politică în legătură cu așteptările și atitudinile acestei generații. Acestea includ un scop dincolo de profit – capitalismul părților interesate, spre deosebire de capitalismul acționarilor; 2 abordarea schimbărilor climatice și punerea în aplicare a programelor de durabilitate a mediului; mai multe oportunități pentru angajați de a se implica în comunitățile lor; structuri de reducere a inegalității veniturilor și de îmbunătățire a distribuției bogăției – dar nu neapărat într-un mod de redistribuire fiscală; și un accent mai mare pe bunăstarea mintală. Cu toate acestea, aceste sondaje sunt foarte des sondaje globale, în care nu există nuanțe între diferite continente, cu atât mai puțin în interiorul continentelor. Cu toate acestea, există diferențe în opiniile și atitudinile Generației Z între Statele Unite și Europa, precum și între Europa de Est și Europa de Vest. Patru din cinci europeni din Generația Z, spre deosebire de omologii lor din SUA, au grijă de mediu, dar aceasta nu este prioritatea lor numărul unu.

Cei mai mulți dintre ei cred, de asemenea, că sectorul privat este mai bun la crearea de locuri de muncă decât sectorul public. Generația Z europeană are o viziune mai pozitivă asupra globalizării decât alte cohorte. Diferențele de atitudine dintre est și vest și vechile și noile state membre par să se atenueze în generația tânără. Cu toate acestea, mulți tinerii din est au încă opinii mai conservatoare în ceea ce privește anumite valori, cum ar fi opoziția față de căsătoriile între persoane de același sex și punerea unui accent mai mare pe etnie și religie atunci când se definește cetățenia. În plus, mobilitatea intensivă a cetățenilor mai bine educați de la est la vest menține țările est-europene înclinate spre dreapta.

Impactul pandemiei asupra generației Z

Mulți ar susține că criza cauzată de pandemie ar putea avea același impact asupra celei mai tinere generații de astăzi ca recesiunea din 2008 asupra generației anterioare, milenialii. Criza provocată de coronavirus le-a perturbat enorm educația și perspectivele de angajare. Incertitudinea a devenit norma care, la rândul său, le-a afectat puternic bunăstarea mintală.

În plus, siguranța lor (abuzul sexual asupra copiilor prin intermediul internetului, securitatea cibernetică sau simpla dependență) este, de asemenea, în pericol. Potrivit estimărilor, 99 % din cei 2,36 miliarde de copii din lume au fost afectați de unele restricții privind circulația. Închiderea școlilor a afectat 1,6 miliarde de copii la nivel mondial și aproximativ 76,1 milioane în UE; aceasta include serviciile destinate copiilor preșcolari și școlilor primare până la învățământul secundar inferior. Instituțiile de învățământ superior au fost, de asemenea, afectate, fiind implicați peste 25 de milioane de studenți din UE-27 - de la învățământul secundar superior la învățământul terțiar cu ciclu scurt, de licență și de masterat.

Examenele pentru învățământul secundar au fost anulate, iar instituțiile de învățământ superior au trebuit să găsească noi modalități de selectare a elevilor. În plus, într-un sondaj al Organizației Internaționale a Muncii (OIM), aproximativ 98 % dintre respondenți au raportat închiderea completă sau parțială a școlilor tehnice și profesionale și a centrelor de formare. Acest lucru a creat perturbări uriașe, aducând obstacole, dar și oportunități. Perturbările din educație au pus o povară grea nu numai asupra copiilor și studenților, ci și asupra familiilor cu copii. Până la sfârșitul lunii iunie, durata închiderii școlilor a variat între 7 și 19 săptămâni în 46 de țări OCDE și partenere.

Multe strategii au fost introduse pentru a menține continuitatea învățării. Dimensiunea pierderii de cunoștințe este dificil de estimat, în special în contextul ideii de dezvoltare a copilului și de formare a competențelor în care competențele generează competențe, printr-un proces multiplicator, și anume

dobândirea de competențe într-o etapă a ciclului de viață sporește dobândirea de competențe în etapele ulterioare ale ciclului de viață. 3 În plus, familiile joacă un rol foarte important în formarea competențelor. Unele sondaje timpurii arată că majoritatea elevilor nu au fost în măsură să învețe ceea ce programa de învățământ se aștepta să învețe în prima fază a pandemiei.

Acest lucru va fi deosebit de problematic pentru studenții care provin din medii vulnerabile, inclusiv migranții, refugiații, copiii cu nevoi speciale (inclusiv copiii cu handicap) și studenții cu performanțe scăzute care se confruntă cu dificultăți și care au nevoie de mai mult sprijin în procesul de învățare. Dovezile sugerează că există o corelație puternică între nivelul de studii și ratele de ocupare a forței de muncă, și anume un nivel mai ridicat de studii este asociat cu rate mai ridicate de ocupare a forței de muncă.

Acest lucru are consecințe pe termen lung și pentru economie. În prima fază a crizei, este posibil ca elevii cu vârsta de până la 18 ani să fi pierdut o treime dintr-un an școlar de învățare, să își fi redus veniturile de-a lungul vieții cu aproximativ 3 % și să fi redus PIB-ul unei țări tipice cu o medie de 1,5 % până la sfârșitul secolului. În același context, serviciile de educație și îngrijire a copiilor preșcolari (ECEC) – primul pas instituțional important către formarea competențelor – și alte servicii de sprijinire a familiilor cu copii joacă un rol foarte important. Serviciile de ECEC din întreaga UE au reacționat la criză în moduri diferite.

Aceste servicii nu au avut șansa de a intra online și, prin urmare, unele au introdus modalități inovatoare de a ajuta familiile cu copii. UNICEF a estimat că 43 din 58 de milioane de copii de cinci ani din 122 de țări cu date disponibile și-au văzut viața preșcolară perturbată. Criza a evidențiat cu fermitate dovezile că serviciile publice de EICP sunt la fel de importante pentru bunăstarea și dezvoltarea copiilor ca și pentru bunăstarea și participarea părinților lor pe piața forței de muncă.

Printre cei mai mari perdanți de pe piața forței de muncă Când vine vorba de situația tinerilor pe piața forței de muncă, aceștia par a fi printre cele mai grave victime ale epidemiei și ale măsurilor de monitorizare. Printre acestea se numără pierderea locurilor de muncă și a veniturilor, precum și dificultatea sporită de a găsi un loc de muncă. Potrivit OIM, un total de 178 de milioane de lucrători tineri din întreaga lume, mai mult de patru din zece tineri angajați la nivel mondial, lucrau în sectoare grav afectate atunci când a început criza. Aproape 77 % (sau 328 de milioane) din lucrătorii tineri din lume aveau locuri de muncă informale, comparativ cu aproximativ 60 % din lucrătorii adulți (cu vârsta de cel puțin 25 de ani). Rata informalității în rândul tinerilor variază de la 32,9 % în Europa și Asia Centrală la 93,4 % în Africa. Informalitatea, formele atipice de muncă înseamnă, de asemenea, niveluri mai scăzute de protecție socială.

Sistemele de protecție socială sunt mai susceptibile să protejeze lucrătorii în vârstă și persoanele în vârstă. Chiar și înainte de criză, peste 267 de milioane de tineri nu erau încadrați profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET), inclusiv aproape 68 de milioane de tineri șomeri. Ca urmare a crizei, unul din șase tineri (17 %) care erau angajați înainte de izbucnirea epidemiei și-a încetat complet activitatea, în special lucrătorii tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani. Programul de lucru în rândul tinerilor angajați a scăzut cu aproape un sfert (și anume, cu o medie de două ore pe zi), iar doi din cinci tineri (42 %) au raportat o reducere a veniturilor lor. Tinerii din țările cu venituri mai mici au fost cei mai expuși la reduceri ale programului de lucru și la o scădere a veniturilor.

În aprilie 2020, 2,776 milioane de tineri (sub 25 de ani) erau șomeri în UE, dintre care 2,239 milioane în zona euro. În aprilie 2020, rata șomajului în rândul tinerilor a fost de 15,4 % în UE și de 15,8 % în zona euro, în creștere de la 14,6 % și, respectiv, 15,1 % în luna precedentă. Comparativ cu martie 2020, rata șomajului în rândul tinerilor a crescut cu 159 000 în UE și cu 89 000 în zona euro. Această creștere, care include tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, a fost de patru ori mai mare decât în cazul restului forței de muncă.

Tendința a continuat în al doilea trimestru al anului 2020. Un sondaj din toamna anului 2020 în Regatul Unit, care a analizat inegalitățile emergente în materie de educație și de muncă, a arătat – atât pe baza șomajului, cât și a programului de lucru redus – că 18,3 % dintre persoanele cu vârste cuprinse între 16 și 25 de ani nu aveau un loc de muncă, comparativ cu 11,9 % în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 26 și 65 de ani. Pierderile salariale ale generației mai tinere au fost, de asemenea, semnificativ mai mari, de 58 %, comparativ cu 43 % în cazul generațiilor mai în vârstă. Cercetările arată, de asemenea, că lucrătorii tineri care intră pe piața muncii în recesiuni suferă o serie de consecințe, afectând veniturile și locurile de muncă timp de 10 până la 15 ani și afectând alte rezultate, inclusiv sănătatea generală; și că perioadele de inactivitate prelungită au efecte cicatrizante de lungă durată.

Deteriorarea sănătății mintale

Când vine vorba de sănătatea mintală a grupului sub 22/24 de ani, ei se simt cel mai singuri și raportează cel mai scăzut nivel de bunăstare mentală. Ei au fost, de asemenea, afectați de creșterea anxietății și a depresiei. Tinerii a căror educație sau a căror activitate profesională a fost întreruptă sau întreruptă în totalitate sunt aproape de două ori mai susceptibili de a fi afectați de anxietate sau depresie decât cei care au continuat să fie angajați sau a căror educație a rămas pe drumul cel bun. În cele din urmă, pandemia și criza le-au afectat, de asemenea, unele dintre drepturi, cel mai important acoperindu-le nevoile de bază, cum ar fi accesul la locuințe. În ceea ce privește persoanele sub 18 ani, cel mai recent Raport privind bunăstarea copiilor clasifică bunăstarea copiilor în țările bogate în funcție de trei criterii: bunăstarea mintală, bunăstarea fizică și aptitudinile pentru viață.

Aceasta arată că chiar și țările bogate s-ar putea să nu ofere suficientă bunăstare pentru copii. Situația s-a înrăutățit odată cu pandemia. În plus, multe gospodării se confruntă cu perspectiva de a cădea în sărăcie, din cauza unei scăderi a veniturilor lor legate de criza provocată de coronavirus și a resurselor lor limitate pentru a face față șocurilor financiare.⁵ În țările OCDE, mai mult de una din trei persoane nu dispune de suficiente active financiare pentru a-și menține familia deasupra pragului de sărăcie timp de cel puțin trei luni, în cazul în care veniturile lor se opresc brusc. Riscul este deosebit de ridicat în gospodăriile conduse de persoane cu vârsta sub 34 de ani și de persoane fără studii superioare, precum și în cazul cuplurilor cu copii. Aceste constatări subliniază, de asemenea, că există interconexiuni puternice între bunăstarea mintală, succesul educațional și integrarea pe piața muncii, care, la rândul lor, au un impact major asupra bunăstării generale a societății (inclusiv participarea civică și încrederea), precum și asupra creșterii productivității și, prin urmare, asupra întregii economii.

Creșterea bruscă a utilizării instrumentelor digitale riscă să exacerbeze inegalitățile.

Inegalitățile tot mai mari cauzate de pandemie ar putea lăsa cicatrici permanente asupra celei mai tinere generații. În plus, decalajul digital poate deveni și mai mare. Acest lucru este valabil în special deoarece decalajul este o problemă complexă, care implică cel puțin trei niveluri: accesul simplu la instrumente digitale; nivelurile de competențe; ⁶ și, în unele țări cu acces aproape universal, rezultate offline.

Aceasta din urmă se referă la disparitățile în ceea ce privește rentabilitatea utilizării internetului în rândul utilizatorilor cu profiluri de utilizare similare, ceea ce pare să se datoreze mediilor socioeconomice diferite. Acest lucru ar putea implica faptul că utilizarea internetului poate amplifica inegalitățile existente, o perspectivă sumbră în timpul transformării digitale actuale. În plus, în timp ce, în medie, în OCDE, nouă din zece elevi au acces la dispozitive digitale și la internet la domiciliu, elevii din școlile avantajate au cu 15 % mai multe șanse să aibă acces la un computer pentru temele școlare decât colegii lor din școlile defavorizate. În plus, este posibil ca în multe case dispozitivele să trebuiască să fie partajate între părinți și frați, împiedicând mulți elevi să urmeze lecții în timpul închiderii școlilor.

Există, de asemenea, schimbări pozitive. Vulnerabilitățile multiple legate de vârstă, de nivelurile de calificare, de regiune și de mediul socioeconomic expun această generație la cel mai grav impact al epidemiei de coronavirus și al crizei care a urmat. În același timp, Generația Z are idei inovatoare în ceea ce privește recuperarea. În ultimele luni, nu numai că au participat la activismul social, dar au și prezentat idei inovatoare în calitate de tineri antreprenori pentru abordarea provocărilor financiare, legate de muncă sau de sănătate și siguranță. Un sondaj de la sfârșitul lunii martie efectuat în rândul milenialilor și al generației Z a raportat sentimente ridicate de empatie și recunoștință din cauza situației. Tinerii sub 18 ani și-au continuat activismul climatic online.

Politicile existente ale UE Toate domeniile de politică ale UE au un impact asupra copiilor și tinerilor din această generație. Mai mult de jumătate din portofoliile comisarilor vizează în mod explicit copiii și tinerii, în principal în UE și, uneori, la nivel mondial.

Există două direcții principale: protejarea și capacitatea copiilor și a tinerilor. Cu toate acestea, inițiativele sunt adesea dispersate și nu sunt coordonate între portofolii. Figura 2 de mai jos le grupează în funcție de provocările discutate mai sus cu care se confrunta deja Generația Z înainte sau cu care se confruntă în prezent ca urmare a pandemiei. Acesta arată interconectarea măsurilor, deoarece o măsură poate contribui la abordarea mai multor provocări. Gruparea lor în funcție de provocări subliniază, de asemenea, că anumiți comisari au un rol deosebit de important în această chestiune. (Figura 1.)

Acestea sunt, în primul rând, Nicolas Schmit, comisarul pentru locuri de muncă și drepturi sociale, în al doilea rând, Dubravka Šuica, vicepreședinte pentru democrație și demografie, și în al treilea rând, Mariya Gabriel, comisarul pentru inovare, cercetare, cultură, educație și tineret.

În primul rând, crearea unui nou portofoliu de vicepreședinte pentru democrație și demografie în cadrul noii Comisii care își va prelua mandatul la sfârșitul anului 2019 arată că există o înțelegere profundă și o preocupare cu privire la viitoarele tendințe demografice și la decalajele dintre generații. Primul raport demografic al Comisiei Europene evidențiază problema unei forțe de muncă în continuă scădere în viitor, cu implicații negative pentru piețele forței de muncă, productivitate și creștere, precum și pentru viitorul protecției sociale și al statului social. Scăderea forței de muncă ar putea exacerba diferențele regionale, deoarece există regiuni care își pierd în mod constant populația, în timp ce altele cresc. Tendințele privind ponderea tinerilor și a persoanelor în vârstă care vor depinde de populația în vârstă de muncă arată că generația actuală de copii se va confrunta cu o sarcină sporită în ceea ce privește sprijinirea restului populației pe măsură ce se mută la locul de muncă. În plus, stagnarea populației și emigrarea cetățenilor cu studii superioare aflați la începutul carierei, care se observă deja în mai multe state membre din sudul, centrul și estul Europei, vor avea ca rezultat o forță de muncă mai mică și mai puțin educată în aceste țări. În același timp, o forță de muncă mai bine educată ar trebui să poată compensa unele dintre aceste tendințe demografice și să asigure niveluri suficiente de productivitate. Viitoarea viziune pe termen lung pentru zonele rurale ar trebui să abordeze unele dintre aceste preocupări, inclusiv problemele de conectivitate, accesul la servicii și nivelurile de venituri mici. Vicepreședintele este, de asemenea, responsabil de coordonarea elaborării noii strategii cuprinzătoare privind drepturile copilului. Această strategie ar trebui să fie orientată spre acțiune și să vizeze toți copiii la nivel mondial, cuprinzând politicile externe și interne ale UE. Acesta ar trebui să fie conceput cu participarea copiilor. De asemenea, ar trebui să continue să integreze drepturile copiilor în toate prioritățile de politică. Strategia ar trebui să se bazeze pe activitatea desfășurată înainte de 2019 în toate portofoliile. Această activitate a fost realizată în contextul Convenției Organizației Națiunilor Unite din 1989 cu privire la drepturile copilului (CDC), care a recunoscut în mod explicit copiii ca ființe umane cu drepturi înăscute. Convenția a fost ratificată de toate statele membre ale UE. Articolul 3 alineatul (3) din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) se axează, printre altele, pe protecția drepturilor copilului, la fel ca articolul 24 din Carta drepturilor fundamentale a UE. De-a lungul anilor, acest accent a contribuit la promovarea unei abordări mai cuprinzătoare a politicilor care se concentrează asupra copiilor în întreaga UE. De asemenea, a promovat trecerea de la ideea de copii ca obiecte care au nevoie de protecție la cea de copii ca agenți autonomi care participă în societate. Împreună cu Helena Dalli, comisarul pentru egalitate, vicepreședinta coordonează, de asemenea, eforturile de asigurare a unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, urmând calea recent adoptată Directive privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată – o încercare de a adapta sistemele la realitățile în schimbare ale familiilor.

Printre acestea se numără un număr tot mai mare de familii monoparentale, precum și gospodării fără copii, cupluri de același sex cu copii etc. Epidemia de coronavirus și măsurile de limitare a mișcării persoanelor au dus la demararea telemuncii în toate statele membre, peste o treime dintre persoanele încadrate în muncă lucrând de la distanță. Acest lucru are consecințe asupra echilibrului dintre viața profesională și cea privată, inclusiv asupra dreptului de a se deconecta, precum și asupra modificării tiparelor timpului de lucru. Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale a Parlamentului European este în curs de a prezenta o propunere legislativă privind dreptul de a se deconecta. Practicile diferite exercitate în legătură cu formulele flexibile privind timpul de lucru pot declanșa noi discuții cu privire la revizuirea Directivei europene privind timpul de lucru, precum și cu privire la reglementările sau orientările privind teledunca. Toate acestea intră în portofoliul comisarului pentru locuri de muncă și drepturi sociale. În plus, comisarul pentru egalitate se axează pe combaterea violenței împotriva femeilor și a copiilor. Vicepreședintele pentru democrație și demografie are, de asemenea, responsabilitatea de a se concentra asupra investițiilor în copii și asupra creării unei garanții pentru copii – o solicitare de lungă durată a Parlamentului – pentru copiii cei mai vulnerabili, astfel încât aceștia să aibă acces la servicii de bază: sănătate, locuințe, nutriție, educația și îngrijirea copiilor preșcolari și educație. Ea împarte această responsabilitate cu comisarul pentru locuri de muncă și drepturi sociale, care se va concentra asupra acesteia ca parte a unei strategii mai ample de combatere a sărăciei. Comisarul pentru inovare, cercetare, cultură, educație și tineret trebuie să se concentreze pe transformarea spațiului european al educației în realitate până în 2025, pentru a permite tuturor accesul la o educație de calitate și posibilitatea de a se deplasa dintr-o țară în alta. Gabriel a actualizat deja planul de acțiune privind educația digitală și sensibilizează publicul cu privire la dezinformare de la o vârstă fragedă. Planul de acțiune este, de asemenea, puternic sprijinit de Margrethe Vestager, vicepreședintă executivă responsabilă pentru o Europă pregătită pentru era digitală, și de Margaritis Schinas, vicepreședintă responsabilă pentru promovarea modului de viață european. În cele din urmă, Stella Kyriakides, comisarul pentru sănătate și siguranță alimentară, colaborează cu comisarul pentru inovare, cercetare, cultură, educație și tineret în ceea ce privește educația pentru un stil de viață sănătos, inclusiv sănătatea mintală a copiilor și adolescenților. Copiii și tinerii sunt menționați printre cele mai vulnerabile grupuri în primul raport prospectiv al Comisiei Europene. Prezentul raport cartografiază vulnerabilitățile și capacitățile actuale ale UE – consolidate de pandemie – în toate dimensiunile socioeconomice, geopolitice, verzi și digitale, în vederea monitorizării și consolidării rezilienței în întreaga UE. De asemenea, ajută la înțelegerea corelațiilor dintre diferitele vulnerabilități și capacități. Aceasta arată în mod clar impactul pozitiv atât al politicilor pro-copil, cât și al celor pro-tineret, cum ar fi combaterea șomajului în rândul tinerilor sau a părăsirii timpurii a școlii, precum și al politicilor familiale pozitive asupra rezilienței generale a sistemului.

În plus, în ceea ce privește tinerii adulți, comisarul pentru locuri de muncă și drepturi sociale va fi, de asemenea, responsabil de adaptarea sistemelor de protecție socială la noua realitate a muncii. Schmit a prezentat agenda actualizată pentru competențe și noul program de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor, inclusiv un sistem consolidat de garanție pentru tineret și măsuri specifice de sprijinire a tinerilor antreprenori care lansează adesea întreprinderi nou-înființate. De asemenea, este responsabil de elaborarea unui plan de acțiune privind punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale, care, împreună cu educația, condițiile de muncă echitabile și sistemele adecvate de protecție socială, include și alte principii relevante pentru îmbunătățirea vieții celei mai tinere generații, cum ar fi accesul la servicii și la locuințe. În cele din urmă, Virginijus Sinkevicius, comisarul pentru mediu și oceane, se asigură că jucăriile pentru copii sunt sigure și nu conțin perturbatori endocrini. Mai multe programe de finanțare sunt deosebit de importante în ceea ce privește sprijinirea statelor membre în eforturile lor de a elabora politici și programe reactive pentru generația Z. Cele mai importante dintre acestea au fost în cadrul fondurilor structurale și de investiții europene: Fondul social european, Fondul european de dezvoltare regională și Fondul de coeziune. În plus, anumite programe vizează în mod specific copiii și tinerii: Erasmus+, un program care sprijină educația, formarea, tineretul și sportul în Europa; Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, care se adresează în principal tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare; Programul pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială, care se axează pe dezvoltarea unor sisteme adecvate de protecție socială și a piețelor muncii, acordând o atenție deosebită grupurilor vulnerabile și instrumentelor financiare inovatoare, cum ar fi microfinanțarea; și Fondul european pentru investiții strategice, care vizează inovarea și dezvoltarea infrastructurii. Crearea de punți și sinergii între aceste programe pentru soluționarea specifică a problemelor, și anume abordarea provocărilor menționate mai sus cu care se confruntă această generație, este deosebit de importantă. Mai mulți comisari se axează pe consolidarea protecției copilului, adesea cu o dimensiune externă, în special pentru copiii aflați în situații vulnerabile: migranți, copii romi, copii cu handicap, minori neînsoțiți și copii afectați de situații de criză. Printre aceștia se numără Ylva Johansson, comisarul pentru afaceri interne, care va continua să consolideze normele privind protecția copiilor. Ea continuă să monitorizeze îndeaproape aplicarea garanțiilor juridice privind copiii migranți, inclusiv obligația de a lua întotdeauna în considerare interesul superior al acestora, cu respectarea deplină a Convenției ONU cu privire la drepturile copilului. Ea se va asigura, de asemenea, că victimele, în special victimele copii, sunt pe deplin protejate de lege. De exemplu, abuzul sexual asupra copiilor ar trebui combătut printr-o mai bună cooperare între agențiile de aplicare a legii. Aceasta include, de asemenea, eforturi de combatere mai eficace a abuzului sexual asupra copiilor în mediul online.

În plus, Valdis Dombrovskis, vicepreședinte executiv pentru economia care funcționează pentru oameni, împreună cu Janusz Wojciechowski, comisarul pentru agricultură, vor combate munca copiilor.

Pentru a-l viza în mod cuprinzător, munca copiilor trebuie definită într-un mod clar. Munca copiilor care implică forme dăunătoare de muncă trebuie diferențiată de alte forme de implicare a copiilor în muncă care sunt acceptabile și au o componentă educațională. În aceeași ordine de idei, Didier Reynders, comisarul pentru justiție, continuă eforturile de încurajare a aderării țărilor terțe la convențiile existente în materie de justiție civilă, cum ar fi Convențiile de la Haga privind răpirea internațională de copii și protecția copiilor. Comisarul pentru gestionarea crizelor are rolul de a se asigura că copiii aflați în situații de criză sunt protejați și că merg la școală, chiar și în aceste situații de criză. De-a lungul anilor, Parlamentul European a avut un rol esențial în includerea și menținerea viitorului copiilor și tinerilor pe agenda politică a UE. Printre aspectele importante se numără promovarea în 2015 a garanției europene pentru copii ca instrument practic de combatere a sărăciei în rândul copiilor. În 2020, Parlamentul a solicitat, de asemenea, un instrument consolidat și obligatoriu pentru garanția pentru tineret, inclusiv acțiuni care să vizeze în mod specific tinerii fără loc de muncă sau fără educație și formare. Multe dintre propunerile Parlamentului referitoare la copii și tineri au fost prezentate în Rezoluția din 2017 referitoare la Pilonul european al drepturilor sociale (pilonul social) și, în prezent, în proiectul de rezoluție referitor la o Europă socială puternică pentru tranziții juste, ca o contribuție la viitorul plan de acțiune privind pilonul social. Acesta din urmă solicită, de exemplu, reducerea la jumătate a șomajului în rândul tinerilor.

Perspective (CONCLUZII) Atunci când se elaborează politici și programe pentru generația Z la nivelul UE, trebuie evidențiate patru puncte importante. 1) Experiența ultimilor ani a arătat că, deși generația cea mai tânără poate fi vulnerabilă (de exemplu, în ceea ce privește sărăcia și mobilitatea între generații), ea poate fi, de asemenea, implicată activ în politicile publice, așa cum s-a văzut în recente marșuri climatice și în alte mișcări pro-democrație. În acest context, provocarea constă în găsirea unor politici care să protejeze și să capaciteze în același timp, care să ia în considerare tinerii ca agenți activi ai propriei vieți și nu doar ca observatori pasivi. Ca urmare a activității desfășurate în domeniul tineretului în perioada 2010–2018, strategia UE pentru tineret pentru perioada 2019–2027 marchează un pas important în această direcție. Cu implicarea activă a tinerilor, au fost convenite 11 obiective legate de viața și provocările tinerilor, de la societăți favorabile incluziunii, avansarea tinerilor din mediul rural, locuri de muncă de calitate pentru toți și participare pentru toți, la o Europă verde durabilă. Strategia a solicitat mobilizarea instrumentelor de politică și a acțiunilor la nivelul UE la nivel național, regional și local de către toate părțile interesate din toate sectoarele.

Cercetările recente care analizează natura schimbătoare a statelor sociale și calea de urmat dintr-o perspectivă intergenerațională arată că politicile pro-copil și pro-tineret contribuie întotdeauna la stabilirea unui stat social echilibrat.

Această gândire este, de asemenea, în concordanță cu viziunea statului social asupra investițiilor sociale, care promovează o abordare bazată pe ciclul de viață a investițiilor și a capacității. 2) Politicile trebuie să fie adaptate generării; acestea trebuie să reflecte în primul rând preocupările generației celei mai tinere și nu pe cele ale generațiilor mai în vârstă și proiecțiile lor asupra tinerilor. De exemplu, există o nepotrivire între locurile de muncă de vis ale adolescenților și realitatea contemporană a pieței forței de muncă. Dialogul continuu și înțelegerea între generații sunt cu atât mai importante cu cât tinerii vor avea un impact mai mare în alegerile viitoare, deși decalajul dintre generații nu este la fel de mare ca în SUA. În UE, vor mai trece încă 15 ani până când Millennials și Generația Z vor forma majoritatea populației cu vârsta de vot. 7 În prezent, prezența la vot în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani este, în medie, cu 16 puncte procentuale mai mică decât în rândul adulților cu vârste cuprinse între 25 și 50 de ani. Acesta este motivul pentru care politicienii europeni s-au adresat generației mai în vârstă. În calitate de membri activi ai societății, copiii și tinerii pot participa activ la elaborarea politicilor. Reducerea vârstei de vot la 16 ani ar putea contribui la acest proces. 3) Este important ca politicile să abordeze toți tinerii și copiii sub 22 de ani împreună într-o manieră cuprinzătoare în toate portofoliile și grupele de vârstă, deoarece, din punct de vedere al dezvoltării, aceasta este perioada în care oamenii cresc și ajung la vârsta adultă, atât din punct de vedere psihologic, cât și fizic. În plus, trebuie luate în considerare diferențele dintre statele membre din est și cele din vest sau dintre vechile și noile state membre. Anticiparea și previziunea ar trebui să facă parte integrantă din procesul de elaborare a politicilor UE. Viitoarea strategie cuprinzătoare privind drepturile copilului are potențialul de a promova o viziune și o acoperire adecvate pentru toți copiii, astfel cum a solicitat UNICEF împreună cu 28 de organizații pentru drepturile copilului într-un document de poziție comun în iulie 2020. Aceasta ar putea acoperi cele șase priorități ale Comisiei von der Leyen și ar putea menționa nu numai strategiile, ci și instrumentele necesare de finanțare, monitorizare și responsabilitate. Cu toate acestea, este important ca politicile concrete din cadrul portofoliilor prezente și viitoare să fie, de asemenea, cuprinzătoare. Instrumentul de redresare Next Generation EU, împreună cu cadrul financiar multianual pentru perioada 2021-2027, în care sunt reconceptuate mai multe dintre programele vechi și sunt adăugate noi programe, ar putea fi un stimulent promițător în acest sens. De exemplu, prin intermediul programului de sprijinire a ocupării forței de muncă în rândul

tinerilor, obiectivul este ca statele membre să investească fonduri UE în valoare de cel puțin 22 de miliarde EUR în ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Aceste ambiții financiare ar putea fi însoțite, de asemenea, de politici cuprinzătoare pentru generația următoare. Un astfel de exemplu este strategia cuprinzătoare pentru copii și tineri adoptată de orașul Viena și dezvoltată cu participarea copiilor. Acesta conține peste 190 de măsuri transversale, cu ideea întocmirii participative a bugetului.

Politicile cuprinzătoare ar putea contribui, de asemenea, la punerea în aplicare a conceptului de uniune a copiilor în centrul politicilor UE, cu accent pe primii ani ca fiind una dintre cele mai profitabile investiții din această generație. Există un potențial de inovare în primii ani de activitate care ar putea perturba în mod pozitiv sistemul de educație și formare existent și l-ar putea face mai receptiv la așteptările și provocările din ce în ce mai mari. Centrul pentru bunăstare, incluziune, durabilitate și egalitate de șanse (WISE), recent creat de OCDE, care își propune să plaseze oamenii în centrul redresării, pune un accent deosebit pe copii și tineri. Comisia propune prezentarea unui cadru cuprinzător privind bunăstarea copiilor în următorii doi ani, bazat pe cinci piloni: dezvoltarea unor date de bună calitate pentru monitorizarea bunăstării copiilor; resurse financiare adecvate; repartizarea clară a responsabilităților între părțile interesate; furnizarea de servicii de înaltă calitate pentru persoanele cele mai vulnerabile; precum și conducerea politică și angajamentul pentru bunăstarea copiilor. 4) UE își poate asuma rolul de lider în monitorizarea progresului socioeconomic al întregii generații într-un mod multidimensional, cu date de bună calitate. Ca principal cadru de monitorizare al EI, UNSDG-urile ar putea servi drept punct de intrare. Acest lucru ar fi în conformitate cu cel mai recent raport al Curții de Conturi privind sărăcia în rândul copiilor, de exemplu, care solicită o abordare mai explicită și mai bine direcționată. În plus, acest mecanism de monitorizare ar putea contribui la dezvoltarea unor soluții de politică bazate pe dovezi și adaptate la multiplele provocări cu care se confruntă această generație.

[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)

Aflat la cea de-a 12-a ediție, studiul Deloitte Gen Z și Millennial Survey a adunat feedback de la peste 22.000 de respondenți din Gen Z și Millennials din 44 de țări pentru a-și explora atitudinile despre muncă și lumea din jurul lor. Activitatea de teren pentru ediția din 2023 s-a desfășurat în perioada noiembrie-decembrie 2022, cu interviuri calitative desfășurate în martie 2023. Pe măsură ce pandemia de COVID-19 se reduce, Curtea a analizat ultimul său sondaj înainte de pandemie pentru a examina modul în care ultimii trei ani au

afectat generația Z și generația millennials și, în special, modul în care experiențele lor la locul de muncă au evoluat de atunci. În special, am constatat că generația Z și milenialii au acum mai multe șanse să fie mulțumiți de echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Ei simt că au mai multă flexibilitate în ceea ce privește locul în care lucrează. Ei cred că angajatorii lor au făcut progrese în promovarea unei mai mari diversități, echități și incluziuni (DEI). Și este puțin mai probabil ca aceștia să creadă că întreprinderile iau măsuri pentru a aborda schimbările climatice. Schimbările societale mai ample din această perioadă au contribuit probabil la acest progres. Pandemia i-a determinat pe mulți să reevalueze rolul pe care îl joacă munca în viața lor și să caute un echilibru mai bun.

Acest lucru a contribuit la Marea Resemnare, care a transferat temporar mai multă putere angajaților, permițându-le să ceară schimbări pe care le-au căutat pentru mulți ani, inclusiv salarii mai mari, precum și o mai mare acțiune și responsabilitate în domenii precum DEI și schimbările climatice. De asemenea, a sporit disponibilitatea muncii la distanță și hibride, ceea ce a dus la o mai mare flexibilitate la locul de muncă în multe industrii. Cu toate acestea, ultimii ani au lăsat, de asemenea, moșteniri negative semnificative: o criză a costului vieții stimulată de cea mai mare creștere a inflației din ultimii 40 de ani, de cel mai mare război terestru din Europa începând din anii 1940, de provocările tot mai mari în materie de sănătate mintală și de epuizare, precum și de o creștere a problemelor de sănătate fizică care rezultă din lipsa îngrijirii preventive, printre alți factori. Aceste probleme afectează puternic Generația Z și respondenții Millennials. Sondajul din acest an analizează modul în care generația Z și milenialii se confruntă cu aceste provocări, progresele pe care simt că le-au făcut angajatorii lor, domeniile în care mai sunt încă multe de făcut și domeniile în care își fac griji cu privire la potențialele obstacole. Și examinează modul în care preocupările legate de economie pot afecta capacitatea lor de a-și planifica viitorul.

Studiul Generației Z și Millennials realizat de Deloitte a inclus 14.483 de Generații Z și 8.373 de Mileniali din 44 de țări. Răspunsurile lor dezvăluie modul în care evenimentele perturbatoare din ultimii ani le-au modelat viața și opiniile și subliniază că, deși recunosc unele schimbări pozitive, rămân profund preocupați de viitorul lor.

Angajatorii au făcut progrese, dar așteptările ridicate pentru afaceri în rândul Generației Z și milenialilor rămân în mare măsură nesatisfăcute.

- S-a îmbunătățit gradul de satisfacție cu privire la echilibrul dintre viața profesională și cea privată și la progresele înregistrate de angajatori în ceea ce privește DEI, impactul societal și durabilitatea mediului.

-
- Deși respondenții recunosc că angajatorii lor au înregistrat unele progrese, majoritatea rămân neimpresionați de impactul global al întreprinderilor asupra societății. Mai puțin de jumătate cred că afacerile au un impact pozitiv asupra societății. Generația Z este puțin mai probabil să creadă că afacerile au un impact pozitiv (48% față de 44% dintre mileniali).
 - Generațiile Z și Millennials au așteptări mari de la angajatorii lor și de la companii în general. Ei continuă să creadă că liderii de afaceri au un rol semnificativ de jucat atunci când vine vorba de abordarea problemelor sociale și de mediu.

Costul ridicat al vieții este mare pentru Generația Z și Millennials.

- Încă o dată, costul ridicat al vieții este principala lor preocupare societală, șomajul și schimbările climatice clasându-se pe locul al doilea și al treilea.
- Jumătate din Generația Z și Milenialii spun că trăiesc din salariu în salariu. Ei se tem că o potențială recesiune economică i-a determinat pe angajatori să dea înapoi în ceea ce privește acțiunile de combatere a schimbărilor climatice. De asemenea, ei se tem că acest lucru le va afecta capacitatea de a solicita creșteri salariale atât de necesare, de a continua să insiste pentru flexibilitate sau de a găsi noi locuri de muncă.
- În timp ce preocupările financiare sunt de varf pentru ambele generații, Generația Z este mai probabil să se aștepte ca situația lor financiară personală să se îmbunătățească în anul următor (44% din Generația Z față de 35% din Millennials).
- Generația Z și generația millennials răspund presiunilor financiare prin preluarea unor locuri de muncă secundare (în creștere față de 2022), amânarea deciziilor importante de viață, cum ar fi cumpărarea unei case sau întemeierea unei familii, și adoptarea unor comportamente care economisesc bani (și ajută mediul înconjurător), cum ar fi cumpărarea de haine second-hand sau neconducerea unei mașini.

Generația Z și milenialii regândesc rolul muncii în viața lor.

- În timp ce 49% dintre Generația Z și 62% dintre mileniali spun că munca este esențială pentru identitatea lor, echilibrul dintre viața profesională și cea privată este ceva pentru care se străduiesc. A avea un echilibru bun între viața profesională și cea privată este trăsătura de top pe care o admiră la colegii lor și considerația lor de top atunci când aleg un nou angajator.
- Interesul pentru locurile de muncă cu fracțiune de normă este în creștere – îmbunătățirea oportunităților de avansare în carieră pentru lucrătorii cu fracțiune de normă este soluția cea mai bine clasată în rândul respondenților pentru obținerea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea privată. Cu toate acestea, majoritatea nu simt că reducerea orelor lor ar fi o opțiune realistă, deoarece nu își pot permite reducerea salarială pe care ar necesita-o.

De asemenea, ei se tem că volumul lor de muncă nu va fi redus în consecință și că vor fi trecuți pentru oportunități de promovare sau li se va oferi o muncă mai puțin interesantă. Săptămânile de lucru condensate de patru zile – oferind oamenilor mai mult timp personal consolidat, evitând în același timp unele dintre preocupările pe care respondenții le au cu privire la munca cu fracțiune de normă – sunt, de asemenea, în creștere în popularitate. • Generația Z și milenialii apreciază în mod clar munca la distanță și hibridă și văd beneficiile acesteia. Trei sferturi dintre respondenții care lucrează în prezent în roluri la distanță sau hibride ar lua în considerare căutarea unui nou loc de muncă dacă angajatorul lor le-ar cere să meargă la fața locului cu normă întreagă.

Stresul și nivelul de anxietate rămân ridicate, iar epuizarea este în creștere.

- Aproape jumătate din generația Z (46%) și patru din 10 mileniali (39%) spun că se simt stresați sau anxioși la locul de muncă tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului.
- Viitorul lor financiar pe termen lung, finanțele de zi cu zi și sănătatea/bunăstarea familiilor lor sunt factori de stres de top, în timp ce preocupările legate de sănătatea mintală și factorii de la locul de muncă, cum ar fi volumul mare de muncă, echilibrul slab între viața profesională și cea privată și culturile de echipă nesănătoase sunt, de asemenea, în joc. Generația Z și milenialii raportează niveluri din ce în ce mai ridicate de epuizare din cauza presiunilor legate de muncă.
- Peste jumătate dintre respondenți recunosc că angajatorii lor iau sănătatea mintală mai în serios și că eforturile lor de a îmbunătăți sănătatea mintală la locul de muncă au un impact pozitiv. Dar sprijinul și resursele pentru sănătatea mintală sunt încă subutilizate, probabil din cauza stigmatizării societale și la locul de muncă care încă le înconjoară.
- Generația Z și generația millennials au sentimente mixte cu privire la impactul platformelor de comunicare socială asupra sănătății lor mintale. Aproape jumătate spun că are un impact pozitiv, dar mai mult de patru din 10 spun că îi face să se simtă singuri sau inadecvați și că se simt presați să aibă o prezență online.

Hărțuirea la locul de muncă este o preocupare semnificativă, în special pentru generația Z. Mai mult de șase din zece generații Z (61%) și aproximativ jumătate dintre mileniali (49%) s-au confruntat cu hărțuire sau microagresiuni la locul de muncă în ultimele 12 luni.

- E-mailurile inadecvate, avansurile fizice și contactul fizic sunt cele mai frecvente tipuri de hărțuire, în timp ce excluderea, subminarea bazată pe gen și glumele nedorite sunt cele mai frecvente tipuri de microagresiuni.
- Dintre cei care s-au confruntat cu hărțuirea, aproximativ opt din zece au raportat-o angajatorului lor, cu toate acestea, o treime dintre Generația Z și un sfert dintre mileniali nu cred că problemele au fost tratate în mod eficient. Femeile, non-binarele și respondenții LGBT+ sunt mai puțin susceptibili să raporteze hărțuirea angajatorului lor și mai puțin susceptibili să simtă că organizația lor a răspuns bine.

Schimbările climatice reprezintă o preocupare majoră pentru Generația Z și pentru mileniali, dar finanțele le îngreunează prioritizarea sustenabilității. • Preocupările legate de schimbările climatice au un impact major asupra procesului lor decizional, de la planificarea familială și îmbunătățirea locuinței, la ceea ce mănâncă și poartă, la alegerea carierei și a locului de muncă. • Generația Z și generația millennials iau măsuri cu privire la schimbările climatice, șapte din 10 respondenți declarând că încearcă în mod activ să reducă la minimum impactul acestora asupra mediului. Preocupările financiare pot afecta aceste eforturi; mai mult de jumătate dintre respondenți consideră că va deveni mai dificil sau imposibil să plătească mai mult pentru produse și servicii durabile dacă situația economică rămâne aceeași sau se înrăutățește. • Generația Z și generația millennials continuă să solicite angajatorilor lor mai multe acțiuni de combatere a schimbărilor climatice și consideră că unii au deprioritat strategiile de sustenabilitate în ultimii ani. Aceștia consideră, de asemenea, că angajatorii au un rol esențial în asigurarea formării competențelor necesare pentru a pregăti forța de muncă pentru tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon.

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

Nivelurile de stres și anxietate rămân ridicate, grupurile subreprezentate fiind cele mai afectate.

În acest an nu se observă aproape nicio schimbare a nivelurilor îngrijorător de ridicate de stres și anxietate observate în anii precedenți, aproape jumătate din Generația Z (46%) și patru din 10 mileniali (39%) raportând că se simt stresați sau anxioși tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului. Vedem, de asemenea, o continuare a tendinței femeilor de a raporta niveluri mai ridicate de stres și anxietate decât bărbații în ambele generații (54% față de 37% în Generația Z și 43% față de 35% în Millennials). Această tendință devine din ce în ce mai pronunțată în rândul Generației Z, diferența de gen crescând de la 11 la 17 puncte în ultimii trei ani. În schimb, disparitatea de gen în ceea ce privește nivelurile de stres milenare a rămas relativ stabilă din 2020.

Aproape jumătate dintre cei din Generația Z spun că se simt stresați tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului.

Femeile sunt mai afectate decât bărbații, iar cele cu dizabilități indică niveluri mai ridicate de stres.

Respondenții din grupurile subreprezentate raportează, de asemenea, niveluri crescute de stres și anxietate. De exemplu, 56% din Generația Z LGBT+ și 49% din Milenialii LGBT+ raportează că se simt stresați sau anxioși tot timpul sau în cea mai mare parte a timpului, împreună cu 52% din Generația Z și 51% din Milenialii care fac parte dintr-un grup minoritar etnic și 62% din Generația Z și 63% din Milenialii care au o dizabilitate. Aceasta este semnificativ mai mare decât baza generală de respondenți (46% pentru Generația Z și 39% pentru Millennials).

Factori determinanți ai stresului: „bucula de feedback” în materie de sănătate mintală și factorii legați de locul de muncă

Atunci când se ia în considerare stresul și anxietatea, este important să se înțeleagă preocupările care o pot conduce. Finanțele și bunăstarea familiilor lor continuă să fie principalii factori de stres pentru ambele generații. La fel ca în anii precedenți, preocupările legate de propria sănătate mintală sunt, de asemenea, foarte importante, 79 % dintre generația Z și 73 % dintre mileniali declarând că aceste preocupări contribuie la nivelurile lor de stres, creând o „bucă de feedback” îngrijorătoare. Dincolo de sănătatea lor mintală personală, Generația Z citează, de asemenea, sănătatea mintală a generației lor printre preocupările lor societale de top.

Acest lucru este valabil în special în rândul femeilor din Generația Z, aproximativ un sfert dintre ele citând acest lucru în primele trei, comparativ cu

aproximativ unul din șase bărbați din Generația Z și femeile milenare și 12% dintre bărbații mileniali. O serie de factori care contribuie la nivelurile de stres sunt direct legate de locul de muncă, cum ar fi volumul mare de muncă, echilibrul slab între viața profesională și cea privată, culturile de echipă nesănătoase și incapacitatea de a fi sinele lor autentic la locul de muncă. Într-adevăr, peste 60% dintre respondenți citează acești factori ca fiind cei care contribuie la stresul și anxietatea lor.

Oamenii se luptă, de asemenea, să se deconecteze de la locul de muncă, 23% dintre GenZ și 30% dintre mileniali spunând că răspund la e-mailuri de lucru în afara orelor de lucru cel puțin cinci zile pe săptămână.

Elementele generaționale contribuie, de asemenea, la o sănătate mintală precară.

Pentru prima dată, sondajul din acest an examinează, de asemenea, modul în care unii factori generaționali pot conduce la o sănătate mintală precară în rândul generației Z și al milenialilor. Milenialii, și într-o măsură mai mică Generația Z, ajung la o vârstă la care este mai probabil să aibă responsabilități sporite de îngrijire. Puțin peste o treime din generația Z și aproximativ patru din zece mileniali au responsabilități zilnice sau periodice de îngrijire atât pentru copii, cât și pentru părinți sau rude în vârstă. Dintre respondenții cu responsabilități de îngrijire, peste 40 % spun că acest lucru le afectează în mod semnificativ sănătatea mintală.

Utilizarea platformelor de comunicare socială de către generațiile mai tinere ar putea avea, de asemenea, un efect. Poate surprinzător, aproape jumătate din Generația Z (48%) și Milenialii (49%) cred că social media are un impact pozitiv asupra sănătății lor mintale – totuși 46% din Generația Z spun că social media îi face să se simtă singuri și inadecvați și 45% spun că se simt sub presiune pentru a avea o prezență online. Cu una din cinci persoane (20%) din Generația Z petrecând cinci ore sau mai mult pe zi doar pe platforme video, lupta pentru deconectare depășește cu mult locul de muncă.

Echilibrul dintre viața profesională și cea privată și o cultură a respectului rămân esențiale pentru bunăstare.

După cum s-a menționat anterior, respondenții afirmă că mai mulți factori legați de muncă – cum ar fi volumul mare de muncă, echilibrul slab dintre viața profesională și cea privată, culturile de echipă nesănătoase și incapacitatea de a fi ei înșiși autentici la locul de muncă – contribuie la nivelurile lor de stres și anxietate. Întrebările mai ample ale sondajului din acest an oferă o perspectivă critică asupra acestor factori pentru Generația Z și Millennials.

Atingerea unui echilibru adecvat între viața profesională și cea privată rămâne o prioritate pentru mulți.

Respondenții spun că atingerea unui bun echilibru între viața profesională și cea privată este trăsătura pe care o admiră cel mai mult la colegii lor – ei o citează, de asemenea, ca fiind principalul motiv pentru asumarea rolului lor actual. În general, situația în ceea ce privește echilibrul actual dintre viața profesională și cea privată este pozitivă: trei sferturi din generația Z și generația millennials (76 %) sunt acum cel puțin oarecum mulțumiți de echilibrul actual dintre viața profesională și cea privată, iar aproximativ o treime (34 % din generația Z/31 % din generația millennials) sunt foarte mulțumiți, o îmbunătățire semnificativă în comparație cu indicatorii de dinainte de pandemie (21 % și 18 % erau foarte mulțumiți).

Acest lucru este probabil deoarece, cel puțin pentru unele persoane, aspirațiile de a recalibra modul în care – și cât de mult – au fost realizate lucrările în ultimii ani; Angajatorii au fost nevoiți să se adapteze.

Cu toate acestea, respondenții sunt îngrijorați de faptul că o economie care stagnează sau se înrăutățește ar putea îngreuna atingerea acestui echilibru în viitor: aproximativ o treime consideră că va deveni mai greu, iar alți aproximativ 15 % consideră că va deveni imposibil să solicite mai multă flexibilitate la locul de muncă sau să își îmbunătățească echilibrul dintre viața profesională și cea privată dacă situația economică nu se îmbunătățește. Sondajul indică, de asemenea, unele măsuri specifice pe care angajații ar dori să le vadă integrate în organizațiile lor pentru a promova modalități mai flexibile de lucru dincolo de munca la distanță sau hibridă – săptămânile de lucru condensate de patru zile și creșterea oportunităților și a avansării în carieră pentru lucrătorii cu fracțiune denormă fiind deosebit de ridicate.

Concluzii

Chiar și în contextul reducerii pandemiei și al unei tendințe generale către o viață profesională mai echilibrată, provocările succesive și cumulative continuă să submineze bunăstarea mintală a generației Z și a milenialilor. Costul ridicat al vieții cântărește foarte mult în mintea oamenilor. Pe lângă faptul că securitatea financiară este cauza dominantă a stresului în rândul generației Z și al milenialilor, îngrijorările cu privire la viitorul economiei ar putea avea un impact asupra sănătății lor mintale pentru o anumită perioadă de timp și le-ar putea afecta speranțele de a obține un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată în viitor.

În timp ce presiunile financiare și unii dintre factorii societali mai largi care cauzează stres, cum ar fi inegalitatea și schimbările climatice, nu se află direct sub controlul angajatorilor, Generația Z și milenialii cred cu tărie că întreprinderile au responsabilitatea de a contribui la abordarea acestor probleme și de a genera schimbări societale pozitive. Organizațiile care nu fac acest lucru riscă să-și piardă talentul, deoarece Generația Z și Milenialii iau decizii de carieră bazate pe valorile lor. Iar cercetările din acest an arată că mulți factori de stres pentru Generația Z și Millennials sunt factori legați de muncă care se află direct sub controlul angajatorilor – cum ar fi volumul de muncă, echilibrul slab între viața profesională și cea privată și mediile de lucru nesănătoase sau culturile de echipă. În plus, comportamentele inadecvate la locul de muncă au loc la un nivel inacceptabil, contribuind, fără îndoială, la medii de lucru nesănătoase.

Aceste constatări indică faptul că acțiunile întreprinse de liderii de afaceri pentru a promova bunăstarea, deși sunt recunoscute de mulți dintre respondenții noștri, trebuie încă să contracareze unele tendințe îngrijorătoare – de la epuizarea excesivă la niveluri relativ ridicate de stres și anxietate în grupurile mai tinere și subreprezentate și de la disconfortul continuu în ceea ce privește dezvăluirea problemelor de sănătate mintală la stigmatizarea generalizată la locul de muncă. Având în vedere că viața pare nesigură și provocatoare pentru viitorul previzibil pentru mulți dintre generația Z și mileniali, angajatorii ar trebui să își intensifice eforturile pentru a aborda factorii de stres și pentru a crea medii de lucru deschise, fără stigmatizare. In response to this year's findings, they should particularly focus on:

Ca răspuns la constatările din acest an, acestea ar trebui să se concentreze în special pe:

Construirea unor culturi în care sănătatea mintală este discutată în mod deschis și în care oamenii sunt încurajați să caute sprijin adecvat.

Datele din acest an indică necesitatea continuă ca angajatorii să creeze și să mențină culturi care nu numai că împiedică apariția provocărilor în materie de sănătate mintală, ci permit tuturor să recunoască, să abordeze și să discute în mod deschis despre stres, anxietate și epuizare. Aceasta include oferirea de instrumente și politici adaptate pentru a sprijini sănătatea mintală și încurajarea oamenilor să dezvăluie provocările și să utilizeze aceste resurse dedicate pentru a le atenua. Dar o schimbare radicală în asimilarea resurselor și dezvăluirea problemelor nu poate avea loc fără o schimbare permanentă a comportamentelor și atitudinilor. Este nevoie de o conducere incluzivă la toate nivelurile pentru a promova încrederea și empatia care îi vor împiedica pe oameni să se teamă de judecată sau de discriminare.

Angajatorii ar trebui să își consolideze capacitățile și să stabilească așteptări pentru manageri nu numai de a purta, ci și de a iniția conversații deschise cu privire la sănătatea mintală; să identifice semnele și să ofere sprijin în mod proactiv; și să fie susținători vocali ai bunăstării colegilor lor.

Să le permită oamenilor să își atingă aspirațiile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată.

Având în vedere nivelurile ridicate de stres, anxietate și epuizare cu care încă se confruntă generația Z și milenialii, mai sunt multe de făcut pentru a-și satisface așteptările privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Având în vedere că munca la distanță sau hibridă devine o practică obișnuită, angajatorii ar trebui să se concentreze acum pe „când” lucrează oamenii, nu doar pe „unde”. Acestea ar trebui să caute oportunități de a oferi modele precum săptămânile de lucru condensate, programul de lucru flexibil și rolurile cu fracțiuni de normă și să clarifice faptul că carierele celor care optează pentru aceste modele nu vor fi penalizate. Liderii ar trebui, de asemenea, să se concentreze pe înțelegerea și abordarea presiunilor generaționale asupra generației Z și a milenialilor, cum ar fi responsabilitățile de îngrijire.

Acest lucru ar putea însemna introducerea unor politici specifice, dar și punerea la dispoziția tuturor a unui program de lucru flexibil – depunerea de eforturi pentru a elimina stigmatizarea legată de necesitatea de a adapta programele de lucru pentru a avea grijă de ceilalți. Angajatorii pot, de asemenea, să introducă orientări pentru a combate obiceiurile „întotdeauna active” și să încurajeze oamenii să se deconecteze cu adevărat în afara programului lor de lucru convenit și să stabilească așteptări ca managerii să conducă prin puterea exemplului.

Oprirea și inversarea nivelurilor îngrijorător de ridicate de epuizare.

Deși epuizarea este complexă și poate avea cauze și dimensiuni multiple, angajatorii pot și ar trebui să acționeze pentru a contribui la atenuarea răspândirii acestei epidemii. Cu o mai bună înțelegere a ceea ce este epuizarea și a modului în care se manifestă la locul de muncă, devin disponibile mai multe resurse pentru a ajuta la abordarea acesteia la nivel individual și organizațional. În timp ce majoritatea acțiunilor de îmbunătățire a sănătății mintale pot contribui la atenuarea riscurilor de epuizare a persoanelor, există măsuri specifice pe care angajatorii le pot lua, cum ar fi încorporarea criteriilor Organizației Mondiale a Sănătății în campaniile de formare și de sensibilizare. Acest lucru ar ajuta echipele de resurse umane și de talente; Managerii de linie și angajații recunosc epuizarea în primul rând și încurajează oamenii să caute ajutor adecvat în stadiile incipiente.

Ștampilarea comportamentelor non-inclusive.

Studiul subliniază că generația Z și milenialii continuă să fie expuși hărțurii și microagresiunilor la locul de muncă, care le afectează negativ bunăstarea mintală. Acest lucru subliniază necesitatea ca liderii de afaceri să creeze medii de lucru în care problemele de raportare sunt încurajate și comportamentul inadecvat este abordat în mod consecvent. Transparența în ceea ce privește ceea ce constituie un comportament neinclusiv și încrederea în mecanismele disponibile pentru escaladarea și rezolvarea problemelor sunt de o importanță capitală.

Trebuie să se acorde o atenție deosebită persoanelor din grupurile subreprezentate care se confruntă cu o hărțuire mai frecventă la locul de muncă și care, cu toate acestea, sunt mai puțin susceptibile să o raporteze. În paralel, trebuie să existe mesaje clare – de la cele mai înalte niveluri de conducere în jos – cu privire la importanța comportamentelor cotidiene respectuoase în crearea și menținerea unor medii pe deplin favorabile incluziunii, în care toată lumea să poată prospera.

<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:
**STRATEGII DE IMPLICARE A TINERILOR ÎN DOMENIUL
DE TINERET**

2022-1-ES02-KA220-YOU-000087999

Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar punctele de vedere ale autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.



