

GUIDELINES

ASSISTED

TRAINING SCHEME

Part III:

Challenges, defining the target group and recommendations



ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1. Ποιοι είναι οι ΝΕΕΤ?.....	3
1.1. Ορισμός.....	2
1.2. Θεωρία εναντίον πραγματικότητας	2
1.3. Δουλεύοντας με Νέους/ες εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΝΕΕΤ): Προκλήσεις –βιβλιογραφικά ευρήματα	5
2. Η πρόκληση της υλοποίησης προγράμματος για ΝΕΕΤ σε συνθήκες πανδημίας λόγω Covid-19.....	9
3. Συστάσεις.....	13
3.1. ΝΕΕΤ και πολιτικές : τί πρέπει να γίνει;.....	13
3.2. ΝΕΕΤ και εφαρμογή πολιτικών: τί μπορούν να κάνουν οι επαγγελματίες στο πεδίο;	14

1. Ποιοι είναι οι NEET; Η ομάδα στόχος του έργου It Works!

1.1. Ορισμός

Το αρκτικόλεξο NEET (Not in Education, Employment, or Training) αναφέρεται σε νεαρό άτομο που βρίσκεται εκτός εργασίας και δεν συμμετέχει σε εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση.

1.2. Θεωρία εναντίον πραγματικότητας

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι βασικοί πυλώνες της Ε.Ε. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «Η ευρεία πρόσβαση σε ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι μοχλός για την οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή, την έρευνα και την καινοτομία ενώ ταυτόχρονα αυξάνει καθοριστικά την προοπτική προσωπικής ανάπτυξης κάθε πολίτη» (EC, 2021a).

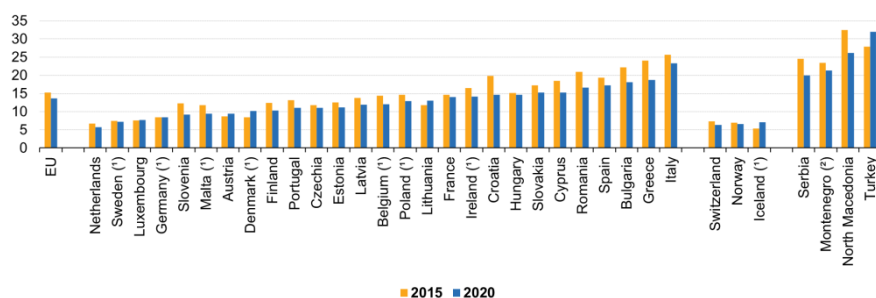
Την ευθύνη για τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης έχουν οι χώρες μέλη, ο δε ρόλος της ΕΕ είναι να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δράσεις τους. Σε μερικές χώρες η πληθυσμιακή ομάδα των νέων διακρίνεται σε κατηγορίες βάσει της εθνικής νομοθεσίας προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι όλοι λαμβάνουν την απαραίτητη ή την κατάλληλη βοήθεια (βλ. περισσότερα στο *It Works Κατευθυντήριες γραμμές για Πρόγραμμα Υποβοηθούμενης Κατάρτισης Μέρος II: Τρέχουσα κατάσταση – μαθητεία/πρακτική και ενέργειες επαγγελματικής κατάρτισης για μη προνομιούχα νεαρά άτομα*). Ωστόσο, ο όρος NEET εμφανίζεται όλο και περισσότερο σε έγγραφα και ανακοινώσεις πολιτικής καθώς και στην ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και τείνει να καθιερωθεί ως όρος κλειδί για να περιγράψει όσους/ες από την πληθυσμιακή ομάδα των νέων βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, εργασίας και κατάρτισης. Παρόλο που έχουν διατυπωθεί ενστάσεις ότι ο όρος είναι ασαφής καθώς χρησιμοποιείται για να περιγράψει ένα εξ ορισμού ανομοιογενή πληθυσμό – για παράδειγμα μπορεί να περιέχει τη νεαρή μονογονεϊκή μητέρα χωρίς δουλειά και χωρίς εφόδια αλλά και τον απόφοιτο πανεπιστημίου που «κάνει διάλειμμα» για να σκεφτεί το επαγγελματικό του μέλλον-, υπάρχει σοβαρός βαθμός συναίνεσης ότι «[ο] όρος NEET εισήχθη στον ευρωπαϊκό πολιτικό διάλογο ως ένας επιπλέον δείκτης που οδηγεί σε βαθύτερη κατανόηση των μορφών ευαλωτότητας που αντιμετωπίζουν νέοι/ες [...] ως προς τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας» (Mascherini, 2018).

Το θέμα των νέων εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET) θεωρείται κρίσιμο για την ευρωστία και την ανάπτυξη των χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης: το γεγονός ότι ένας αριθμός νέων ανθρώπων «μένει πίσω», παγιδευμένος σε μια κατάσταση που συνδυάζει την έλλειψη προνομίων με την αποδέσμευση και τη μη συμμετοχή, βρίσκεται σε πλήρη αντίθεση με τις αρχές και τις αξίες της Ένωσης (O'Reilly, 2018). Μετά την εμβληματική ευρωπαϊκή πρωτοβουλία «Νεολαία σε Κίνηση» (Youth on the Move EC, 2010) ο όρος άρχισε να αποκτά κεντρική θέση στις πολιτικές και στα μέτρα της ΕΕ (Mascherini, 2018), μάλλον χάρη στην «ευριστική δύναμη» που διαθέτει μιας και η εννοιολόγησή του συμπεριλαμβάνει όψεις των ευαλωτήτων και των ανισοτήτων που αλλιώς θα χρειαζόταν αναλυτική περιγραφή της καθεμίας ξεχωριστά.

Οι δράσεις του έργου “It Works!” περιελάμβαναν την διοργάνωση Ομάδων Εστίασης (focus groups) από κάθε εταίρο με ενδιαφερόμενα μέρη σε τοπικό επίπεδο –επαγγελματίες έμπειρους/ες και ενεργούς/ες σε θέματα κοινωνικής εργασίας με νέους/ες-, προκειμένου να ελεγχθεί η δυνατότητα εφαρμογής των αποτελεσμάτων του έργου. Έχοντας ως ομάδα στόχο τους/τις NEET, οι διεργασίες με τις Ομάδες Εστίασης μας έδωσαν την ευκαιρία να συγκεντρώσουμε πληροφορίες και να καταλάβουμε βαθύτερα τον τρόπο που προσλαμβάνουν την ομάδα αυτή οι επαγγελματίες και άλλα ενδιαφερόμενα μέρη. Βοήθησε επίσης να διευκρινιστεί πώς οι διαφορές ως προς την πρόσληψη της ομάδας αντανακλώνται στην πρακτική εφαρμογή των μέτρων που λαμβάνονται για την αντιμετώπιση της πρόκλησης που συνιστά η ίδια η ύπαρξη της. Σε μια από τις Ομάδες Εστίασης οι συμμετέχοντες/ουσες τόνισαν ότι είναι δύσκολο να βρεθούν στη Γερμανία νέοι άνθρωποι που να μη συμμετέχουν ούτε στην εκπαίδευση ούτε στην επαγγελματική κατάρτιση ούτε να εργάζονται. Το σχολείο, όπως και τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και πρόνοιας για τη νεολαία προσφέρουν τόσες πολλές μορφές υποστήριξης ώστε είναι δύσκολο να βρεθεί κάποιο άτομο χωρίς καμία προσφορά.

Table 1.1

Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by country, 2015 and 2020
(% of population aged 15 to 29)



(*) Break(s) in time series between the two years shown.
(*) 2019 data (instead of 2020).
Source: Eurostat (online data code: sdg_08_20)

eurostat

Στο άλλο άκρο του φάσματος, την ώρα που οι Γερμανοί συνάδελφοι δυσκολεύονταν να εντοπίσουν ένα νεαρό άτομο εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας στην περιοχή

τους λόγω της διαθεσιμότητας υποστηρικτικών μέτρων, στην Ελλάδα το έργο “It Works!” ήταν ένα από τα ελάχιστα που πραγματοποιήθηκαν γι’αυτή την ομάδα στόχο την τελευταία 10ετία. Μέτρα και πολιτικές αυτής της στόχευσης δεν έχουν χρηματοδοτηθεί ή υλοποιηθεί με οποιονδήποτε τρόπο στην Ελλάδα από το 2010 και μετά, παρόλο που η χώρα έχει το δεύτερο μεγαλύτερο αριθμό NEET στην Ευρώπη μετά την Ιταλία (Eurostat, May 2022). Το παράδειγμα αυτό δείχνει κατά τη γνώμη μας πόσο διαφορετικά είναι τα μέτρα και η υποστήριξη που παρέχονται στους/στις νέους/ες εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, αντανακλώντας μάλλον τα διαφορετικά είδη κράτους πρόνοιας μεταξύ των χωρών μελών της ΕΕ. Σύμφωνα με την σχετική τυπολογία, η Ελλάδα κατατάσσεται στις χώρες με «υπο-προστατευτικό» προνοιακό σύστημα, όπως και η Ιταλία, οι δύο χώρες δηλαδή με το υψηλότερο αριθμό NEET, ενώ η Γερμανία θεωρείται χώρα που το κράτος πρόνοιας είναι «επικεντρωμένο στην απασχόληση» (Mascherini, 2018).

Θεωρητικά, υπάρχουν τόσες προσφορές υποστήριξης και κατάρτισης στη διάθεση των νέων που κανείς δεν (θα έπρεπε να) μένει εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης ή εργασίας. Κι όμως, στην πραγματική ζωή εξακολουθούν να υπάρχουν NEET! Αυτό δυστυχώς αποδεικνύουν οι αριθμοί (βλ. Πίνακα 1.1). Σύμφωνα με τη Eurostat, “13.1 % των ατόμων ηλικίας 15-29 ετών στην Ε.Ε. το 2021 ήταν εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης” (Eurostat, Μάιος 2022). Ισως ακόμη σημαντικότερη είναι η ποικιλομορφία μεταξύ των χωρών-μελών που φαίνεται και σ’αυτό το θέμα:

“η μερίδα των νέων 15-29 ετών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης το 2021 στην ΕΕ κυμαίνεται μεταξύ 5.5 % στην Ολλανδία μέχρι 23.1 % στην Ιταλία ” (Eurostat, Μάιος 2022).

Επανερχεται έτσι ο προβληματισμός ως προς την ανομοιογένεια του πληθυσμού που χαρακτηρίζεται ως NEET: τί είδους πολιτικές και παρεμβάσεις θα πρέπει να σχεδιασθούν για να ανταποκριθούν στην ανάγκη ενός τόσο διαφορετικού πληθυσμού; Στο σημείο αυτό θα πρέπει να υπενθυμίσουμε ότι ο όρος διαμορφώθηκε για να περιγράψει ταυτόχρονα περισσότερα από ένα κοινωνικά χαρακτηριστικά, όχι απλώς δημογραφικά. Όλες οι σχετικές μελέτες δείχνουν ότι η εκπαίδευση είναι ο βασικός παράγοντας που επηρεάζει την πιθανότητα να βρεθεί κάποιο νεαρό άτομο στην κατηγορία NEET. Επίσης, νέοι/ες με μεταναστευτικό υπόβαθρο έχουν 68% περισσότερες πιθανότητες να βρεθούν σε κατάσταση NEET από το ντόπιο πληθυσμό (Mascherini 2018, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ 2020).

Όπως το θέτει ο M. Mascherini (2018), η συνθήκη «εκτός εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης» βρίσκεται στην τομή που ορίζεται από τη νεανική ανεργία, την αποθάρρυνση και την περιθωριοποίηση. Πηγαίνοντας την ερμηνεία αυτή λίγο παραπέρα, άλλες μελέτες συσχετίζουν την επίδραση και τις συνέπειες της έννοιας NEET με την περιθωριοποίηση, τον αποκλεισμό και την αποδέσμευση, με όρους δηλαδή που επιτρέπουν να αναδειχθεί και το αντίθετό τους, η ένταξη και η επανασύνδεση και δέσμευση (Mascherini, 2018, Williamson, 2010), δίνοντας με τον τρόπο αυτό περιεχόμενο στους στόχους που πρέπει να έχουν οι πολιτικές που θα σχεδιασθούν.

1.3. Δουλεύοντας με Νέους/ες εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET) : Προκλήσεις – βιβλιογραφικά ευρήματα

Ο όρος NEET μπορεί πράγματι να είναι μια ανακριβής ετικέτα όταν χρησιμοποιείται υποτιμητικά, υποδηλώνοντας την μεταφορά του βάρους από τους κοινωνικο-οικονομικούς παράγοντες και την επίδρασή τους στις στάσεις και στις επιλογές του ατόμου προς τον χαρακτήρα και την προσωπικότητά του. Η εννοιολόγηση του όρου όπως τη χρησιμοποιήσαμε στο έργο “It Works!” περιλαμβάνει την επίδραση που έχουν οι κοινωνικο-οικονομικές και πολιτιστικές συνθήκες στη ζωή ενός νέου ανθρώπου. Σύμφωνα και με τις βιβλιογραφικές επισημάνσεις ότι ο όρος συμπεριλαμβάνει μεν όλα τα νεαρά άτομα που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας, με έμφαση όμως στις ευάλωτες ομάδες και σ’ εκείνες με συσσωρευμένα προβλήματα όπως πχ. χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, μεταναστευτικό υπόβαθρο, προβλήματα υγείας, νεαρές μητέρες ή νεαρά άτομα από δύσκολα οικογενειακά περιβάλλοντα (Mascherini, 2018), εστίασαμε στα νεαρά άτομα που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας χωρίς τη θέλησή τους, εμβαθύνοντας στη αντιστοιχία μεταξύ κοινωνικού αποκλεισμού και κατάστασης NEET.

Μόνον λοιπόν αν δώσουμε όνομα στην ομάδα, αποφεύγοντας βέβαια τον στιγματισμό, θα δώσουμε επίσης στα νεαρά αυτά άτομα φωνή και βήμα στον πολιτικό διάλογο, θα εκπαιδύσουμε κατάλληλα τους/τις επαγγελματίες που εργάζονται μαζί τους και θα δημιουργήσουμε προσφορές μέτρων και πολιτικών που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους.

Δουλεύοντας με NEET: Μία από τις προκλήσεις είναι η μετάβαση από την εκπαίδευση/σχολείο στην εργασία.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει θέσει ως πανευρωπαϊκό στόχο τη μείωση του ποσοστού των νέων εκτός εργασίας, εκπαίδευσης ή απασχόλησης σε λιγότερο από 9% μέχρι το 2030 (ΕΕ, 2021b). Το 2021 το μέσο ποσοστό NEET στην ΕΕ ήταν 13.1% . Υπάρχουν ωστόσο διαφορές μεταξύ των χωρών μελών και μάλιστα κάποιες χώρες έχουν ήδη εκπληρώσει τον στόχο πριν καν φτάσει το 2030 (Eurostat, Μάιος 2022) ενώ άλλες έχουν μείνει αρκετά πίσω.

Όπως φαίνεται στη βιβλιογραφία, ο συμβολικός χώρος και χρόνος που κάποιο άτομο «γίνεται NEET» είναι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία. Σύμφωνα με τα ευρήματα της Eurostat, όσο νεώτερο είναι το άτομο τόσο πιθανότερο είναι να βρίσκεται στο σχολείο και όχι στη δουλειά και το αντίστροφο. Σύμφωνα με την ίδια πηγή, «το 2021 10.9% των νέων ηλικίας 15–19 ετών στην ΕΕ ήταν ταυτόχρονα στο σχολείο και δούλευαν, κάνοντας χρήση αυτής της πιο ευέλικτης μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία. Το ποσοστό ανεβαίνει σε 19.6% όσων είναι μεταξύ 20–24 ετών και κατόπιν, για τις ομάδες μεγαλύτερης ηλικίας, το ποσοστό αυτό πέφτει» (Eurostat, Μάιος 2022). Δεδομένης της ποικιλομορφίας μεταξύ των χωρών-μελών της ΕΕ, τα ερευνητικά ευρήματα συγκλίνουν στην άποψη ότι ακόμη και όταν υπάρχουν λειτουργικοί δρόμοι για τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία ή και εφαρμόζονται πολιτικές για τη μετάβαση αυτή, είναι αμφισβητούμενο κατά πόσον είναι αποτελεσματικές για όλους/ες (O'Reilly et al., 2018): υπάρχουν πάντα κάποιοι/ες μαθητές/ριες ή μαθητευόμενοι/ες ή νεαροί/ες καταρτιζόμενοι/ες που δεν φτάνουν μέχρι να βρουν μια δουλειά και να μείνουν σ' αυτή. Μια περιγραφή τους θα περιλάμβανε στοιχεία όπως «η χαμηλή κινητοποίηση και φιλοδοξία, η έλλειψη αυτοπεποίθησης, αίσθηση ματαιότητας, χαμηλή αυτοεκτίμηση» (Strelitz and Darton 2003 στο Mascherini, 2018), τα οποία αντανakλούν το μειωμένο κοινωνικό κύρος και τη μειονεκτική κοινωνική θέση που κατέχουν. Με άλλα λόγια, αυτή είναι η ομάδα στόχος του έργου “It Works!” .

Η μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων μπορεί να προσφέρει κατάλληλες απαντήσεις για την αντιμετώπιση των πολλαπλών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι περιπτώσεις NEET κατά την μετάβαση από το σχολείο στην εργασία, ιδίως όταν οι αρχές και οι μέθοδοί της εμποτίζουν τις καθιερωμένες μορφές κατάρτισης: «Στην καλύτερη περίπτωση, η μη τυπική εκπαίδευση ενηλίκων ως κατάρτιση είναι μια διαλεκτική και σχεσιακή διαδικασία δράσης και παιδαγωγικών αρχών που επιτυγχάνει ταυτόχρονα την ανάπτυξη δεξιοτήτων, κριτικής σκέψης και αυτοπεποίθησης των συμμετεχόντων/ουσών» (Suoranta et al., 2021). Δεν μένει λοιπόν παρά να αναγνωρίσουμε την πρακτική σημασία των βασικών δεξιοτήτων/key skills.

Δουλεύοντας με NEET: Μία από τις προκλήσεις είναι η υποχρεωτικότητα του πλαισίου.

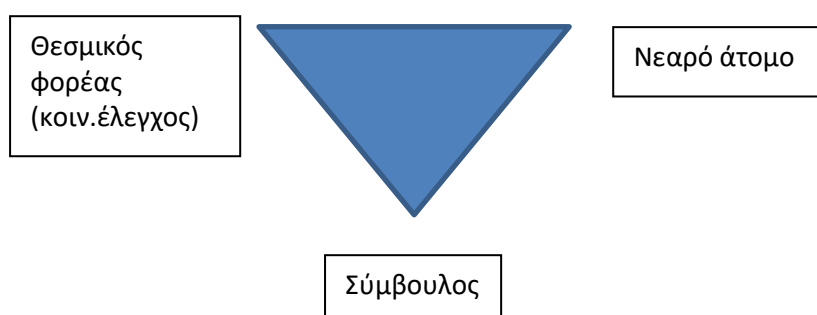
Ένα πλαίσιο που υποχρεώνει τους/τις νέους/νέες να συμμετέχουν σε κατάρτιση ή σε υποχρεωτικές συνεδρίες πηγαίνει χέρι χέρι με ελλειμματική κινητοποίηση γιατί συχνά εκλαμβάνεται από το νεαρό άτομο ως καταναγκασμός. Στις περιπτώσεις που ισχύουν τέτοια «υποχρεωτικά» πλαίσια το ερώτημα που εγείρεται είναι ποιος πρέπει να είναι ο χειρισμός από την πλευρά του/της επαγγελματία.

Η Γερμανίδα ψυχολόγος Marie-Luise Conen (2005) διερεύνησε λύσεις για την ακούσια συμπεριφορά. Το απλουστευμένο ερώτημα **πώς τα ωφελούμενα άτομα θα ξεφορτωθούν τους/τις συμβούλους** γίνονται σήμερα στη βάση του συστημικού διαλόγου μεταξύ ειδικών για τα υποχρεωτικά πλαίσια. Το ερώτημα λοιπόν βάσει του οποίου μπορεί να αντιμετωπισθεί η ματαιώση που πιθανόν αισθάνονται οι NEET όταν η συμμετοχή τους σε υπηρεσίες είναι υποχρεωτική/καταναγκαστική, θα πρέπει να

μετατραπεί σε : **Πώς μπορώ να σε βοηθήσω να με ξεφορτωθείς;** Απαντώντας στην ερώτηση αυτή το νεαρό άτομο γίνεται ο ειδικός του εαυτού του, με την έννοια ότι εκτιμά το ίδιο το άτομο την κατάστασή του και αντιμετωπίζεται ως πρόσωπο με βούληση και επιλογές, που έχει έλεγχο ως ένα βαθμό πάνω στη μοίρα του.

Το αναμενόμενο αποτέλεσμα σ'ένα υποχρεωτικό πλαίσιο είναι ότι ο/η νέος/α θα προσπαθήσει να απαλλαγεί από τον/την κοινωνικό λειτουργό ή το στέλεχος νεολαίας, πράγμα που ισοδυναμεί με το να μην χρειάζεται πια τις υπηρεσίες του/της κοινωνικού λειτουργού ή του στελέχους. Το πρώτο βήμα γι' αυτό είναι να διερευνήσουμε την θέληση του νεαρού ατόμου να αλλάξει¹.

Ο συνδυασμός μεταξύ της συνηγορίας υπέρ του νεαρού ατόμου και του υποχρεωτικού στόχου της ένταξης στην εργασία ή σε κάποιο πρόγραμμα συνιστά την πρόκληση της τριγωνοποίησης:



Τα κίνητρα του νεαρού ατόμου είναι διαφορετικά από τα κίνητρα εκείνων που επικρίνουν την συγκεκριμένη συμπεριφορά βάσει της νομοθεσίας ή του κανονισμού της υπηρεσίας. Η εντολή να αλλάξει που απευθύνεται στο νεαρό άτομο προέρχεται από ένα φορέα που έχει την θεσμική αρμοδιότητα να δώσει μια τέτοια εντολή.

Εχει λοιπόν πολύ μεγάλη σημασία να συμπεριλαμβάνει ο/η κοινωνικός λειτουργός ή το στέλεχος νεολαίας και τις δύο οπτικές (αυτή του θεσμικού φορέα και αυτή του ωφελουμένου ατόμου) ως νόμιμες στη δουλειά του και να συμβάλει ως υποστηρικτής/ρια και διαμεσολαβητής/ρια της επικοινωνίας μεταξύ των δύο πλευρών. Αυτό ισχύει επίσης για πλαίσια όπου ο επαγγελματίας ασκεί τον έλεγχο εκ μέρους του θεσμικού φορέα.

Ειδικά σε τέτοια πλαίσια είναι χρήσιμο να συμπεριλαμβάνει ο/η κοινωνικός λειτουργός ή το στέλεχος νεολαίας τις νόρμες και τους κανόνες του φορέα στις παρεμβάσεις του/της και ταυτόχρονα να αντιμετωπίζει με σοβαρότητα την αυτονομία του νεαρού ατόμου, μιας και ο/η ίδιος/α θα καθορίσει τελικά το αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης σχετικά με την συμμόρφωση με τις κανονιστικές προσδοκίες.

¹ Marie-Luise Conen; Gianfranco Cecchin (2018): Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten. 6. Auflage. Carl-Auer-Verlag (<https://www.carl-auer.de/media/carl-auer/sample/LP/978-3-89670-690-4.pdf>)

Στον πυρήνα της εργασίας σε περιβάλλοντα όπου η συμμετοχή του ωφελούμενου ατόμου είναι υποχρεωτική βρίσκεται η αύξηση του αριθμού των ευκαιριών που παρέχονται στο νεαρό άτομο. Καθίσταται έτσι δυνατή η αναδιάταξη του τριγωνικού σχήματος και δημιουργούνται νέες δυνατότητες δράσης. Επιπλέον, θα πρέπει να δοθεί περισσότερη προσοχή στην «ανάμειξη των εργοδοτών σε πολιτικές που τους/τις ενδυναμώνουν και ενθαρρύνουν να απασχολούν νέους ανθρώπους, ιδίως σε δύσκολους καιρούς (Grotti et al., 2018).

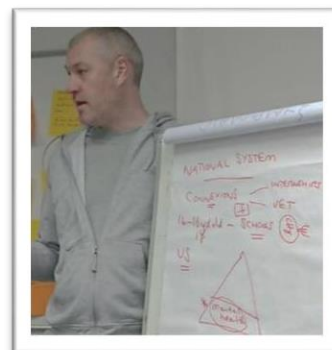
Η κατευθυντήρια γραμμή για τους επαγγελματίες που δουλεύουν με την ομάδα NEET είναι να αναδεικνύουν τις (επαγγελματικές) ευκαιρίες και να διευρύνουν τους ορίζοντες, κρατώντας πάντα στο μυαλό τους ότι δουλεύουμε με και για νεαρά άτομα.

2. Η πρόκληση της υλοποίησης προγράμματος για NEET σε συνθήκες πανδημίας λόγω Covid-19



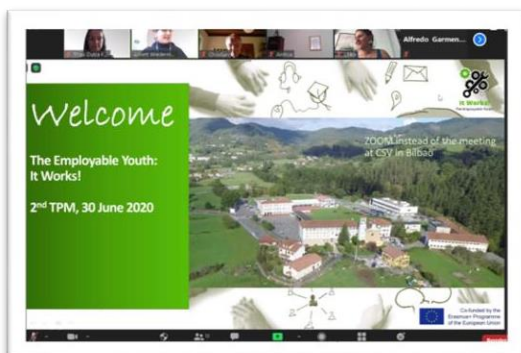
Η πρώτη διακρατική συνάντηση του έργου “It Works!” του προγρ/τος Erasmus+ έγινε τον Ιανουάριο 2020 στην Αθήνα. Οι εταίροι από τις συμμετέχουσες χώρες είχαν στη διάθεσή του δύο μέρες για να θέσουν τα θεμέλια του έργου, να διευκρινίσουν καθήκοντα, να πάρουν αποφάσεις και να βάλουν στόχους μέχρι την επόμενη διακρατική συνάντηση που επρόκειτο να λάβει χώρα στο Μπιλμπάο τον Ιούνιο 2020.

Οι εταίροι συγκεκριμενοποίησαν πώς οι διαφορετικοί οργανισμοί υποστήριζαν τη νεολαία στις χώρες τους και παρουσίασαν τη δομή κάθε οργανισμού-εταίρου, αναδεικνύοντας έτσι ομοιότητες και διαφορές. Εγινε σαφές ότι υπήρχαν σοβαρές ομοιότητες, παρά τις περιφερειακές και εθνικές διαφορές. Η προσωπική συνάντηση με νέους/ες όπου χρησιμοποιούνταν εθνικά και διεθνή εργαλεία και μέθοδοι έδειξε ότι όλοι οι φορείς-εταίροι του έργου είχαν στη διάθεσή τους καλά οργανωμένα συστήματα υποστήριξης για να ανταποκρίνονται στις τοπικές προκλήσεις.



Ωστόσο, όλοι οι εταίροι συμφώνησαν ότι λείπει σε όλη την Ευρώπη μια συλλογή δημιουργικών και αποτελεσματικών εργαλείων για την υποστήριξη των μη προνομιούχων νέων. Ιδού λοιπόν ο σκοπός του έργου Works!

Ούτε που ξέραμε τότε ότι πολύ σύντομα ο κόσμος θα άλλαζε δραματικά και ότι η «κοινωνική απόσταση» θα ήταν πια γεγονός.



Στη διάρκεια της άνοιξης έγινε σαφές ότι οι εταίροι του έργου θα έπρεπε πλέον να λειτουργούν με εξ αποστάσεως συναντήσεις για να συνεχίσουν την υλοποίησή του. Στο κείμενο αυτό θέλουμε να τονίσουμε τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που έφερε η πανδημία στη δουλειά μας στο έργο. Θέλουμε όμως παράλληλα να δείξουμε τους νέους τρόπους δουλειάς με τις μη προνομιούχες ομάδες στόχους.

Στόχος του έργου είναι η δημιουργία εργαλείων για την απασχολησιμότητα και την καλλιέργεια των βασικών δεξιοτήτων των νέων σε συνδυασμό με την τοποθέτησή τους σε θέση εργασίας ή πρακτική σε επιχειρήσεις. Στη διάρκεια όμως της πανδημίας οι χώρες-εταίροι του έργου αντιμετώπιζαν με διαφορετικό τρόπο το θέμα των περιορισμών. Ενώ η

Ισπανία, το ΗΒ, η Ελλάδα και η Γερμανία βίωναν το πρώτο lockdown, η Σουηδία ασχολούνταν με τον εντοπισμό θέσεων για την πρακτική των νέων και όλα κυλούσαν κανονικά, όπως και πριν την πανδημία. Τέτοιες διαφορές πολιτικής υποδηλώνουν άνισες προκλήσεις για κάθε εταιρο, προκάλεσαν δε συγκεκριμένες δυσκολίες για κάποιους, άσχετα με την κοινή αφετηρία όλων.

Το δεύτερο κύμα της πανδημίας χτύπησε σκληρά τον κόσμο, όλους τους οργανισμούς και όλους/ες τους/τις νέους/ες της ομάδας στόχου του It Works!”, με τα σχολεία κλειστά, την εκπαίδευση από απόσταση και χωρίς να λειτουργούν οι επιχειρήσεις για να γίνουν τοποθετήσεις ή πρακτικές. **Κάποιοι από τους εταιρους βρέθηκαν να χρειάζεται να επικεντρωθούν στην υποστήριξη της τοπικής νεολαίας και των οικογενειών τους λόγω των σοβαρών παρενεργειών της πανδημίας.** Το φθινόπωρο του 2020 και οι αρχές του 2021 ήταν μια πολύ δύσκολη περίοδος για το “It Works!”.

Την ίδια περίοδο άρχισαν να εμφανίζονται οι συνέπειες στη νεολαία. **Οντας ήδη μη προνομιούχα κοινωνική ομάδα, οι εθνικοί περιορισμοί επηρέασαν τους/τις NEET με τρόπους που πολλοί από αυτούς δεν μπορούσαν να αντιμετωπίσουν.** Για κάποια νεαρά άτομα η μάθηση από απόσταση απέκτησε αξία γιατί ανταποκρινόταν στο είδος μάθησης που τους ταίριαζε, δηλαδή στην αυτόνομη μάθηση. **Άλλοι/ες νέοι/ες όμως που ήταν ήδη απομονωμένοι από το κοινωνικό πλαίσιο, βρέθηκαν κοινωνικά αποκλεισμένοι χωρίς να μπορούν να ακολουθήσουν την τυπική εκπαίδευση λόγω έλλειψης υποστήριξης.** Πολλοί/ές νέοι/ες που παρακολουθούσαν επαγγελματική κατάρτιση έχασαν την πρακτική ή την τοποθέτησή τους σε θέση εργασίας και ξαναβρέθηκαν σε κατάσταση NEET.



Το έργο It Works! έχει στόχο να εμβαθύνει στις γνώσεις των επαγγελματιών (στελεχών νεολαίας, εκπαιδευτικών, συμβούλων, στελεχών απασχόλησης) που δουλεύουν με NEET μέσω ανάπτυξης ικανοτήτων και κατάρτισης ώστε να είναι ικανοί/ές να διευκολύνουν την τοποθέτηση σε θέση εργασίας για κοινωνικά αποκλεισμένα νεαρά άτομα. Πολυάριθμες θέσεις εργασίας και

ευκαιρίες τοποθέτησης χάθηκαν στη διάρκεια της πανδημίας, οι δε μη προνομιούχοι νέοι και νέες δεν μπορούν να ανταποκριθούν το ίδιο με άλλους στον ανταγωνισμό της αγοράς εργασίας.

Όλοι οι εταιροι το γνωρίζουν αυτό πολύ καλά και μάλλον αυτός είναι ένας από τους λόγους που η ομάδα έργου κατάφερε να το φέρει σε πέρας οργανώνοντας μεταξύ άλλων τις Ομάδες Εστίασης ψηφιακά ή και φυσικά, ανάλογα με τους περιορισμούς που ίσχυαν σε κάθε χώρα.

Η επικοινωνία με άλλους επαγγελματίες σε όλη τη διάρκεια του έργου ήταν πολύτιμη για την ανάπτυξή του. Η συμφωνία όλων των εταιρων και των τοπικών επαφών τους είναι απόλυτη όσον αφορά το είδος της υποστήριξης που παρέχεται στους νέους/ες και αντίστοιχα στους/στις επαγγελματίες προκειμένου να εφαρμόζουν αυτά τα εργαλεία και μεθόδους.

Η υλοποίηση ενός έργου ψηφιακά όταν το ζητούμενο είναι η διακρατική μάθηση ήταν πολύ απαιτητική. Είδαμε ότι η έλλειψη φυσικών συναντήσεων αυξάνει την ανάγκη ψηφιακών συναντήσεων. **Η ψηφιακή ανάπτυξη θα είναι όλο και πιο συχνή στην κοινωνία μας, όμως δεν θα υποκαταστήσει την ανάγκη φυσικών συναντήσεων που δίνουν το χρονικό περιθώριο για διευκρινίσεις και διασαφήσεις ώστε η επικοινωνία να είναι ακριβής.**



Όσον αφορά κοινές ομάδες στόχους στο πλαίσιο ευρωπαϊκών προγραμμάτων, **οι ευρωπαίοι/ες επαγγελματίες πρέπει να αναπτύξουν νέα εργαλεία για την υποστήριξη νέων και μεταναστών/ριών προκειμένου να μειωθεί το ψηφιακό χάσμα που πιθανόν αυξάνει τον αποκλεισμό τους από το κοινωνικό πλαίσιο.** Τέτοιου είδους δουλειά έγινε στο έργο It Works!, όμως αναπόφευκτα θα χρειαστεί και σε μελλοντικά έργα.

Οι φορείς τυπικής εκπαίδευσης μπορούν προφανώς να διαμορφώσουν τη διδασκαλία δίνοντας της περισσότερο ψηφιακές μορφές, όμως η κατάρτιση και η τοποθέτηση στο πλαίσιο της Επαγγελματικής Κατάρτισης περιλαμβάνει και προϋποθέτει τη δύναμη που έχει η φυσική συνάντηση. Παράγοντας κλειδί για κάθε φορέα-εταίρο ήταν οι ατομικές συναντήσεις με κάθε νέο/α και το σημείο αυτό αναδείχθηκε ως το καθοριστικό πεδίο όπου δομούνται οι διαφορετικές λειτουργίες που στοχεύουν στην κάλυψη των αναγκών των νέων.

Μετά τον μαζικό εμβολιασμό που επετεύχθη στην Ευρώπη, οι εταίροι του “It Works!” οργάνωσαν προσεκτικά, το φθινόπωρο 2021, την εστίασή τους στο τελικό αποτέλεσμα «πρόγραμμα υποβοηθούμενης κατάρτισης» στο πλαίσιο του οποίου νέοι/ες υποστηρίζονται όχι μόνον για να τοποθετηθούν σε θέσεις εργασίας αλλά και στη διάρκεια της τοποθέτησης.

Η πανδημία Covid-19 δημιούργησε σημαντικά εμπόδια σε μεγάλο μέρος του προγράμματος. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους περισσότερους εταίρους, ήταν πολύ δύσκολο να βρεθούν θέσεις για τοποθετήσεις σε τομείς που πρόσφεραν πριν τέτοιες θέσεις καθώς πολλές εταιρείες έκλειναν ή βρισκόταν εν υπνώσει. Νέοι και νέες από μη προνομιούχα περιβάλλοντα που βίωσαν ελλειμματική κοινωνικοποίηση τα δύο χρόνια της πανδημίας αναγκάστηκαν να βρεθούν και πάλι σε συνεδρίες ενδυνάμωσης και ανάπτυξης κοινωνικών δεξιοτήτων. Παρόλα αυτά, το εταιρικό σχήμα κατάφερε να υλοποιήσει με επιτυχία το πρόγραμμα υποβοηθούμενης κατάρτισης και να εντοπίσει θέσεις εργασίας και τοποθέτησης για σημαντικό αριθμό νεαρών ωφελουμένων.

Την άνοιξη 2022 οι περισσότεροι ταξιδιωτικοί περιορισμοί είχαν αρθεί και **η πλειοψηφία των εταίρων μπόρεσε να συναντηθεί ξανά επί τόπου, στη Γερμανία.** Καθώς το πρόγραμμα έφτανε σχεδόν στο τέλος του, είχαν την ευκαιρία να ανταλλάξουν πολύτιμες εμπειρίες και να συν-αξιολογήσουν τις πιλοτικές παρεμβάσεις, αλλά και την όλη υλοποίηση του έργου. Όλοι οι εταίροι αντιμετώπισαν λίγο ή πολύ δυσκολίες στην υλοποίηση των πιλοτικών παρεμβάσεων, δυσκολίες που εντοπίστηκαν επίσης και από τις Ομάδες Εστίασης.



3. Συστάσεις

Με βάση την εμπειρία που αποκομίσαμε από όλο το έργο συνθέσαμε τις παρακάτω κύριες συστάσεις προς όλους τους φορείς και άτομα που εμπλέκονται στην Επαγγελματική Κατάρτιση και την κατάρτιση γενικότερα, στην καταπολέμηση της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού και στους οργανισμούς που προσφέρουν υπηρεσίες εκπαίδευσης-κατά-την εργασία, θέσεις πρακτικής και τοποθέτησης.

3.1. NEET και πολιτικές: τί πρέπει να γίνει;

Ο όρος NEET συμβάλλει στην αναγνώριση ανισοτήτων και έλλειψης προνομίων που αλλιώς θα παρέμεναν στο σκοτάδι. Όσον αφορά τη νεολαία της Ευρώπης, η μείωση του αριθμού των NEET αποκτά καθοριστική σημασία γιατί η ίδια η ύπαρξη αυτής της ομάδας υποσκάπτει τις κοινωνικές και πολιτικές αξίες της ΕΕ. Ακόμη περισσότερο σήμερα που λαϊκιστικά αντιδραστικά ρεύματα αποκτούν νομιμοποίηση και κερδίζουν ακροατήριο σε όλη την ΕΕ.

“Ο όρος NEET καλύπτει όλα τα νεαρά άτομα που δεν συμμετέχουν αυτή τη στιγμή στην εκπαίδευση ούτε εργάζονται. Περιλαμβάνει ευάλωτες ομάδες και μειονεκτούσες ομάδες με συσσωρευμένα ελλείμματα, όπως χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, μεταναστευτικό υπόβαθρο, ζητήματα υγείας, νεαρές μητέρες ή νέους/ες από δύσκολα οικογενειακά περιβάλλοντα. [...] Η κατάσταση NEET μπορεί να περιγραφεί ως αποτέλεσμα και ταυτόχρονα ως χαρακτηριστικό που προσδιορίζει την μειονεκτούσα νεολαία που βρίσκεται σε πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού.” (Mascherini, 2018)

(i) Πρωτοβουλίες της ΕΕ όπως η Νεολαία σε Κίνηση/Youth on the Move (2016) και οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία/ Youth Guarantee ανέδειξαν τα θέματα NEET και βοήθησαν στην αναγνώρισή τους. Όμως, η αντιμετώπισή τους από τις χώρες-μέλη της ΕΕ δεν είναι ομοιόμορφη και όπως προκύπτει από τον τρέχοντα πολιτικό διάλογο στις περισσότερες χώρες-μέλη, εξαρτάται τελικά από τις προτεραιότητες που επιλέγονται για τις πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας και τις απαντήσεις που δίνονται σε θέματα ανισοτήτων και κοινωνικών μειονεκτημάτων. Πιστεύουμε ότι οι φορείς και τα όργανα της ΕΕ έχουν σημαντικό ρόλο να παίξουν ως προς το σχεδιασμό και το συντονισμό εξειδικευμένων παρεμβάσεων που να διευκολύνουν την ανάπτυξη συνεργειών και αλληλεπιδράσεων μεταξύ των διαφορετικών συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ενισχύοντας και υποστηρίζοντας την εφαρμογή τους στις χώρες-μέλη.

(ii) Δεδομένων των πολυσύνθετων χαρακτηριστικών της συνθήκης NEET και της ανομοιογένειας της ίδιας της ομάδας, οι πολιτικές που εστιάζουν στην συμμετοχή ή στην

εκπαίδευση ή στην απασχόληση ή και στα δύο θα πρέπει να συμπληρωθούν με ολιστικές προσεγγίσεις που παίρνουν υπόψη τους την επίδραση κοινωνικών παραγόντων στο άτομο σε σχέση με τη συμμετοχή του στην εκπαίδευση, στην κατάρτιση και στην απασχόληση.

Ένα από τα σπουδαιότερα μαθήματα που πήραμε από την εφαρμογή του έργου “It Works!” ήταν να προσεγγίζουμε το «πρόβλημα» NEET ως συνδυασμό των ευκαιριών απασχόλησης και κατάρτισης με αυτές της ένταξης και της συμπερίληψης, όρους που χρησιμοποιούμε εδώ για να σηματοδοτήσουμε το αντίθετο της περιθωριοποίησης και του αποκλεισμού. Με αυτό το δεδομένο, συστήνουμε emphatically στους φορείς και στα όργανα που αποφασίζουν τις πολιτικές και σχεδιάζουν κοινωνικές παρεμβάσεις να προσεγγίσουν τα θέματα NEET με **λογικές που είναι ταυτόχρονα ολιστικές και χειραφετητικές**. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι η εστίαση των πολιτικών πρέπει να είναι στην κοινωνική ένταξη των NEET συνολικά αντί ξεχωριστά της συμμετοχής τους στα συστήματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή απασχόλησης : πρακτικές υποστήριξης υπό το πρίσμα της κοινωνικής ένταξης (βλ.ενδεικτικά Watts, 2001), επειδή έχουν σχεδιαστεί ως ολιστικές προσεγγίσεις, βοηθούν το άτομο NEET να δώσει νόημα σε κάτι που σήμερα του φαίνεται αποσπασματικό ή ανούσιο και κατά συνέπεια, το (αναμενόμενο) αποτέλεσμα είναι η ενδυνάμωση και η απόκτηση κινήτρων. Για την επίτευξη αυτής της στόχευσης είναι απαραίτητο να :

(α) δημιουργηθούν πραγματικές, πρακτικές συνέργειες σε τοπικό επίπεδο μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, ώστε να διευκολύνεται η μετάβαση των NEET από το ένα σημείο στο άλλο, για παράδειγμα από το σχολείο στην εργασία, με ευέλικτους τρόπους, προσαρμοσμένους στις ανάγκες, τις φιλοδοξίες και τις δυνατότητες του συγκεκριμένου νεαρού ατόμου, ούτως ώστε να

(β) υποστηρίζεται το νεαρό άτομο ώστε να νοηματοδοτεί τον κόσμο γύρω του και κατ' επέκταση να αποκτά τον έλεγχο της ζωής του και των επιλογών του. Οι διάφορες υπηρεσίες ή μέτρα ή επιλογές που προσφέρονται στα άτομα NEET φαίνονται στα μάτια τους αποσπασματικά στο βαθμό που δεν τοποθετούνται σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο. Έχει μεγάλη σημασία για το άτομο NEET να μπορέσει να δει πώς το ένα βήμα οδηγεί στο άλλο, επίσης τί ακολουθεί και ποια είναι η διαδρομή, με τη μορφή ενός δρόμου και όχι τυχαίων βημάτων. Το θέμα δεν έχει να κάνει με όνειρα ή επιθυμίες που μπορεί να πραγματοποιηθούν (ή και όχι) αλλά με την εκπλήρωση των στόχων που θέτει το ίδιο το άτομο και καθώς το κάνει, αποκτά αυτοπεποίθηση και ενδυναμώνεται.

3.2. NEET και εφαρμογή πολιτικών: τί μπορούν να κάνουν οι επαγγελματίες στο πεδίο;

Η προσέγγιση που προτείνουμε για την καθημερινή δουλειά με άτομα NEET δημιουργεί ένα πλαίσιο που εξασφαλίζει συνοχή και συνέχεια, διάδραση μεταξύ του/της συμβούλου και του νεαρού/ης ωφελούμενου/ης, καθώς και συμμετοχή του/της ωφελούμενου/ης στις

αποφάσεις που τον/την αφορούν. Κατά την υλοποίηση του έργου “It Works!” το πλαίσιο και οι προϋποθέσεις αυτές εξασφαλίστηκαν από το συνδυασμό των εξής:

- Το Ατομικό Σχέδιο Υποστήριξης/ Individual Support Plan το οποίο χρησιμοποιήθηκε ως βάση για το σχεδιασμό αποτελεσματικής υποστήριξης. Μετά την αλληλογνωριμία συμβούλου και ωφελουμένου/ης, η τρέχουσα κατάσταση, δηλαδή το σημείο αφετηρίας της εξατομικευμένης παρέμβασης, διερευνάται σε ατομικές συνεδρίες. Αποτέλεσμά τους είναι ο καθορισμός των στόχων και των μέτρων που πρέπει να παρθούν για την επίτευξή τους με τη μορφή μικρών βημάτων. Οι στόχοι και τα μέτρα αξιολογούνται τακτικά, αναθεωρούνται και προσαρμόζονται αν καταστεί αναγκαίο, πάντα στο πλαίσιο της σχέσης συμβούλου-ωφελουμένου/ης.
- Ο/Η σύμβουλος ή το στέλεχος νεολαίας λειτουργεί ως Πρόσωπο Αναφοράς ή ως Προσωπικός Σύμβουλος του ατόμου NEET και παραμένει ο/η ίδιος/α μέχρι το τέλος της παρέμβασης, με σημείο εκκίνησης τη στιγμή που το νεαρό άτομο παραπέμπεται ή επιλέγεται να συμμετάσχει στο πρόγραμμα. Στην προκειμένη περίπτωση, οι σύμβουλοι και τα στελέχη νεολαίας που λειτούργησαν ως Πρόσωπα Αναφοράς στο έργο που είχαν επιλεγεί αρχικά από τους φορείς-εταίρους εκπαιδεύτηκαν στο Εγχειρίδιο για Επαγγελματίες του έργου και στη συνέχεια το εφάρμοσαν στην επαγγελματική τους καθημερινότητα, έτσι ώστε από ένα σημείο και μετά να επιλεγούν τα άτομα NEET που θα έπαιρναν μέρος στις επόμενες φάσεις του έργου, δηλαδή στην Κατάρτιση για την Απασχόληση και τελικά στο Πρόγραμμα Υποβοηθούμενης Κατάρτισης.
- Τεχνικές επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής καριέρας που συμπεριλαμβάνονται στα “Εγχειρίδιο και Εργαλειοθήκη για Επαγγελματίες» και «Δεξιότητες Απασχολησιμότητας» εξασφαλίζουν ότι κάθε συμμετέχον άτομο αναγνωρίζει και αποδέχεται συγκεκριμένους στόχους. Η στοχοθέτηση σε συνδυασμό με το Ατομικό Σχέδιο Υποστήριξης όπως δημιουργείται μαζί με το Πρόσωπο Αναφοράς διαμορφώνουν μια ξεκάθαρη διαδρομή για το άτομο.
- Σύνδεση της κατάρτισης με μορφές μη τυπικής εκπαίδευσης όσον αφορά τις παιδαγωγικές επιλογές βάσει των οποίων οργανώνεται η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ώστε να προσφέρεται στο νεαρό άτομο πλαισιωμένη κατάρτιση με τρόπο που να μπορεί το άτομο να την προσεγγίσει εφόσον έχει βρεθεί εκτός εκπαιδευτικού συστήματος
- Δομημένη βοήθεια στη διάρκεια της κατάρτισης και της μαθητείας ή της πρακτικής, ώστε να ξεπερνιούνται δυσκολίες που οι συμμετέχοντες φορείς έχουν συναντήσει όταν ένα νεαρό άτομο μπαίνει σε μια καινούρια δουλειά ή δουλεύει για πρώτη φορά. Σημειώνεται ότι ένα από τα κύρια εμπόδια που αντιμετωπίζουν νεαρά άτομα κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, ιδίως όταν πρόκειται για δουλειές χαμηλών προσόντων, είναι η έλλειψη δεξιοτήτων επικοινωνίας και άλλων δεξιοτήτων απασχολησιμότητας. Το έργο “It Works!” στόχευσε στην υπέρβαση αυτών των δυσκολιών.

Ο συνδυασμός πρακτικών του έργου αντλεί από την Κριτική Παιδαγωγική (βλ. ενδεικτικά Freire, 1997; Suoranta et al., 2021) και από το μοντέλο Κοινωνικής Εργασίας γνωστό με τον όρο Case Model (Moore, 1990).

Το έργο “It Works” προτείνει επίσης τέσσερις υπο-κατηγορίες συστάσεων. Καθεμία από αυτές αναφέρεται σε συγκεκριμένα βήματα της παρέμβασης που συνιστά το έργο και απευθύνεται σε επαγγελματίες του πεδίου που προσφέρουν υπηρεσίες πρώτης γραμμής.



Προσαρμόστε τη διαδικασία επιλογής της ομάδας που θα συμμετάσχει ώστε να είναι αποτελεσματική για την προσέγγιση της ομάδας στόχου!

Βεβαιωθείτε ότι οι υποψήφιοι συμμετέχοντες/ουσες έχουν επίγνωση του περιεχομένου, της δομής και των στόχων του προγράμματος υποβοηθούμενης κατάρτισης που τους προσφέρεται. Είναι πολύ σημαντικό να χρησιμοποιήσετε τεχνικές προσανατολισμού και συμβουλευτικής καριέρας για να τους βοηθήσετε οι αποφάσεις που θα πάρουν να είναι συνειδητοποιημένες.

Για να επιταχύνετε τη διαδικασία επιλογής και να έχετε καλύτερα αποτελέσματα προσπαθήστε να αναπτύξετε δεσμούς με την τοπική νεολαία και να δημιουργήσετε ένα σταθερό δίκτυο με παρόχους μαθητείας και πρακτικής. Επιπλέον, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης οφείλουν να διευκολύνουν τους φορείς και τα στελέχη τους σε ο,τι αφορά τις διαδικασίες επιλογής για παρόμοια προγράμματα και να παρέχουν αντίστοιχες πληροφορίες στα νεαρά άτομα που τις προσεγγίζουν. Εξίσου σημαντικό είναι να ζητάμε τη συνδρομή άλλων τοπικών δημόσιων υπηρεσιών και σχετικών φορέων όσον αφορά την διάχυση των πληροφοριών για προγράμματα κατάρτισης και για πρωτοβουλίες με τέτοιο περιεχόμενο από τα δικά τους κανάλια επικοινωνίας.



Προετοιμάστε κατάλληλα τους/τις εκπαιδευτές/ριες και τους/τις συμβούλους σας για να ανταποκριθούν στο ρόλο τους !

Εξασφαλίστε ότι οι εκπαιδευτές/ριες και οι σύμβουλοι αναγνωρίζουν τις ανάγκες της συγκεκριμένης ομάδας στόχου και καταλαβαίνουν τη σημασία της καθοδηγητικής διάστασης που έχει ο ρόλος τους στην προκειμένη διαδικασία. Είναι σημαντικό να έχουν λάβει από πριν την κατάλληλη προετοιμασία όλοι οι επαγγελματίες που θα ασχοληθούν με μια τέτοια παρέμβαση ώστε να εξασφαλιστεί ότι θα εφαρμόσουν τις γνώσεις, τα εργαλεία και τις μεθόδους που ανταποκρίνονται στους σκοπούς του έργου.

Για να μάθετε περισσότερα και να εμπνευστείτε από το έργο, δείτε [It Works! Handbook and Toolbox for Professionals](#) .



Διαφοροποιείτε τα προγράμματα υποβοηθούμενης κατάρτισης βάσει των αναγκών και των προσδοκιών των μελών της ομάδας-στόχου!

Βεβαιωθείτε ότι η προετοιμασία και το υποστηρικτικό υλικό είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες, την ηλικία και τα ενδιαφέροντα των μελών της ομάδας-στόχου και ότι η γλώσσα που χρησιμοποιείται στα γραπτά εκπαιδευτικά υλικά είναι απλή και ευκολοδιάβαστη.

Είναι σημαντικό να εξηγείτε με σαφήνεια στα ωφελούμενα άτομα πώς το κάθε βήμα της κατάρτισης θα βοηθήσει να βρουν δουλειά αργότερα. Αφιερώστε χρόνο στην ενδυνάμωση των κοινωνικών δεξιοτήτων των νεαρών ωφελουμένων, για παράδειγμα πώς να αλληλεπιδρούν με τα στελέχη μιας επιχείρησης όταν αναζητούν δουλειά, πώς να παρουσιάζουν τον εαυτό τους σε μια συνέντευξη, τί να φοράνε κλπ. και βοηθήστε τους να ανακαλύψουν τα ταλέντα τους και να συνειδητοποιήσουν ότι όλα τα προσόντα τους είναι χρήσιμα για την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Συνιστούμε να προσφέρεται καθοδήγηση και υποστήριξη πριν, κατά τη διάρκεια και μετά την τοποθέτηση/μαθητεία γιατί αυτό εξασφαλίζει μακροπρόθεσμο όφελος.



Προετοιμάστε μέντορες στο χώρο εργασίας/τοποθέτησης και καθοδηγείτε τους/τις ωφελούμενους/ες σας στη διάρκεια του προγράμματος υποβοηθούμενης κατάρτισης ή τοποθέτησης/μαθητείας!

Διαφοροποιείτε τις μεθόδους με τις οποίες φέρνετε σε επαφή τους/τις εργοδότες/ριες με εργαζόμενους/ες. Ενημερώστε και ευαισθητοποιείτε την εργοδοσία και τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού για τα οφέλη που έχει για την επιχείρηση η εφαρμογή του assistance scheme που προτείνει το έργο It Works!. Επιπλέον, επενδύστε στην υποστήριξη και στη συμβουλευτική του χώρου εργασίας πριν την υλοποίηση της μαθητείας ή της πρακτικής. Η επίγνωση των πιθανών προκλήσεων και η προετοιμασία με επιτυχείς στρατηγικές μειώνουν συνήθως τις συγκρούσεις και ρυθμίζουν το πλαίσιο των προσδοκιών από την τοποθέτηση. Η εκπαίδευση των χώρων εργασίας είναι ένας τρόπος για την εξασφάλιση ποιοτικού εργασιακού περιβάλλοντος, που αποδέχεται την εκπαίδευση και αποκτά τα κατάλληλα εργαλεία για να στηρίξει μελλοντικές πρακτικές ή μαθητείες. Δηλαδή, το όφελος είναι για όλους, για τους/τις μαθητευόμενους/ες, τους οργανισμούς κατάρτισης και τον εργασιακό χώρο.

Βεβαιωθείτε ότι οι τοποθετήσεις είναι σωστά προγραμματισμένες ώστε το κάθε μαθητευόμενο άτομο να αποκτήσει τις κατάλληλες για τον τομέα του γνώσεις και δεξιότητες. Επίσης, κρατήστε σταθερά το ίδιο πρόσωπο επαφής με την εργοδοσία κατά τη διάρκεια της

τοποθέτησης, κάνοντας έτσι ευκολότερη την επικοινωνία και την ανατροφοδότηση. Εξασφαλίστε από την αρχή τακτική επικοινωνία και ανατροφοδότηση τόσο με τα ωφελούμενα άτομα όσο και με τους/τις εργοδότες/ριες.



Συνηγορήστε υπέρ της αύξησης της επένδυσης στην κατάρτιση των NEET!

Τα στελέχη, ιδίως του ιδιωτικού τομέα, που ασχολούνται με τις προσλήψεις προσωπικού πρέπει να καταλάβουν ότι τα άνεργα νεαρά άτομα χρειάζονται εκπαίδευση πριν αναλάβουν πλήρη καθήκοντα εργασίας. Η εκπαίδευση πάνω στη δουλειά είναι επένδυση απαραίτητη για τις επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό με προσόντα και ταυτόχρονα είναι κίνητρο για τα νεαρά άτομα να δραπετεύσουν από την ανεργία. Βεβαιωθείτε ότι φέρνετε στο προσκήνιο αυτές τις διαστάσεις όταν αναζητάτε θέσεις μαθητείας ή πρακτικής για τους/τις ωφελούμενους/ες της ομάδας-στόχου!

Βιβλιογραφία

Conen, M. L. (2005). Zwangskontexte konstruktiv nutzen - Psychotherapie und Beratung bei „hoffnungslosen“ Klienten IN: *Psychotherapie im Dialog*, 2005, (6) 2, S. 166-169
<http://www.context-conen.de/artikel/Artikel-PID-Zwangskontexte-konstruktiv-nutzen.pdf>

Conen, M. L., Cecchin, G. (2018). Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung mit unmotivierten Klienten und in Zwangskontexten. 6. Auflage. Carl-Auer-Verlag. <https://www.carl-auer.de/media/carl-auer/sample/LP/978-3-89670-690-4.pdf>

European Commission. (2010). *Youth on the move*. http://move-project.eu/fileadmin/move/downloads/links/youth-on-the-move_EN.pdf

European Commission (2016) *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS INVESTING IN EUROPE'S YOUTH*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0940&from=EN>

European Commission. (2021a). *Education and Training. About education and training in the EU*. https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/abouteducation-and-training-in-the-eu_en

European Commission. (2021b). *The European Pillar of Social Rights Action Plan*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/>

Eurostat. (May 2022). *Statistics on young people neither in employment nor in education or training*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training

Freire, P. (1997). *Pedagogy of Freedom: Ethics, Democracy and Civic Courage*. Rowman and Littlefield Publishers, Maryland USA

Grotti, R., Russell, H. & O'Reilly, J. (2018). Where do Young People Work. In J. O'Reilly et al. (Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, New York, 2018; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0002>

Hirsch, D., Darton, D. & Strelitz, J. (2003). *Tackling Disadvantage: A 20-year Enterprise*. Joseph Rowntree Foundation

KANEP GSEE. (2020). *2019-2020 Τα βασικά μεγέθη της εκπαίδευσης: εκπαίδευση και απασχόληση, Μέρος Β', δείκτες και βασικά μεγέθη των τομέων οικονομικών δραστηριοτήτων – το ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς*. [ET-EKTH-2019-20.pdf \(kanep-gsee.gr\)](#)

Mascherini, M. (2018). *Origins and future of the concept of NEETs in the European policy agenda*. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0017>

Moore, S. T. (1990). A Social Work Practice Model of Case Management: The Case Management Grid. *Social Work*, 35(5), 444–448. <http://www.jstor.org/stable/23715280>

O'Reilly J. Janine Leschke, Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M. & Villa, P. (2018). Comparing Youth Transitions in Europe: Joblessness, Insecurity, Institutions, and Inequality. In J. O'Reilly et al.

(Eds.), *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*, New York, 2018; online edn, Oxford Academic. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190864798.003.0001>

Suoranta, J., Hjelt, N. Tomperi, T.& Grant, A. (2021). Reinventing Paulo Freire’s pedagogy in Finnish non-formal education: The case of life skills for all model. *Educational Philosophy and Theory*. <https://doi.org/10.1080/00131857.2021.1974839>

Watts, A.G. (2001). Career guidance and social exclusion: A cautionary tale. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(2), 157–176. <https://doi.org/10.1080/03069880020047111>

Williamson, H. (2010). Delivering a ‘NEET’ solution: An essay on an apparently intractable problem. In S. Upton (Ed.), *Engaging Wales’ disengaged youth*, Institute of Welsh Affairs, Cardiff.

Reference IO: IO5
IO Leader: YES Forum and IEKEP
Project Title: The Employable Youth: It Works!
Project Acronym: It Works!
Project Number: 2019-1-DE02-KA202-006136

Imprint

This publication was created by all projects partners: BAG KJS, Centro San Viator, IEKEP, The Inclusion Network, Piteå Kommun, Nevo Parudimos and YES Forum. The text was written by all project partners.

Feedback process: All project partners

Coediting and design: YES Forum

Disclaimer

The Employable Youth: It Works! (Grant Agreement No. 2019-1-DE02-KA202-006136) is a Strategic Partnership for Vocational Education and Training funded by the Erasmus+ programme, and coordinated by the YES Forum. For more information or to check our other Intellectual Outputs, please visit the project's website (<https://www.yes-forum.eu/index.php?id=592>) or contact us directly. The contents of this document are the sole responsibility of the project partners and can in no way be taken to reflect the views of the European Union. Images used are made by and are therefore property of the YES Forum respectively its project partners. Usage by any other party is prohibited.

Date and year

August 2022



© 2021. This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International.