

GUIDELINES

ASSISTED

TRAINING SCHEME

Part III:

Challenges, defining the target group and recommendations



ÍNDICE

1. ¿Quiénes son los NEETs?	2
1.1. Definición	2
1.2. Teoría vs. realidad	2
1.3. Desafíos en el trabajo con los NINIs - hallazgos basados en la literatura	4
2. Desafíos de ejecutar un proyecto para este grupo objetivo durante la pandemia de Covid-19	7
3. Recomendaciones	10
3.1. Ninis y políticas: ¿qué se debe hacer?	10
3.2. Ninis e implementación de políticas: ¿qué pueden hacer los profesionales del sector? ...	11

1. ¿Quiénes son los NEETs? Grupo Objetivo del Proyecto It Works!

1.1. Definición

El acrónimo NINI (sin educación reglada, empleo o formación) se refiere a una persona que está desempleada y no recibe una educación o formación profesional regladas.

1.2. Teoría vs. realidad

La educación y la formación son pilares esenciales para la Unión Europea. Según la Comisión Europea “El acceso generalizado a una educación y formación de calidad es un motor del crecimiento económico, la cohesión social, la investigación y la innovación - y aumenta drásticamente las perspectivas de desarrollo personal de los ciudadanos” (EC, 2021a).

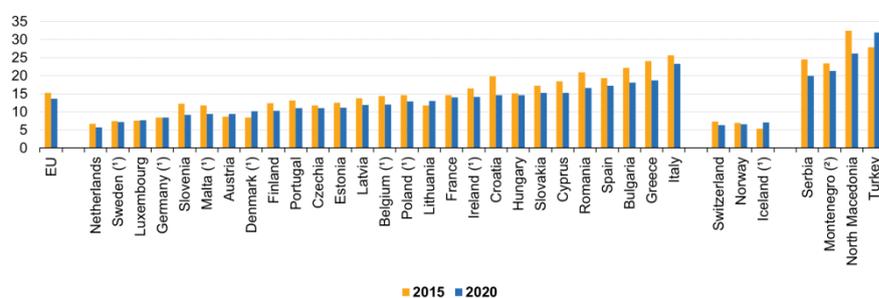
La responsabilidad de los sistemas de educación y formación corresponde a los Estados miembros, el papel de la UE es apoyar y complementar su acción. En algunos países, el grupo de jóvenes se divide en diferentes grupos por la legislación nacional para garantizar que todos reciban la forma de asistencia necesaria / adecuada (según se desarrolla en *It Works Guidelines for Assisted Training Scheme Part II: Estado de la técnica - prácticas y actividades de FP para jóvenes con dificultades*). Sin embargo, el término NINI está mucho más establecido en los documentos de política y la literatura académica como concepto clave para ilustrar el número de jóvenes que no cursan estudios, formación y empleo entre la población total de jóvenes. Aunque hay una considerable crítica a la vaguedad del término, Como se utiliza para describir una población heterogénea por definición -también puede incluir a una joven madre soltera sin trabajo o calificaciones y un joven graduado universitario que toma su/ su tiempo para decidir su/ su trayectoria profesional-, hay un consenso significativo que “[l]o término NINI entró en los debates políticos europeos como un indicador adicional para facilitar una mejor comprensión de las vulnerabilidades de los jóvenes [...] en relación con su participación en el mercado laboral” (Mascherini, 2018).

El tema de los NINI se considera crucial para el bienestar y el desarrollo de los Estados miembros de la UE: un número de jóvenes que se "quedan atrás", atrapados en un Estado que combina la desventaja social y el desapego va en contra de todos los principios y normas de la UE (O'Reilly, 2018). Tras la iniciativa emblemática de Europa 2020 Juventud en Movimiento (CE, 2010), el término se convirtió en un elemento central de las políticas y medidas de la UE (Mascherini, 2018), siendo probablemente la principal razón del "poder heurístico" El concepto de incluir aspectos de vulnerabilidades y desigualdades que de otro modo necesitarían una descripción extensa cada uno.

En el marco del proyecto "It Works!", cada socio tuvo que organizar grupos de trabajo con expertos locales - personas activas a nivel social y experimentadas en el ámbito del trabajo juvenil - para comprobar la aplicabilidad de los resultados obtenidos a lo largo del proyecto. El proceso del Focus Group nos permitió obtener información y conocimiento sobre cómo el grupo objetivo de "It Works!", es percibido por los profesionales y otros agentes de interés; también contribuyó a aclarar cómo estas percepciones se reflejan en la aplicación real de las medidas adoptadas para hacer frente al desafío que representa el grupo de población NINI. En uno de estos grupos de discusión, las partes interesadas subrayaron que en Alemania es difícil encontrar a los jóvenes que no asisten a la escuela, a la formación profesional, a la educación ni al empleo. La escuela, la formación profesional y el sistema de bienestar de la juventud ofrecen muchas formas de apoyo, por lo que casi nadie queda sin una oferta.

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

En uno de estos grupos de discusión, las partes interesadas subrayaron que en Alemania es difícil encontrar a los jóvenes que no asisten a la escuela, a la formación profesional, a la educación ni al

empleo. La escuela, la formación profesional y el sistema de bienestar de la juventud ofrecen muchas formas de apoyo, por lo que casi nadie queda sin una oferta. Por otra parte, las medidas y políticas de estos objetivos no se han financiado ni realizado de ninguna manera desde 2010 en Grecia, aunque el país tiene la segunda tasa más alta en número de NETs en la UE después de Italia (Eurostat, mayo de 2022). Creemos que este es un ejemplo de la diversidad de las medidas y el apoyo que se ofrecen a los NINIS en toda Europa, que refleja quizás los diferentes tipos de Estado de bienestar existentes en la UE. De acuerdo con esta tipología, Grecia está en el clúster "sub-protector", así como Italia, los dos países con las puntuaciones más altas en los números NINI, mientras que Alemania está clasificada como un estado de bienestar "centrado en el empleo" (Mascherini, 2018).

En teoría, nadie se quedará atrás como NINI, debido a las amplias ofertas y capacitaciones disponibles para cada joven. Sin embargo, cuando se trata de la realidad, ¡los NETs existen! Sin embargo, cuando se trata de la realidad, ¡los NETs existen! Y, lamentablemente, hay cifras que lo demuestran (véase el cuadro 1.1). Según Eurostat, "el 13,1 % de los jóvenes de 15 a 29 años de la UE en 2021 no estaban empleados ni en la educación y la formación" (Eurostat, mayo de 2022). Quizás lo más importante sea que la diversidad entre los Estados miembros también se refleja en este tema: "la proporción de jóvenes de 15 a 29 años en la UE ni en el empleo ni en la educación y la formación en 2021 osciló entre el 5,5 % en los Países Bajos y el 23,1 % en Italia" (Eurostat, mayo de 2022).

Una vez más, esto plantea la cuestión de la heterogeneidad del grupo de población NINI: ¿qué tipo de intervenciones políticas deberían diseñarse para abordar las necesidades de una población tan diversa? Debemos recordar en este punto que el término se acuña como un concepto para incluir más de unas características sociales en lugar de demográficas. Todos los estudios pertinentes coinciden en que la educación es el principal factor que afecta la probabilidad de ser NINI. Además, los jóvenes con

antecedentes de inmigración tienen un 68% más de probabilidades de convertirse en NINI en comparación con los nacionales (Mascherini 2018, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ 2020).

Como dice Mascherini (2018), el NINI se encuentra en la intersección del desempleo, el desaliento y la marginación de la juventud. Llevando esta interpretación un poco más allá, otros estudios relacionan el impacto y las consecuencias implícitas en el concepto de los NINI con la marginación, la exclusión y la separación, términos que permiten la inclusión y el reingreso (Mascherini, 2018; Williamson, 2010), dando así objetivos específicos a las políticas que deben diseñarse.

1.3. Desafíos en el trabajo con los NINIs - hallazgos basados en la literatura

De hecho, la de NINI puede ser una etiqueta imprecisa cuando se usa peyorativamente, lo que implica la transferencia del peso que los factores socioeconómicos tienen en las actitudes y elecciones de una persona sobre el carácter o la personalidad de la persona. En el caso de "It Works!" El término se utiliza como un concepto clave que capta el impacto que los aspectos de las condiciones socioeconómicas y culturales tienen en la trayectoria de vida de un joven.

De acuerdo con las sugerencias literarias de que el término puede abarcar a toda la población joven que actualmente no forman parte del mercado de trabajo ni participan en la educación formal reglada. De acuerdo con las sugerencias de la literatura que el término puede definir a todos los jóvenes que no participan actualmente en el mercado de trabajo o en la educación, pero el énfasis se pone en los grupos vulnerables y aquellos con desventajas acumuladas (incluidos los niveles de educación más bajos, antecedentes migratorios, problemas de salud, madres jóvenes o jóvenes con antecedentes familiares difíciles) (Mascherini, 2018), nos centramos en las NIA involuntarias, con un enfoque en la correspondencia entre el riesgo de exclusión social y el estatus de INI. Pero solo con nombrarlos, y teniendo en cuenta el problema de la estigmatización, podemos dar a estos jóvenes una voz en el discurso político, formar profesionales para trabajar adecuadamente con ellos y desarrollar ofertas adecuadas.

Uno de los retos en el trabajo con los NINIs es la transición de la educación/la escuela al trabajo.

La Unión Europea ha fijado un objetivo a escala de la UE en el que se establece que la proporción de jóvenes sin empleo ni educación o formación debe ser inferior al 9 % para 2030 (CE, 2021b). En 2021, se identificó una media del 13,1 % como NINI en la UE. Sin embargo, hay diferencias entre los Estados miembros, ya que varios países ya han alcanzado el objetivo para 2030 (Eurostat, mayo de 2022), mientras que otros están considerablemente atrasados.

Como se indica en la literatura, el espacio simbólico y el tiempo de "convertirse en un NINI" es cuando se pasa de la educación al trabajo. Según los resultados de Eurostat, cuanto más joven es la persona, más habitual es que él/ella esté en la escuela y no en el empleo y v.v. Siguiendo la misma fuente, "En 2021, el 10,9 % de los jóvenes de entre 15 y 19 años de edad en la UE estaban empleados y cursaban estudios, por lo que se aprovechó esta transición más flexible de la educación al trabajo. La proporción aumentó al 19,6 % entre las personas de 20 a 24 años, antes de disminuir ligeramente entre los grupos de edad avanzada" (Eurostat, mayo de 2022). Dada la diversidad entre los Estados miembros de la UE,

Los resultados de la investigación coinciden en que, incluso cuando existen vías de transición hacia la educación y el empleo o políticas de transición de la escuela al trabajo que funcionan bien, su éxito para todos es cuestionable (O'Reilly et al., 2018): siempre hay estos jóvenes estudiantes o aprendices o aprendices que "no lo logran" a un trabajo. Pueden ser descritos como "con baja motivación y aspiración, incluyendo falta de confianza, sentido de fatalismo y baja autoestima" (Strelitz y Darton 2003; Mascherini, 2018) reflejando su posición social desfavorecida. En otras palabras, estos son el grupo objetivo "It Works!".

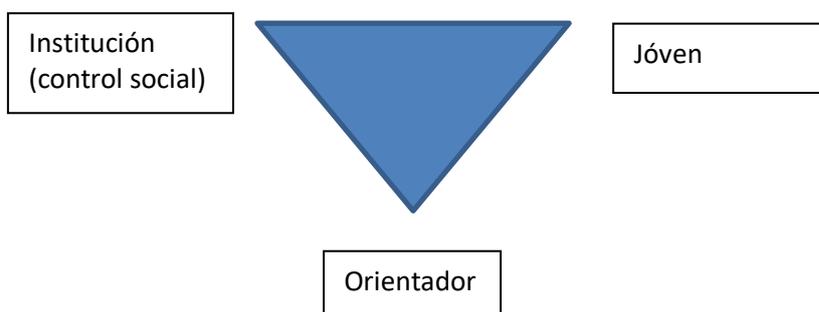
La educación de adultos no formal puede proporcionar respuestas adecuadas para abordar los múltiples desafíos subyacentes a la transición de la escuela al trabajo para los casos de NINI, especialmente cuando sus principios y métodos se incorporan a los formularios de capacitación establecidos: "En el mejor de los casos, la educación no formal de adultos como formación es un proceso dialéctico y relacional de acción y principios pedagógicos que simultáneamente desarrolla habilidades, conciencia crítica y confianza en sí mismo de los participantes" (Suoranta et al., 2021). Todo lo que se necesita es reconocer la importancia práctica de las habilidades básicas/clave.

Uno de los desafíos en el trabajo con los NINIs es el contexto coercitivo.

Un contexto en el que los jóvenes se ven obligados a participar en formaciones / consultas obligatorias va de la mano con los déficits de motivación y la pregunta de cómo manejar esto como profesionales.

La pregunta recurrente de cómo **los clientes pueden deshacerse de los ayudantes** es hoy la base del discurso sistémico especializado en contextos obligatorios. Por lo tanto, la pregunta para hacer frente a los NINIs en contextos obligatorios debería ser: **¿Cómo puedo ayudarte a deshacerte de mí?** Para responder a esta pregunta se considera al joven un especialista de su propio contexto. Por lo tanto, en un contexto coercitivo él/ ella tratará de deshacerse de su/ su trabajador social/ trabajador juvenil. Por lo tanto, el primer paso es descubrir la voluntad de cambio del joven.

Reunir la defensa de los jóvenes y el objetivo fijo de incorporarlos al empleo o a un programa es el desafío de la triangulación:



La motivación del joven es diferente de la de quienes critican el comportamiento respectivo sobre la base de leyes, jurisprudencia o reglamentos. La orden de cambio, dirigida al joven, es elevada por una institución dotada de un mandato correspondiente.

Es de vital importancia que el trabajador social / juvenil incluya ambas perspectivas (de la institución del control social y del cliente) como legítimas en el trabajo y contribuya como partidario y facilitador

de la comunicación entre ambas partes. Esto también se aplica a los contextos en los que el profesional forma parte del control de una institución.

Especialmente en estos contextos, es útil si el trabajador social/ juvenil incluye las normas y reglas de esta institución en sus intervenciones y al mismo tiempo toma en serio la autonomía del joven, como él/ ella determina en gran medida el resultado de la controversia sobre el cumplimiento de las expectativas normativas.

En esencia, trabajar en contextos coercitivos consiste en aumentar el número de oportunidades para los jóvenes. Esto permite reformar la triangulación del triángulo existente y abrir nuevas opciones de acción. Además, se debe prestar más atención a "involucrar a los empleadores en políticas que les permitan y animen a emplear a los jóvenes, especialmente en tiempos difíciles (Grotti et al., 2018).

Para el trabajo con las NINIs mostrando sus oportunidades (vocacionales) y ampliando su horizonte es la pauta para los profesionales, y siempre teniendo en cuenta que trabajamos con y para los jóvenes.

2. Desafíos de ejecutar un proyecto para este grupo objetivo durante la pandemia de Covid-19



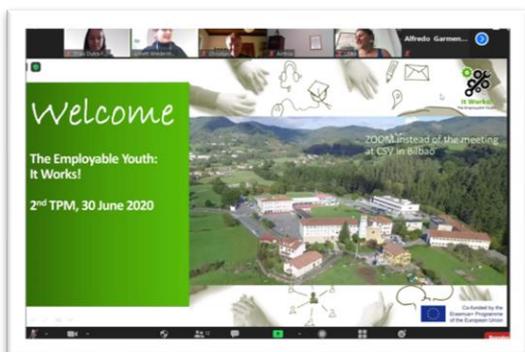
El proyecto Erasmus+ "It Works!" tuvo su primera reunión de proyectos transnacionales en Atenas (GR), en enero de 2020. Los socios de cada organización tuvieron dos días para sentar las bases del proyecto y aclarar y decidir qué tareas debían realizarse hasta la próxima reunión transnacional del proyecto, prevista para junio de 2020 en Bilbao.

Los socios también especificaron cómo sus diferentes organizaciones apoyaban a los jóvenes desempleados en los respectivos países y presentaron la estructura de cada organización, que aclaraba las fortalezas y similitudes comunes. Está claro que se puede encontrar un gran parecido, a pesar de las diferencias regionales y nacionales. La reunión personal con los jóvenes, en la que se utilizaron métodos y herramientas nacionales e internacionales, mostró cómo cada socio tenía una organización bien estructurada de apoyo que respondía a sus desafíos locales.



Sin embargo, todos los asociados convinieron en que en Europa no existía un conjunto de herramientas creativas y eficaces que pudieran ser utilizadas por otros profesionales en sus reuniones con jóvenes alumnos desfavorecidos. Es decir, el propósito de It Works!

Poco sabíamos que el mundo estaba a punto de experimentar un cambio rápido y completo en términos de distanciamiento social.



Durante la primavera quedó claro que los socios del proyecto debían organizar reuniones virtuales para mantener la productividad del proyecto. El texto pretende subrayar las dificultades y desafíos en todas las formas en que la pandemia ha afectado el trabajo con nuestro proyecto. Sin embargo, también muestra posibles nuevas formas de trabajar con grupos destinatarios desfavorecidos.

Este proyecto tiene como objetivo la creación de herramientas para la empleabilidad y las habilidades blandas para apoyar a los jóvenes, junto con una serie de colocaciones laborales para los jóvenes. Los diferentes países dentro del proyecto "¡Funciona!", a lo largo de la pandemia, han estado lidiando con restricciones de muy diversas maneras. Mientras que España, el Reino Unido, Grecia y Alemania estaban experimentando su primer

bloqueo, Suecia seguía centrándose en encontrar puestos de trabajo y realizaba el trabajo casi de la misma manera que antes de la pandemia. Estas diferencias en la formulación de políticas suponen desafíos desiguales para cada socio del proyecto y han creado dificultades específicas para algunos socios, independientemente de su punto de partida.

La segunda ola afectó duramente al mundo, a cada organización y a cada joven del grupo objetivo de "It Works!" En el caso de las escuelas cerradas, el trabajo desde el hogar, la enseñanza a distancia y la escasa o nula colocación de los jóvenes. **Algunos socios se encontraron en una situación en la que tuvieron que centrarse en apoyar a sus jóvenes locales y a sus familiares, debido a los graves efectos de la pandemia.** El otoño de 2020 y el comienzo de 2021 fue un momento difícil para "It Works!".

En este momento, las consecuencias para los jóvenes comenzaron a aparecer. **Al ser ya un grupo destinatario desfavorecido, las restricciones nacionales los afectaban de maneras que muchos otros podían resistir.** Algunos jóvenes aprenden que el aprendizaje a distancia ha sido de valor para ellos debido a sus diversas necesidades de un estilo de aprendizaje autónomo. **Otros jóvenes, ya aislados del contexto social, se encuentran socialmente excluidos sin poder mantenerse al día con el aprendizaje formal debido a la falta de apoyo.** Muchos jóvenes en educación y formación profesional han perdido un puesto de trabajo y están volviendo a ser un NINI.

El proyecto It Works! tiene por objetivo mejorar los conocimientos de los profesionales (trabajadores juveniles, educadores, entrenadores y formadores) que trabajan con las instituciones nacionales de innovación mediante la creación de capacidad y la formación para facilitar la colocación de jóvenes socialmente excluidos. En la pandemia se han perdido numerosos empleos y colocaciones laborales y los jóvenes desfavorecidos no pueden competir en el mercado laboral como otros.



Esto es bien conocido entre todos los socios y es quizás una de las razones por las que el grupo del proyecto llegó y lanzó sus grupos de enfoque en formas digitales y físicas, dependiendo de las restricciones nacionales.

La comunicación sobre el proyecto con otros profesionales ha sido invaluable para el trabajo de procedimiento. Existe un consenso absoluto entre los socios y sus partes interesadas locales sobre qué tipo de apoyo debe abordarse para los jóvenes y qué tipo de apoyo necesita el profesional para comprender esas herramientas y métodos.



Dirigir un proyecto completamente digital cuando el punto es el aprendizaje transnacional ha sido todo un reto. Encontramos que la falta de reuniones físicas exige un aumento de las reuniones digitales. **El crecimiento digital será un campo que ocurrirá aún más en nuestra sociedad, pero no superará en número la necesidad de reuniones reales donde siempre hay tiempo para la precisión y la aclaración a un nivel superior.**

Como ocurre con los grupos destinatarios comunes en los proyectos europeos. **Los profesionales europeos deben desarrollar nuevas herramientas a la hora de apoyar a los jóvenes y a los inmigrantes para reducir la brecha digital que puede excluirlos aún más de un contexto social.** Tal

trabajo está siendo discutido y pensado en It Works! pero inevitablemente será de importancia para futuros proyectos también.

Las organizaciones de aprendizaje formal probablemente podrían transformar su enseñanza en formas más digitales, pero la colocación y la formación dentro de las actividades de FP incluyen y asumen el poder de la reunión física. Uno de los factores clave para cada socio del proyecto es la reunión individual con cada joven, y este es el área donde podemos estructurar nuestras diferentes funciones para satisfacer las necesidades de nuestros jóvenes.

Europa se ha sometido a una vacunación masiva y los socios de "¡Funciona!" Se ha previsto cuidadosamente el otoño de 2021 y lo que podría ser un enfoque completo en la producción intelectual del plan de formación asistida, donde se ayuda a los jóvenes en su colocación laboral.

El Covid-19 causó considerables obstáculos para la mayor parte del proyecto, y varios socios mencionaron que encontrar pasantías en áreas que normalmente ofrecen vacantes era bastante difícil ahora, ya que muchas de estas empresas estaban cerradas o inactivas. Los jóvenes de entornos desfavorecidos que experimentaron una falta de aprendizaje social en los últimos dos años, tuvieron que pasar por sesiones de refuerzo de habilidades sociales de nuevo. No obstante, la asociación logró aplicar con éxito el plan de formación asistida y encontrar prácticas y puestos de trabajo para un número considerable de jóvenes participantes.

En la primavera de 2022 se levantaron la mayoría de las restricciones de viaje y **la mayoría de los socios pudieron reunirse de nuevo in situ en Alemania**. Dado que el proyecto casi llegó a su fin, tuvieron la oportunidad de aportar valiosos intercambios y evaluar conjuntamente las intervenciones piloto y la ejecución del proyecto en general. Los asociados se enfrentaron en mayor o menor medida a dificultades para llevar a cabo las intervenciones experimentales, como también se puso de relieve en los grupos de discusión.



3. Recomendaciones

Basándonos en la experiencia adquirida a lo largo de este proyecto, hemos recopilado las siguientes recomendaciones clave para todas las partes interesadas involucradas en los campos de provisión de FP, planes de formación, organizaciones que luchan contra el desempleo y la exclusión social y las empresas activas en la oferta de formación, prácticas y aprendizaje basado en el trabajo.

3.1. Ninis y políticas: ¿qué se debe hacer?

El término *nini* contribuye a identificar dimensiones de desventaja y desigualdad que de otro modo permanecerían ocultas. En lo que se refiere a la población joven de Europa, la reducción del número de ninis cobra una importancia imperativa porque su mera existencia pone en peligro los valores sociales y políticos de la UE. Más aún, este es un momento en que las tendencias reaccionarias populistas ganan legitimidad y audiencia en toda la UE.

“El término *nini* engloba a todos los jóvenes que actualmente no participan en el mercado laboral o en la educación. Esto incluye grupos vulnerables y aquellos con desventajas acumuladas (incluidos aquellos con niveles de educación más bajos, antecedentes de inmigración, problemas de salud, madres jóvenes o jóvenes con antecedentes familiares difíciles) [...] El estatus *nini* puede describirse como un resultado y una característica definitoria de jóvenes desfavorecidos, que corren un riesgo mucho mayor de exclusión social”. (Mascherini, 2018)

(i) Iniciativas de la UE como Juventud en Movimiento (2016) y Garantía Juvenil han hecho que los problemas de los ninis sean plenamente reconocidos. Sin embargo, los estados miembros de la UE no los tratan de manera uniforme, lo que también se refleja en los debates políticos actuales en la mayoría de los estados miembros de la UE con respecto a las prioridades de bienestar social, así como las respuestas a las desigualdades y desventajas. Creemos que las instituciones de la UE tienen un papel que desempeñar frente a esto, diseñando y coordinando intervenciones a medida, permitiendo sinergias e interacción entre los diferentes sistemas de educación, formación y empleo, y fomentando y apoyando su implementación en los estados miembros.

(ii) Dada la naturaleza multifacética del estatus *nini* y la heterogeneidad del propio grupo, las políticas que se centran en la participación en la educación o en el empleo, o incluso en ambos, deben ser reemplazadas por enfoques holísticos que tengan en cuenta el impacto de los

factores sociales sobre el individuo en relación con su participación en la educación, la formación y el empleo.

Una de las “lecciones aprendidas” más importantes de la implementación del proyecto “It Works” ha sido abordar el “problema” *nini* como una combinación de oportunidades de empleo y/o formación con las de integración/inclusión, en oposición a los términos marginación y la exclusión. Es por ello que recomendamos encarecidamente a los responsables políticos y diseñadores de intervenciones sociales que aborden el problema de los *ninis* mediante **enfoques que sean tanto holísticos como emancipadores**. Esto se traduce en centrarse en la inclusión social de los *ninis* más que en su integración en uno o en cada uno de los sistemas de educación, formación o empleo: bajo el prisma de las prácticas de apoyo a la inclusión social (véase indicativamente Watts, 2001). Al ser diseñados como enfoques holísticos, lo que ahora es concebido por la persona *nini* como fragmentado y/o sin sentido, adquiere significado y, en consecuencia, (se espera que) desencadene estímulo y motivación. Para lograrlo este propósito, es importante:

- (a) crear sinergias prácticas entre los sistemas de educación, formación y empleo a nivel local, permitiendo así la transición de los *ninis* de un punto a otro (por ejemplo de la escuela al trabajo) de forma flexible, ajustada a las necesidades, aspiraciones y capacidades de el joven, para
- (b) ayudar al joven a dar sentido a su mundo y, en consecuencia, obtener control sobre su vida y sus elecciones. Las diversas ofertas, medidas o opciones disponibles para los *ninis* se presentan fragmentadas en la medida en que no se contextualizan en un esquema mayor. Es importante que los *ninis* puedan ver cómo un paso conduce a otro, así como qué les espera, en forma de camino en lugar de pasos aleatorios. No se trata de que los deseos y los sueños se hagan realidad (o no), sino simplemente de alcanzar las metas que se han propuesto y ganar confianza en el camino.

3.2. *Ninis* e implementación de políticas: ¿qué pueden hacer los profesionales del sector?

En el trabajo cotidiano con y para *ninis* el enfoque que sugerimos exige un marco de trabajo que permita continuidad y cohesión, interacción entre el orientador y su joven cliente/beneficiario y la participación del beneficiario en aquellas decisiones que le conciernen. Al implementar el proyecto “It Works” se aseguró este enfoque mediante:

- el Plan de Apoyo Individual como base para una planificación de apoyo exitosa. Tras conocerse orientador y beneficiario, la situación inicial actual se discute en consultas individuales. Como resultado, los objetivos y las medidas necesarias se definen en pequeños pasos. Los objetivos y medidas se evalúan, actualizan y, si es necesario, se ajustan periódicamente.

- orientador/trabajador juvenil actuando como Persona de Referencia u Orientador Personal de los ninis, manteniendo durante todo el transcurso de la intervención la relación iniciada en el proceso de selección de los ninis participantes en el proyecto. En concreto, las organizaciones participantes seleccionaron a los orientadores/trabajadores juveniles que actúan como Personas de Referencia para su formación en el Manual para Profesionales del proyecto, que a su vez implementarían en su vida profesional diaria y, en adelante, a en su trabajo elegirían a los ninis para su participación en las siguientes fases del proyecto, es decir, en la Formación para la Empleabilidad y, en última instancia, en el Plan de Formación Asistida.
- Técnicas de orientación vocacional/orientación profesional incluidas en el “Handbook and Toolbox for Professionals” y en “Soft Skills for Employability” para asegurar que cada participante identifique sus objetivos específicos y se corresponda con el Plan de Apoyo Individual provisto por la persona de referencia, que cree un itinerario claro para el participante.
- vincular formación referente a las opciones pedagógicas sobre el desarrollo de habilidades a la educación no formal de adultos para poder así proporcionar una formación contextualizada de manera accesible a los participantes dada su condición de no escolarizados.
- asistencia estructurada durante la formación y prácticas para superar las dificultades que las organizaciones participantes experimentan cuando un joven accede a un nuevo trabajo. Se ha señalado que una de las principales barreras que enfrentan los jóvenes al ingresar al mercado laboral, especialmente en puestos de baja calificación, es la falta de unas adecuadas habilidades de comunicación y otras habilidades de empleabilidad.

El proyecto surgió como un intento de ayudar a superar estas dificultades derivados de las Pedagogías Críticas (Freire, 1997; Suoranta et al., 2021) y el Modelo de Trabajo Social de Casos (Moore, 1990).

En el proyecto “It Works” se han generado otras cuatro subcategorías de recomendaciones. Cada una de ellas se refiere a los diferentes pasos emprendidos en este proyecto e ilustra nuestras recomendaciones relevantes para los profesionales del sector/servicios de atención primaria.



¡Adapte el proceso de incorporación de participantes en sus programas de capacitación para llegar de manera eficiente a su grupo objetivo!

Asegúrese de que sus candidatos a participantes sean conscientes de la naturaleza de la estructura y objetivos ofrecidos del plan de formación asistida. Es importante utilizar prácticas de guía/orientación profesional para ayudarlos a tomar decisiones informadas.

Para un proceso de contratación más rápido y eficiente, genere conexiones con los jóvenes locales y construya una red estable con los proveedores de prácticas. Además, los servicios públicos de empleo nacionales deberían asistir a organizaciones y formadores en sus procesos de contratación para proyectos similares, favoreciendo la comunicación con jóvenes previamente en contacto. Es igualmente importante involucrar a los actores locales y agentes interesados para que participen en la promoción de proyectos e iniciativas de capacitación relevantes a través de sus canales regulares de comunicación.



Prepare adecuadamente a sus formadores/orientadores para su función!

Asegúrese de que los formadores/orientadores reconozcan las necesidades del grupo objetivo en particular y reconozcan la importancia de su rol de orientador en este proceso. Es importante que todos los profesionales reciban previamente la preparación adecuada para que sus conocimientos, herramientas y metodologías concuerden con los objetivos del proyecto

Para conocer más sobre nuestro enfoque y como inspiración, consulte nuestra [It Works! Handbook and Toolbox for Professionals](#) .



¡Diversifique sus esquemas de asistencia a la formación en función de las necesidades y expectativas de sus grupos objetivo!

Asegúrese de que tanto la preparación como el material de orientación se adapten a las necesidades, la edad y los intereses de sus grupos objetivo y que el lenguaje utilizado para el material de capacitación escrito sea simple y fácil de seguir.

Es importante brindar a los participantes explicaciones detalladas sobre cómo cada paso seguido durante su capacitación los beneficiará para encontrar empleo más adelante. Dedique tiempo a reforzar las habilidades sociales de los jóvenes (por ejemplo, cómo interactuar con los reclutadores, cómo presentarse en una entrevista, código de vestimenta laboral, etc.) y ayudarles a descubrir sus propios talentos y darse cuenta de que todos sus activos son útiles para acceder al mercado de trabajo.

Para prolongar su impacto, recomendamos que la orientación ofrecida sea estable antes, durante y después de las prácticas.



¡Prepare a sus orientadores en el lugar de trabajo y guíe a los estudiantes durante su formación y prácticas!

Diversifique los métodos para poner en contacto a los empleadores con los empleados. Informe e involucre a los empleadores y sus departamentos de recursos humanos sobre los beneficios que tiene para ellos recibir el esquema de asistencia del proyecto. Además, invierta en ayudar y asesorar a los lugares de trabajo antes de las prácticas. Reconocer los desafíos y las estrategias de éxito a menudo reduce los conflictos y asienta expectativas correctas para la capacitación. Educar en los lugares de trabajo es una forma de garantizar un lugar de trabajo de calidad que participe en la capacitación y posea las herramientas adecuadas para futuras prácticas. Un beneficio mutuo para los estudiantes, las organizaciones de FP y el lugar de trabajo.

Asegúrese de que las prácticas se ajusten correctamente para que cada alumno reciba los conocimientos y habilidades adecuados en su dominio. Además, mantenga una persona de contacto estable que se comunique con los empleadores durante las prácticas, ya que esto facilita la comunicación y el seguimiento. Asegúrese de que desde el principio haya una comunicación y *feedback* regulares tanto de los estudiantes como de los empleadores sobre sus prácticas.



¡Abogue por una mayor inversión en la formación de los ninis!

Los reclutadores, especialmente en el sector privado, deben comprender que los jóvenes desempleados necesitan capacitación antes de asumir tareas laborales. La formación en el puesto de trabajo es una inversión necesaria para las empresas que buscan personal cualificado, y un impulso para los jóvenes que pueden salir del desempleo. ¡Asegúrese de llamar la atención sobre esos aspectos cuando busque prácticas para su grupo objetivo!

References

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 \(kanep-gsee.gr\)](https://www.kanep-gsee.gr/ET-EKTH-2019-20.pdf)

Mascherini, M. (2018). *Origins and future of the concept of NINIs 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 'NINI' 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.



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

This project has been funded with support from the European Commission under the Erasmus+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.