



МИНИСТЕРСТВО
НА МЛАДЕЖТА И СПОРТА



НАЦИОНАЛНА
ПРОГРАМА
ЗА МЛАДЕЖТА

ПРОУЧВАНЕ НА НАГЛАСИТЕ НА МЛАДИТЕ ХОРА В ГР. ЛОМ

МАРТ 2017

За проекта

Проектът „Заетост и доброволчество за активни младежи“ се изпълнява от фондация „Генерация“ в партньорство с Общински ученически клуб „Екология и опазване на околната среда“ и със специалната подкрепа на Софийски ученически съвет. Финансира се от Министерство на младежта и спорта чрез Национална програма за младежта (2016-2020).

Основната цел е активизиране на гражданското участие и създаване на умения за заетост на млади хора от Лом. Проектът си поставя за задачи:

- да осигури достъп до качествени младежки услуги за придобиване на умения и компетенции за повишаване на пригодността за заетост на младите хора и
- да стимулира активността им в процеса на вземане на решения в града.

За постигане на целите са предвидени следните дейности:

- Проучване на нуждите от обучение за заетост на младите хора между 15 и 29 години;
- Провеждане на две обучения за развитие на умения за заетост;
- Среща от типа „връстници обучават връстници“ на активни млади хора от Лом с представители на Софийски ученически съвет – устойчива младежка организация, която участва активно в процеса на вземане на решения в столицата;
- Създаване на ученически парламент в ПГ „Найден Геров“, гр. Лом.



Фондация "Генерация" е създадена да насърчава и подпомага личностното и професионално развитие на младите хора като граждани на демократично, устойчиво и подкрепящо общество. Фондацията предоставя обучения и консултации по ключови компетентности, организира младежки инициативи и информационни кампании, създава условия за диалог с всички заинтересовани страни и създаване на партньорски мрежи, работи за

насърчаване на диалога между поколенията.

За контакти: Сребрина Ефремова, www.generation-bg.org, e-mail: office@generation-bg.org,
<https://www.facebook.com/generation.lom>



Общински ученически клуб „Екология и опазване на околната среда“ към ЦИД - гр. Лом е създаден през есента на 2006 г. Клубът цели създаване на екосъзнание у младежи в ученическа възраст и разпространяване на информация сред обществеността относно опазването на околната среда. Клубът организира инициативи, кампании и събития, свързани с международни чествания – Часът на Земята, Денят на Земята, Денят на река Дунав и др., както и периодични информационни кампании и доброволчески акции.

За контакти: Румяна Цветева – ръководител, www.ecoclub.gymnasium-lom.com,
www.facebook.com/ecology.lom

I. Обобщение

- ✓ Голяма част от младите хора, участвали в проучването, са работили до момента, като почти 50% от тях са напуснали, поради ниско заплащане, конфликти на работното място.
- ✓ Младите хора се окачествяват като най-вече като отговорни, като смятат, че това е качеството, което най-много им помага в работата.
- ✓ Най-голяма част от анкетираните млади хора смятат, че нещото, което им липсва е владенето на чужди езици.
- ✓ Малко повече от 50% от младите хора твърдят, че се включват в неформални обучения, курсове и т.н.. От останалите, които не се включват, половината твърдят, че причина за това е липсата на информация за провеждането на подобни активности.
- ✓ Почти всички от анкетираните младежи изявяват желание за включване в обучения.
- ✓ Голяма част от младите хора в град Лом са се включвали в доброволчески инициативи, като почти всички заявяват желанието си да се включват и в бъдеще, 11% твърдят, че не биха участвали.
- ✓ Младите хора се определят предимно като ангажирани към проблеми от заобикалящата ги среда, които ги засягат.
- ✓ Младите хора имат желание за създаване на собствен бизнес – 75% са заявили желание.
- ✓ Едва 21% от младите хора се чувстват напълно информирани относно възможностите за тяхното бъдеще развитие.
- ✓ Заинтересованите страни определят като проблеми на младите хора, на работното място липсата на трудова дисциплина и мотивация.
- ✓ Заинтересованите страни определят като важни качества в младите хора, които ги правят ценни служители, тяхната възприемчивост, енергичност и справяне със съвременни технологии.

II. Въведение

Основно място в изпълнението на проект „Заетост и доброволчество на активни младежи“ заема провеждането за задълбочено проучване и анализ на потребностите на млади хора между 15 и 29 години за изграждане на умения за заетост, въз основа на което да се разработят конкретни обучения – напр. подготовка на автобиография и мотивационно писмо, управление на времето, работа в екип, презентационни умения и др. За целта анкетирани бяха 135 млади хора в посочения възрастов интервал от град Лом и бяха интервюирани 12 заинтересовани страни – Община Лом, Бюро по труда и представители на местния бизнес.

Проучването играе основна роля за правилния дизайн не само на последващите дейности от този проект, но за изграждане на ефективна стратегия за работа с млади хора на организацията. До този момент с тази целева група и на тази тема не е правено такова проучване, което до известна степен обяснява липсата на последователност при работата с млади хора на всички заинтересовани страни в района. Надяваме се с него да допринесем за ефективното насочване на усилията за разрешаване на проблемите на младите хора и предприемането на конкретни мерки за създаването на качествени младежки услуги. Благодарим за съдействието на Община Лом и Дирекция „Бюро по труда“, които активно се включиха в ангажирането на младите хора и заинтересованите страни.

Проектът „Заетост и доброволчество за активни младежи“ се изпълнява от фондация „Генерация“ в партньорство с Общински ученически клуб „Екология и опазване на околната среда“ и е финансиран с подкрепата на Национална програма за младежта (2016-2020) от Министерство на младежта и спорта. Неговата основна цел е активизиране на гражданското участие и създаване на умения за заетост на млади хора от Лом. Двете му специфични цели включват осигуряване на достъп до качествени младежки услуги за придобиване на умения и компетенции в младите хора, в следствие на което да се повиши тяхната пригодност за заетост и да се стимулира активността им в процеса на вземане на решения.

III. Цел

Основната цел на проучването е да установи нуждите на хората между 15 и 29 години от получаване на допълнителни (меки) умения за заетост – както при търсене на работа, така и при изпълнение на конкретни работни задължения. Проучени бяха и нагласите за доброволчество като то беше разгледано като допълнителен инструмент за създаване на умения.

IV. Методика

За извършване на проучването бяха избрани два инструмента – анкета, *Вж. Приложение 1* (в идентични хартиен и електронен вариант) и стандартизирано интервю със заинтересовани страни *Вж. Приложение 2*. Въпросите в анкетата обхващат няколко основни аспекта – социален статус, образование, заетост, гражданска активност, предприемачески нагласи.

Интервютата, проведени с експерти от институции и конкретни работодатели, целят получаване на допълнителна обективна оценка за наличието или липсата на конкретни умения у младите хора, както и най-належащите нужди от обучение, което самите млади хора трудно биха могли да дефинират. Интервюто беше провеждано по телефон и писмено.

V. Контекст на проучаването. Анализ на средата.

Относително периферното географско положение на община Лом, спрямо важните пътни артерии в България, както и нейното разположение в силно изостаналата икономически Северозападна България, определят депресивното демографско развитие на територията¹. Общината се състои от 10 населени места – 1 град (общинският център Лом) и девет села. Основният дял от населението (това особено силно важни за младите хора до 29 години) живее в града. Общината е с по-добри статистически показатели от средните за областта по отношение на някои важни критерии. Например процентът на икономически активните лица в общината е 67,2%, което е над средното за областта – 63,6%. Коефициентът на заетост на населението е 50,2%, което е по-благоприятно от спрямо средното за областта – 49,5%. Община Лом определя състоянието на младите хора в общината и мястото им в обществото като едни от важните приоритети в работата си. Според разписаната политика за младежта на територията на града *„съществуват младежки и детски прояви от различен характер; спортен, културен, образователен и др. Младите хора се обединяват в клубове и организации, водени от свои персонални потребности или групови интереси. Тези прояви имат своя вътрешна логика и воля за развитие и осъществяване, но в повечето случаи се развиват стихийно, неорганизирано, като комуникациите помежду им са ограничени.“*²

Основните проблеми, които стоят пред младите хора са:

- Слабото им включване в процеса на вземане на решения, липса на гражданска активност. В Лом има добри практики за ангажирани младежи, които се включват в социално значими каузи и граждански инициативи, с които развиват и личностните си умения и компетенции, но те са по-скоро малко и недостатъчни, насочени са към доброволчески и

¹ Общински план за развитие на община Лом за периода 2014-2020 г.

² http://oalom.acstre.com/subsection-9-mladezhka_politika.html

благотворителни инициативи (МБЧК, ОУК „Екология и опазване на околната среда).

- Липса на достатъчно и качествени специализирани младежки услуги с цел подобряване на пригодността на младите хора за заетост. Младежките услуги се предоставят основно от Общината или Бюро по труда, насочени са към субсидираната заетост повече отколкото към създаване на универсални умения. Града попада в обсега на Младежки информационно-консултантски център Монтана, но той не предоставя достатъчно услуги (обучения за придобиване на меки умения, консултации, психологическа подкрепа) за младите хора в Лом.

- Висок % на младежка безработица в града (не се измерва статистически, но е осезаем и е основна причина за миграция на младите хора към по-големи градове или в чужбина).

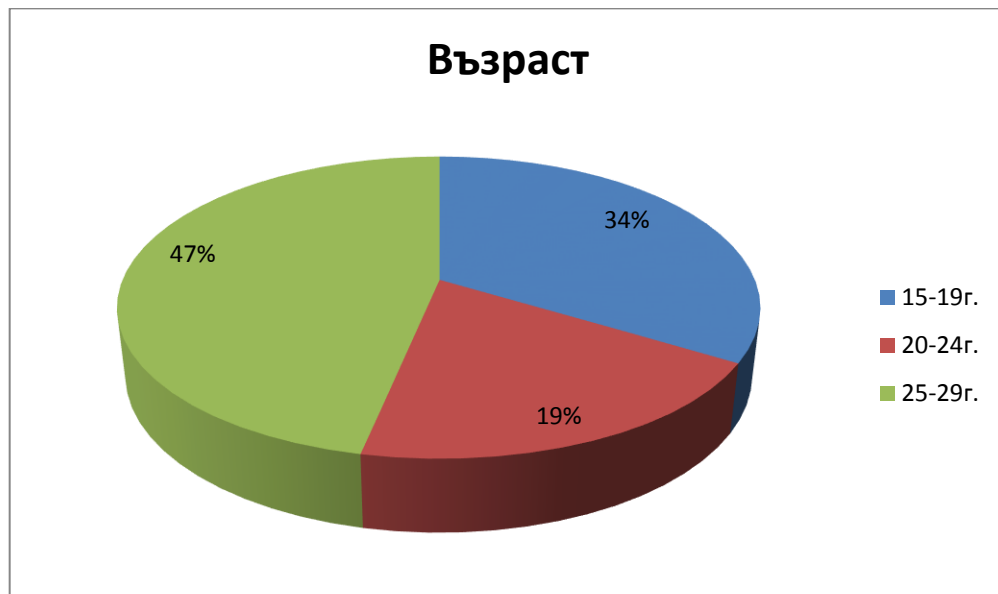
Изброените проблеми доказват, че в Общината младите хора са недостатъчно и неефективно насочван капитал, техните проблеми не се диагностицират, така че да се търсят правилните решения, в града няма достатъчно и качествени младежки услуги, които да създават трайни умения (за заетост, за самоуправление, предприемачески и др.).

Ситуацията се усложнява допълнително от други фактори като емиграция към чужбина на родителите на младите хора. По този начин се губи връзката между поколенията, младежите не виждат трудещите се родители, няма кой да ги възпитава на любов към труда, а в същото време получават суми, които им позволяват да поддържат приемлив за обкръжението им начин на живот. Така необходимостта от полагане на собствен труд изчезва.

VI. Резултати от анкетно проучване сред младежи на възраст 15-29 години

1. Обхват на проучването

Младите хора между 15 и 29 г. представляват приблизително 16% (4389³ според последното преброяване) от населението на Община Лом. Настоящото проучване обхваща 135 анкетирани млади хора на възраст между 15 и 29 години от град Лом и близките населени места. 36 от анкетираните са на възраст между 15 и 19 г., 50 са представителите на интервала 25 – 29 години и 21 от младите хора, отговорили на анкетата са на възраст между 20 и 24 години. Останалите младежи не са посочили своята възраст.



От анкетираните 135 младежи, заети с образование са голяма част от тях – 40 ученици и 11 студенти. Заети на пазара на труда са 33 души, а тези които са безработни, но активно търсят работа и са регистрирани в Бюрото по труда са 29 младежи. В нито една от тези групи не попадат 7 млади хора (или 6%, което е под средното за страната-22% от младите

³ Данни на НСИ

хора, които не се намират в образование, обучение или заетост), които не учат, не работят и не търсят работа.



От анкетираните младежи основно образование са 36 души – като тук влизат и младите хора от възрастова група 15-19 г., които все още не са завършили образованието си. 49 младежи са със средно образование, от които 15 са безработни, работещите са 12, а 8 са заети в образование. С висше

образование са 30 души, като по-голямата част от тях са работещи – 20 млади хора, а двама все още учат. Графата „нито едно” са посочили 7 анкетирани, които нямат завършено образование.

Социалният и образователен статус на младите хора, обхванати от анкетата, е разнообразен, което позволява да се правят изводи за различните фактори, които влияят на наличието или липсата на умения за заетост и гражданската активност.

2. Работа

На въпроса „Работили ли сте досега?“ 77 от анкетиранияте млади хора са отговорили с „Да“. От тях в момента 25 са безработните, 14 са ученици и студенти, а 30 и в момента работят. Тези, които не са работили никога са 47 младежи, като почти всички са ученици и студенти, което до голяма степен обяснява липсата на трудов опит.



От работещите не са прекратявали работа до момента 17 младежи. От останалите, които са прекратявали трудово правоотношение, 27 посочват като

причина напускане от тяхна страна, поради ниско заплащане или други конфликти на работното място, преместване в друг град или заради здравословни проблеми. 10 са били съкратени поради намаляване на работата, фалит на работодатели или друго и 2 са били уволнени. Други срещани отговори са назначенията по различни програми и проекти, които остават безработни след приключването им, сезонната заетост и други.



Резултатите в тази секция ясно показват, че има проблем със задържането на едно работно място на младите хора. Текуществото, честата смяна на работниците се отразява негативно и

на работодателите, които са инвестирани време и средства в намирането на тези кадри и първоначалното им обучение. Резултатите насочват

вниманието и към ефекта от субсидираната заетост. Става ясно, че след приключване на конкретни проекти, младите хора се връщат в редиците на безработните. Според мнението на анкетирани заинтересовани страни субсидираната заетост има спорен ефект заради това, че младите хора имат отношение към нея не като към шанс за придобиване на умения и осигуряване на дългосрочна заетост, а единствено като на начин срочно да получават пари, често дори без да е необходимо да работят за тях.

3. Умения

В анкетата бяха включени и въпроси свързани със самооценка относно притежаваните лични и професионални умения на всеки един от младите хора, както и такива, в които да могат да опишат кои от тях им липсват и смятат, че биха им били в полза. Отговорите на тези въпроси са и освен фактор при вземането на решения за това какви обучения да бъдат планирани – на каква тематика, с каква продължителност и по каква методология.

На въпроса „Кои умения смятате, че ви помагат най много в работата?“, като е дадена възможност за повече от един отговор, най-много от анкетираните млади хора са посочили тяхната отговорност, като лично качество – 80 души и уменияето за работа в екип – 77 души. 69 от анкетираните млади хора отбелязват дисциплинираност и в допълнение способността да спазват всички указания на ръководството като тяхно най-голямо предимство, а 59 от анкетираните смятат, че лоялността е качеството, което им е в най-голяма полза в работата. Всичко това е в остро противоречие с мнението на останалите заинтересовани страни. Голяма част от тях, 62 младежи, посочват че уменияето за работа с компютър, специфично оборудване или машини е нещото, което им помага най-много в работата и почти наравно като брой е и комуникативността, като качество, което младите хора смятат, че притежават и е в тяхна най-голяма полза – 66 души. Желание за учене на нови неща, свързани с работата пък заявяват 59 души от анкетираните. Лесно адаптиране към промени – 57 от младите хора смятат, че лесно се адаптират и това е нещото, което най-много им помага, а уменияето за организиране посочват 47 души. С пренебрежимо малка разлика, на

последно място е владееенето на чужди езици – 45 от млади хора, смятат че владеят чужди езици на такова ниво, което им помага в намирането на работа и работния процес.



Противоположен на предния въпрос, следващия е за уменията, които младите хора смятат че не притежават – „Какви умения смятате, че ви липсват, за да се справяте с работата?“ Възможните отговори са подобни на тези от предишния въпрос, но броят на отговорите е значително по-малък. Отново анкетираните имат възможност да посочат повече от 1 отговор.

Умение за работа с компютър, специфично оборудване и/или машини липсва на 14 от анкетираните млади хора, като близки до този отговор са и броят от анкетираните, които посочват организационните умения, като основна липса, която ги дърпа назад в работата. Най-малко

младежи смятат, че им липсва умение за работа в екип – 9 души и комуникативност – 7 души, като това са и едни от качествата, които бяха посочени масово от младежите, като такива, които те притежават и смятат, че им помагат в работата. Двойно повече са хората, които смятат че им липсват знания и умения за правилно разпределение на времето, което ги ощетява на работното им място - 21. Административни умения – работа с документи, институции и т.н. липсват на 31 души , отговорили на този въпрос , а също така близо като резултат са и специфичните умения, свързани с конкретно работно място – 36 млади хора , което очертава необходимостта от провеждане на допълнителни активности от неправителствени организации, институции, училища и бизнес, които да бъдат практически насочени към придобиване на тези знания и умения. Най-голяма част от анкетираните смятат, че за да се справят много добре с работата си им липсва владенето на чужди езици – 53 от анкетираните млади хора.

Какви умения смятате, че ви липсват, за да се справяте с работата?



Това е въпрос, по който мнението на младите хора и на заинтересованите страни се разминават. Според работодателите едни от най-силните качества на младите хора са именно уменията за работа с компютърни технологии и добрата им адаптивност. Но имат сериозен проблем с управлението на времето, работата в екип и изобщо дисциплината и йерархията в работния процес, което само 5% от младежите смятат за умение, което трябва да придобият. Работодателите отчитат уменията за бързо учене на нови неща като предимство на младежите, а 1/5 от тях отчитат специфичните умения, свързани с конкретна работа като нещото, което им липсва на-много. Административните умения (вкл. такива за търсене и кандидатстване за работа) са липса, която и двете страни отчитат и това я поставя като централна за работа в рамките на проекта.

4. Включване в неформални обучения и активности

Неформалното образование са всички активности, в които се включва дадено лице, които са извън училище, университет, работа и т.н. Това да всички онези обучения, курсове, клубове, в които хората развиват

избрани от тях умения и знания, като те не водят до получаването на формална образователна степен.

В анкетата, изработена в рамките на проект „Заетост и доброволчество за активни младежи“, са включени няколко въпроса свързани с неформалното образование и включване в различни активности, защото те изразяват ангажираността на младите хора с конкретни области, желанието им развитие и ясно показват по кои теми би трябвало да се работи с тях.

На въпроса „Включвате ли се в обучения извън училището или работата ви?“ 54 души (това число е високо заради включването в проучването на учениците от Общински ученически клуб „Екология и опазване на околната среда“, които са най-активните млади хора в града и процентът не може да се приеме за реалистичен при цялостната оценка на състоянието) са отговорили с „Да“, а 71 с „Не“.



Младите хора, които се включват в различни дейности извън тяхната месторабота или училище са посочили като такива:

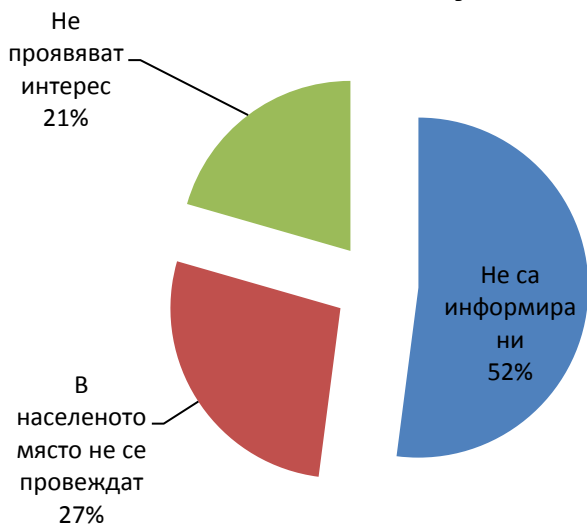
- ✓ УНИЦЕФ (Правата на детето) – 7 души
- ✓ Еко клуб – 6 души
- ✓ Посещаване на различни курсове за изучаване чужди езици - 9
- ✓ Обучения и дейности свързани с професията „Младежки работник“ – 2 души
 - ✓ Различни изкуства - Изобразително изкуство (1); Народни танци (2); Акробатика и танци (1)
- ✓ Компютри и програмиране – 3 души
- ✓ БЧК и БМЧК – 5 души
- ✓ Курсове и обучения свързани с професията пожарникар – 1 човек

- ✓ Частни уроци – 1 човек
- ✓ Грижа за здравето и здравословно хранене – 1 човек
- ✓ За придобиване на меки умения (комуникация) – 1 човек
- ✓ За допълнителна квалификация към професия - човек
- ✓ Безопасност и управление на кран – 1 човек



Останалите 71 от анкетираните млади хора не се включват в никакви курсове, обучения и т.н., извън работата или училището си. Мнозинството от тях, 38 души, посочват като причина, че не са

Защо младите хора не се включват в обученията

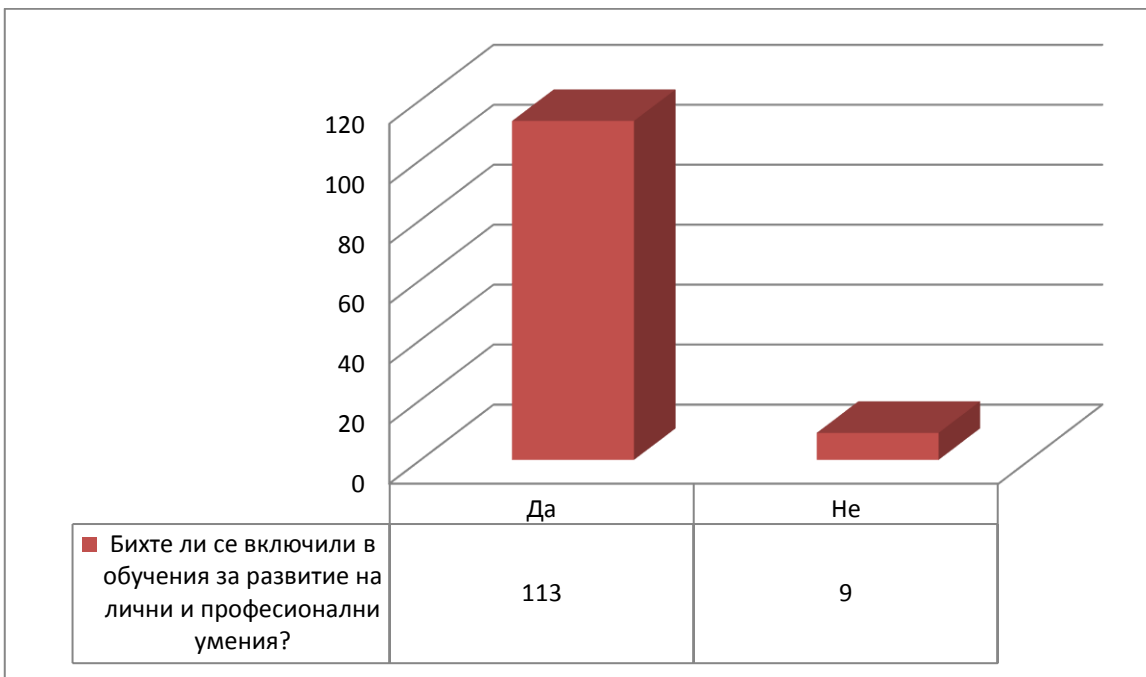


информирани за провеждането на такива дейности, а друга част твърдят, че в населеното място, където живеят не се провеждат подобни обучения – 20 младежи. 15 души заявяват, че не проявяват интерес към участието в подобни обучения.

Желание за включване в различни обучения обаче изявяват 113-ма от анкетираните млади хора,

като 9 от всички анкетираните не искат и в бъдеще да вземат участие в подобни дейности.

Резултатите от този раздел показват, че младите хора най-вероятно имат желание за включване в неформални дейности, но такива липсват или информацията за е недостатъчно достъпна. Въпреки това близо $\frac{1}{4}$ нямат интерес към включване в неформални дейности, което по-скоро може да се отчете като сериозен проблем. Възможно е на територията на Общината да не се предоставят достатъчно атрактивни младежки услуги, които младите хора да припознават като важни за развитието им или допринасящи за общността им.



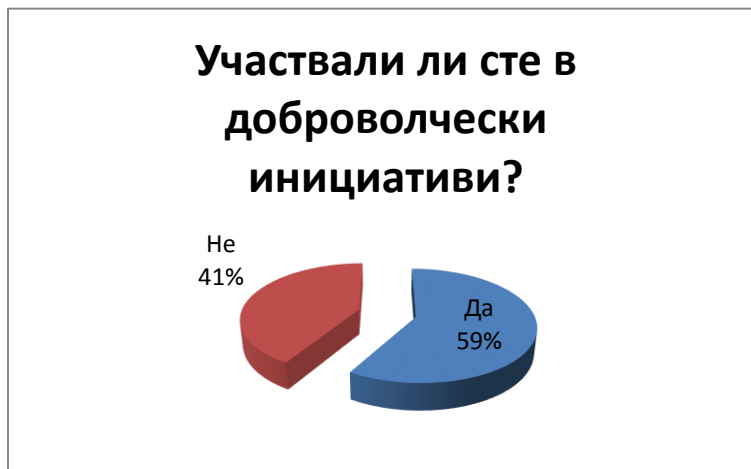
На въпроса „В какво обучение бихте се включили?“ отново доминиращи са чуждите езици – 9 от анкетираните млади хора. Сред най-желаните обучения са и тези свързани с компютри - 8 души. Други посочени теми за обучения, в които младите хора биха е включили са: екология (1); административни (3); танци и изкуства (1); обучение към настояща месторабота (1); за придобиване на умения за работа в екип (2); технологии (1); event мениджмънт (1); за разширяване на различни умения (1); за придобиване на умения за комуникация и слушане (1); самозащита (1); медицина (1); свързани с работа (1); строителство (1); земеделие (1); за придобиване на умения за организиране (1); за управление на времето (1); за продуктивност (1); свързани със спорт (1); кулинарство (2); защита на животни (1). 7 от анкетираните млади хора са посочили, че биха се включили във всякакви обучения, независимо от тематиката, а други двама са заявили, че биха участвали в обучения стига то да е поднесено по забавен и интересен начин. Само двама от анкетираните са посочили и желана продължителност, като единият от тях е посочил един ден, а другият 40 минути.

5. Доброволчество

В настоящият проект „Заетост и доброволчество за активни младежи“ темата за подбуждане на желание в младите хора за

включване в различни доброволчески инициативи заема важно място. Именно затова и бяха включени въпроси в съставената анкета по тази тема, отговорите на които да успеят да дадат по-ясна представа за нагласите на младежите и мнението им за такива за включването в различни инициативи и кампании.

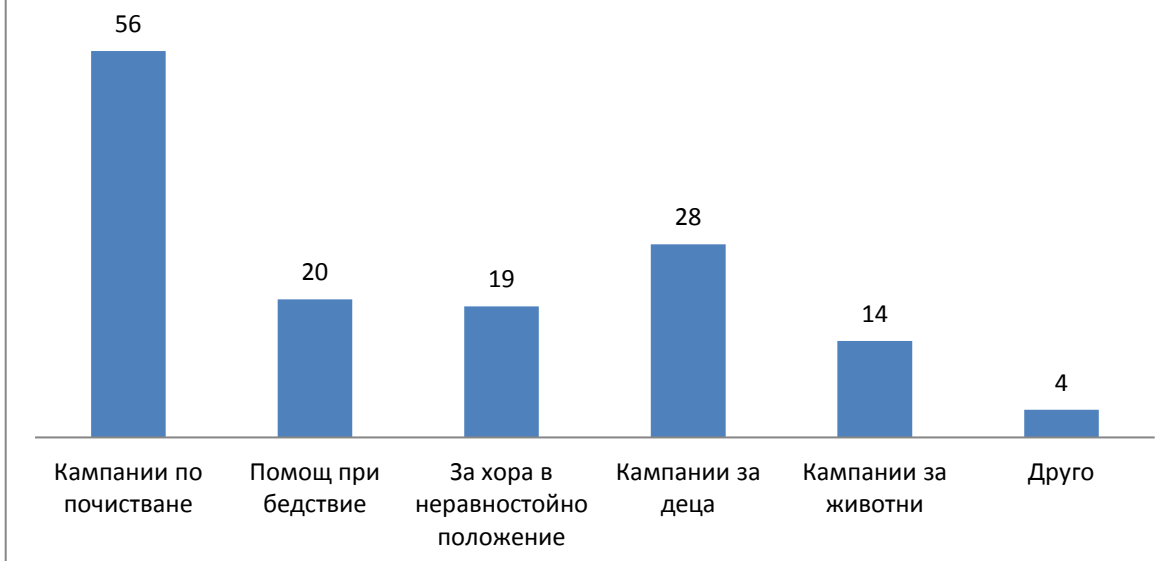
На „Въпроса участвали ли сте в доброволчески инициативи?“ 51 човека са отговорили, че до момента не са участвали. Под внимание тук трябва да се вземе и факта дали всички от отговорилите знаят всъщност както означава доброволчество и вероятността да са участвали в различни инициативи, но да не ги окачествяват като такива. Повече са младите хора, вземали участие в различни дейности – 72 души.



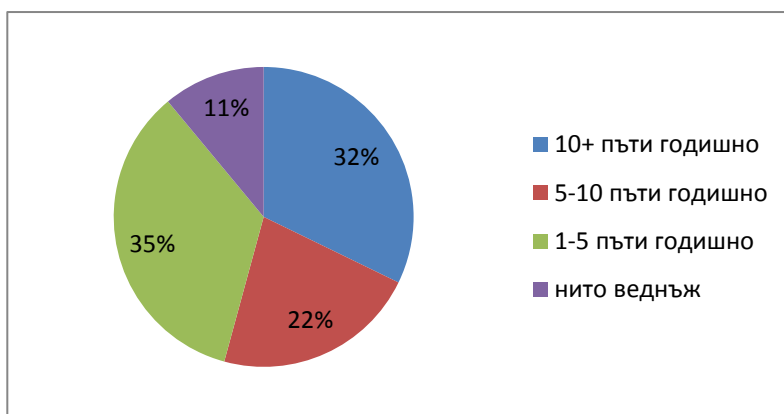
56 от младите хора, които са участвали в различни доброволчески кампании и инициативи посочват, че са се включвали в кампании по почистване. Този

резултат отново е повлиян от включването в проучването на младежите от ОУК „Екология и опазване на околната среда“, които традиционно организират и участват в такива кампании. Те са сред най-активните млади хора в региона. Не малка част от тях са били част от дейности в помощ на деца – 28 души, а тези които са помогнали при бедствие (20) или на хора в неравностойно положение (19) са общо 36 души. В инициативи или кампании за животни са взели участие 14 от анкетираните млади хора.

В какви доброволчески инициативи участват младите хора

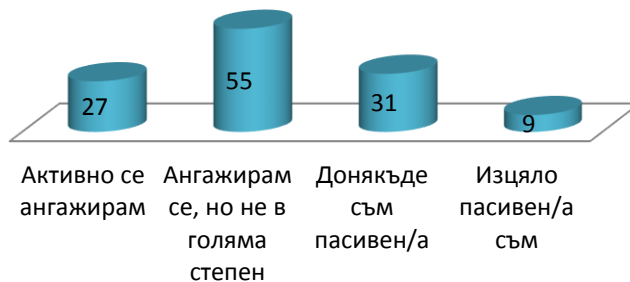


47 от анкетираните твърдят, че биха се включвали в доброволчески инициативи между 1 и 5 пъти годишно, ако такива се организират в населеното място, където живеят. Повече от 10 пъти годишно участие биха вземали 38 от анкетираните млади хора, а 26 от тях твърдят, че биха се включвали между 5-10 пъти годишно. 13 души са посочили, че нито веднъж не биха се включили в доброволчески инициативи.



6. Гражданско включване

Как реагирате на обществени проблеми?

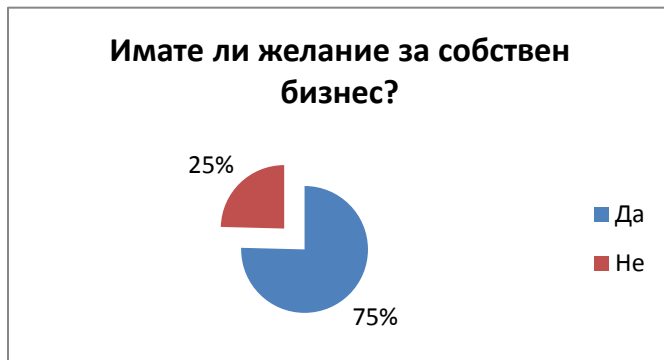


На въпроса „Как реагирате на обществени проблеми, които ви засягат?“ по-голямата част от анкетираните млади хора твърдят, че се ангажират, като

по-конкретно 27 от тях смятат, че активно се ангажират с проблеми и теми, които ги засягат, като участват в дискусии, инициативи и други, а 55 от тях се смятат за ангажирани, но не в особено голяма степен. За по-пасивни относно проблеми от тяхната среда, които ги засягат се смятат 31 от анкетираните младежи, а 9 от тях твърдят, че са изцяло пасивни.

В града има групи активни млади хора, които участват в инициативи на Общината, на училищата или на читалището. Допълнително самите те инициират кампании (основно благотворителни) или акции за подпомагане на нуждаещи се. Младите хора обаче не са включени в процеса на вземане на решения, няма младежки орган, който да взаимодейства с общината и фактически в нито едно училище не съществува парламент или съвет. Овластяването на младите хора е основна тема, върху която трябва да се работи – чрез изграждане на умения и компетенции, припознаването им като партньори в процеса на вземане на решения и създаване на формални и неформални органи.

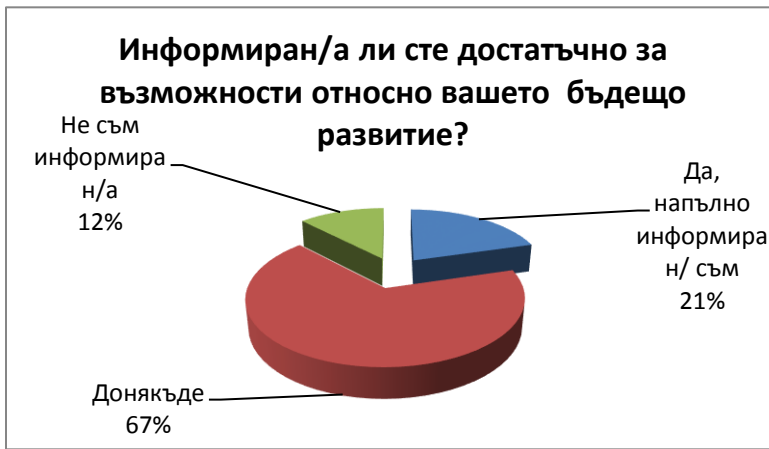
7. Предприемачество



В настоящето проучване включихме и въпрос – „Имате ли желание за собствен бизнес?“, който да успее да даде ясна картина за това доколко младите хора от град Лом са настроени и имат предприемачески дух. Много

голяма част – 75% от анкетираните искат да развият собствен бизнес, а останалите 25% не желаят да влязат в ролята на предприемачи.

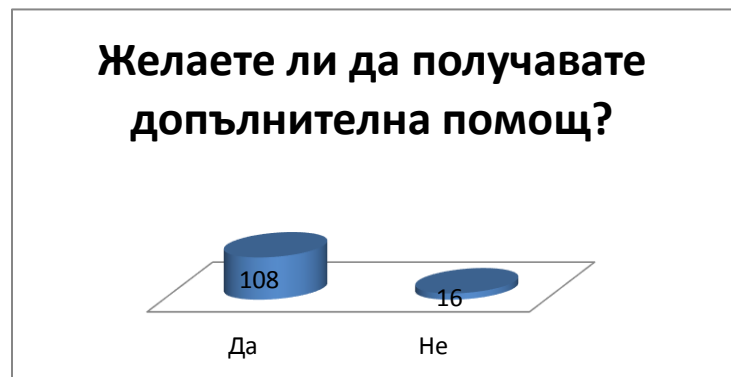
Смятаме, че това е тема, върху която трябва да се работи отделно и задълбочено. От една страна съществува възможност високият процент на потенциалните предприемачи да се дължи на изкривена представа за това какво е да имаш собствен бизнес. Все още битува мнение, че да си предприемач означава някой да работи за теб и малко се осъзнава, че това да си предприемач означава да поемаш рискове и отговорности. От друга страна обаче това може да е тема с изключителен потенциал за развитие. Изграждането на умения за създаване и управление на собствен бизнес у младежите може да спомогне за намаляването на емиграцията към големите градове и на младежката безработица.



На въпроса „Информиран/а ли сте достатъчно за възможностите относно вашето бъдеще (кариера, образование, лично усъвършенстване, собствен бизнес)?“ 67% от анкетираните не заемат твърда позиция

по въпроса и отговора, които са дали е „Донякъде“, 12% твърдят, че не са информирани, а за напълно подготвени за бъдещето си е смятат 21% от младежите.

В проведената анкета последен беше поставен въпросът дали анкетираните млади хора смятат, че имат нужда от допълнителна помощ, консултации и информация за бъдещото си развитие с възможност за



оставяне на техни контакти, с които да могат да бъдат уведомявани за предстоящо обучения. 108 от тях са отговорили, че искат допълнителна помощ, но не същият брой са оставили свои контакти - 16 от анкетираните

VII. Анализ на база проведени интервюта със заинтересовани страни

С цел разбиране гледната точка на заинтересовани по темата за заетостта на младите хора, бе разработен стандартизиран въпросник. Интервюирани бяха 11 представители на местния бизнес и 1 представител на Община Лом. Целта на интервюта беше да се получи обективна оценка за липсата и наличието на конкретни умения и компетенции сред младите хора. В разговорите бяха диагностицирани основните проблеми, които седят пред младежите при включването им в заетост и изпълнение на конкретните им служебни задължения. Заедно с резултатите от анкетата интервюта показаха конкретните нужди на младите хора, въз основа на които бяха разработени 2 обучения.

Противоречиви са мненията относно уменията на младите хора за заетост, къде търсят работа, дали умеят да се представят добре пред работодател и дали притежават необходимите административни умения като изготвяне на CV подготовка на молба, заявление и други документи.

Като цяло преобладава мнението, че младите хора имат сериозни пропуски в уменията си както при търсене на работа, така и при упражняване на трудова дейност. Основните проблеми, които се посочват са липсата на адекватна преценка за себе си, базови административни умения като например попълване на заявления или други документи, проблеми с трудовата дисциплина. Отбелязва се влиянието на субсидираната заетост върху пазара на труда и отношението на младите хора към тази форма на стимул за работодателите.

И все пак 50% от интервюираните са с по-скоро положителни впечатления от младежите на възраст 15-29 години, които са кандидатствали при тях за работа или са работили. Като основно предимство се отчита фактът, че те се справят много добре с напредналите технологии. Смята се също, че по голямата част от тях се ориентират бързо и в правилна посока, адекватни и компетентни са. Като пречки пред младите хора за отлично справяне на работното място се отбелязват липсата на достатъчна мотивация, липсата на желание за работа (като причина се посочва ниското заплащане), липса на желание

за развитие, липса на яснота относно поставените им задачи, липса на знания умения и опит.

Качествата, които правят младите хора ценни служители, според интервюираните заинтересовани страни са тяхната енергичност, възприемчивост, лесно справяне с технологии, комуникативност.

VIII. Изводи и препоръки

1. По отношение на включването в заетост на младите хора:

- ✓ Интересно е разминаването в оценката на работодателите, които смятат, че младите хора имат проблем с поемането на отговорност и дисциплината и самите млади хора, които посочват именно тези качества като свое основно предимство. Работодателите имат интерес към наемането на млади хора, но опитът им е горчив от гледна точка на налични умения и трудова дисциплина. В тази насока обучения за работа в екип, управление на времето и други теми, които биха подобрили дисциплината и самооценката на младите хора като служители биха били полезни.
- ✓ Липсата на административни умения се споменават като проблем и от младите хора, и от работодателите. Обучения, които да подпомагат процеса на кандидатстване за работа (търсене, подготовка на документи и за провеждане на интервю), също биха били полезни и биха помогнали за сближаването на гледните точки на младите хора и работодателите.
- ✓ Интересът на младите хора към предприемачеството е капитал, който трябва да бъде реализиран. Срещи с предприемачи, обучения за изграждане на умения, участие в борси и срещи са добър инструмент.

2. По отношение на гражданското включване.

Младите хора имат желание да се включват активно в живота на града. Засега това се случва единствено на ниво организиране и участие в доброволчески инициативи и кампании, в благотворителност и културни и спортни прояви. Те все още не притежават компетенциите за реално включване в процеса на вземане на решения, а институциите не са готови да ги включват

в него. В тази насока обучения по самоуправление и за овластяване биха били полезни и биха били добра основа за изграждане на партньорства.

Настоящото проучване, във всички форми и на всички носители, отразява мнението и възгледите на авторите и по никакъв начин не ангажира
Министерство на младежта и спорта.