



МИНИСТЕРСТВО
НА МЛАДЕЖТА И СПОРТА



ПРОУЧВАНЕ И АНАЛИЗ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ НА МЛАДИТЕ ХОРА МЕЖДУ 15 И 29 ГОДИНИ В ГРАДОВЕТЕ ИХТИМАН и СЛИВНИЦА

Юли – Август 2020

СЪДЪРЖАНИЕ:

I. МЕТОДОЛОГИЯ

II. УВОД

III. ЗА ПРОЕКТА

ЧАСТ 1. РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ СРЕД МЛАДЕЖИ МЕЖДУ 15 И 29 ГОДИНИ ОТ ГРАДОВЕТЕ ИХТИМАН И СЛИВНИЦА

IV. ДЕМОГРАФСКИ ВЪПРОСИ

V. ПАНЕЛ „УМЕНИЯ ЗА ТЪРСЕНЕ И НАМИРАНЕ НА РАБОТА“

VI. ПАНЕЛ „ДИГИТАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ“

VII. ПАНЕЛ „ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ И ДОБРОВОЛЧЕСТВО“

ЧАСТ 2. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИ ИНТЕРВЮТА СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

VIII. АНАЛИЗ НА ПРОВЕДЕНИ ИНТЕРВЮТА СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ С ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

I. МЕТОДОЛОГИЯ

Период на провеждане: 15 юли – 15 август 2020 година

Количествено изследване

Метод на изследването: онлайн и теренно провеждане на анкетно допитване

Извадка: младежи на възраст между 15 до 29 годишна възраст от градовете Ихтиман и Сливница

Качествено изследване

Метод: провеждане на стандартизирани дълбочинни интервюта със заинтересовани страни (представители на институции и местен бизнес в градовете Ихтиман и Сливница)

ОСНОВНИ РЕЗУЛТАТИ

II. УВОД

Основно място в изпълнението на проект „Дигитализацията – възможност за придобиване на нови знания и умения на заетост на младите хора в малките населени места #DigiYouth“ заема провеждането на задълбочено проучване и анализ на потребностите на млади хора на възраст от 15 до 29 години за изграждане на умения за заетост, дигитални компетенции и активно гражданство.

Въз основа на направеното изследване ще бъдат разработени конкретни обучения според установените нужди от страна на младежите взели участие в проведеното анкетно проучване.

За постигане на целта на проучването бяха анкетирани 100 респондента - млади хора на възраст между 15 и 29 години от градовете Ихтиман и Сливница.

Втора част на установяването на нуждата от определени умения за заетост, дигитални компетенции и активно гражданство беше провеждането на интервю със заинтересовани страни – местен бизнес, както и представители на местни институции. Респондентите участваха в стандартизирани дълбочинни интервюта. Бяха интервюирани 11 респондента.

III. ЗА ПРОЕКТА

Проект „Дигитализацията – възможност за придобиване на нови знания и умения за заетост на младите хора в малките населени места /DigiYouth/” по Национална програма за младежта (2016-2020), Подпрограма 2 „Национални младежки инициативи и кампании“ на Министерство на младежта и спорта с договор 25-00-67/04.08.2020 и проект НПМ – 2 – 020 – ТО4

Основна цел

Основна цел на проекта е създаване на умения за заетост, дигитални компетенции и активизиране на гражданското участие на младежите между 15 и 29 години от градовете Ихтиман и Сливница.

Проектът си поставя следните задачи

- Осигуряване на достъп до качествени младежки услуги за придобиване на дигитални умения за младежите от градовете Ихтиман и Сливница
- Повишаване на компетенциите на младежите от градовете Ихтиман и Сливница относно пригодността за заетост, чрез обучителни програми, които от своя страна са базирани на проучените потребности на младите хора
- Стимулиране на гражданската активност в процеса на взимане на решения в градовете Ихтиман и Сливница

За да бъдат постигнати изброените цели са предвидени следните дейности

- Проучване и анализ на потребностите на младите хора между 15 и 29 години от малките населени места от Област София (Ихтиман и Сливница) по отношение на дигиталните им компетенции и уменията им за заетост
- Разработване, организиране и провеждане на 4 броя обучения за изграждане на умения за заетост за млади хора

в градовете Ихтиман и Сливница

- Разработване и прилагане на 4 броя обучения за развитие на дигитални компетенции на млади хора от градовете Ихтиман и Сливница
- Организиране и провеждане на занимания за мотивация на младите хора от малките населени места за активно гражданско включване

Повече за основните цели на фондация „Каузи“:

- Фондация „Каузи“ цели създаване на условия и програми за интеграция на деца и младежи с увреждания;
- Създава възможности за децата и младежите да се развиват пълноценно и да придобиват социални, творчески и професионални умения;
- Оказва съдействие за придобиване на знания, умения и опит у начинаещи предприемачи и МСП за изграждане на предприемачески качества и активно участие в процесите на пазарната икономика.

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.

ЧАСТ 1. РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ СРЕД МЛАДЕЖИ МЕЖДУ 15 И 29 ГОДИНИ ОТ ГРАДОВЕТЕ ИХТИМАН И СЛИВНИЦА

IV. ДЕМОГРАФСКИ ВЪПРОСИ

За да бъдат установени нуждите на целевата група, а това са именно младежите от 15 до 29 годишна възраст живеещи в градовете Ихтиман и Сливница бяха включени четири демографски въпроса, които засягаха:

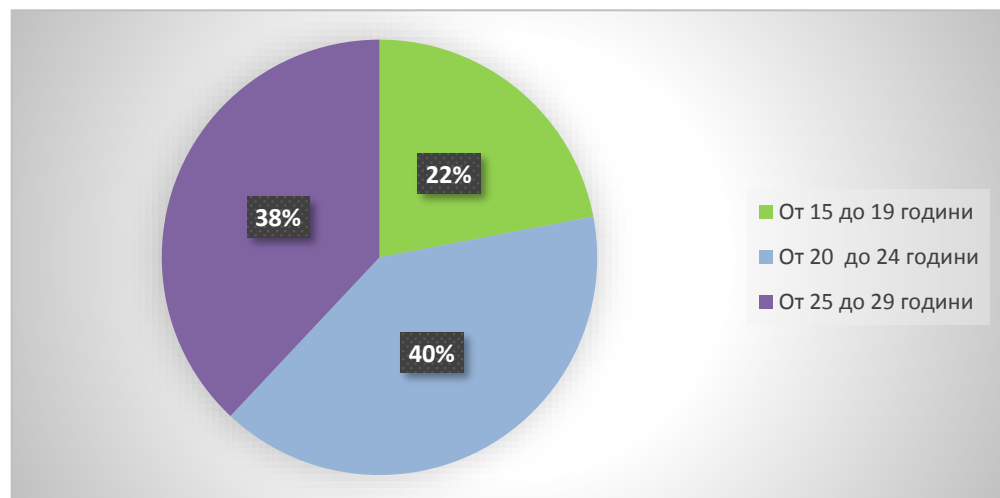
- Възраст на респондентите – разпределение в три възрастови групи, ученици от 15 до 19 години, включително завършващи своето средно образование; 20 – 24 годишна възраст включително студенти и започващи активна работна дейност; 25 – 29 години – завършили висше образование и намерили сериозна работа вкл. търсещи такава.
- Пол на респондентите – за да бъде установена активността по пол на заинтересованите респонденти
- Социален статус – установяването на социалния статус на респондентите е интересен за изследването поради факта, че е необходим различен подход по отношение на участващите в допитването. Подходът на последваща работа с респондентите и потенциалните участници в планираните обучения следва да бъде различен при учениците, студентите, работещите и безработни участници. За целта на изследването и последващите изводи от него бе необходимо да бъдат установени индивидуалните нужди на всеки от респондентите попълнили анкетната карта.
- Разпределение по местоживееене – разпределение на респондентите по мястото им на пребиваване, с оглед предварително поставените ограничения, респондентите попълнили анкетните карти живеят в градовете Ихтиман и Сливница, както и прилежащите им малки населени места – села.

Демографските въпроси включени в допитването задават рамката, в която е необходимо да бъдат изградени обученията за развитие на умения за търсене на работа, дигитални компетенции и гражданско участие включително и доброволчество. Отговорите на въпросите в тази група посочват нуждите, но и заинтересоваността на включилите се младежи попълнили анкетната карта.

На база получените отговори се вижда къде младежите са активно търсещи нови и интересни за тях занимания и коя възрастова група младежи са по-активни в търсенето на нови възможности за развитие.

Графика 1. Разпределение респондентите по възраст¹

база: 100



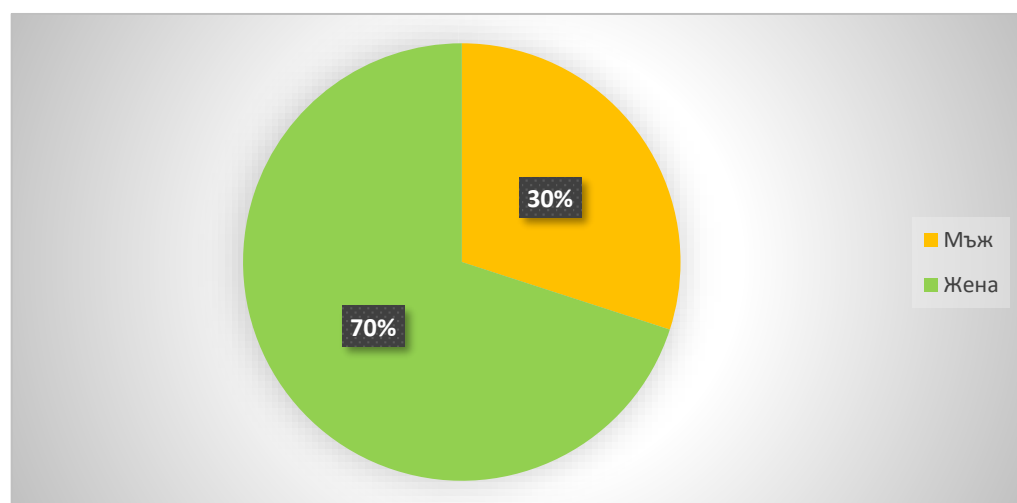
На графика 1. е показано възрастовото разпределение на респондентите участвали в проведеното анкетно допитване.

Най-висок дял на респондентите отговорили в проучването е на възрастовата група от 20 до 24 годишна възраст или това са 40 % от участвалите респонденти.

Най-нисък дял на респондентите отговорили в проведените анкети е на възрастовата група от 15 до 19 години или това са 22% от общо отговорилите на анкетното допитване.

Графика 2. Разпределение на респондентите по пол²

база:100



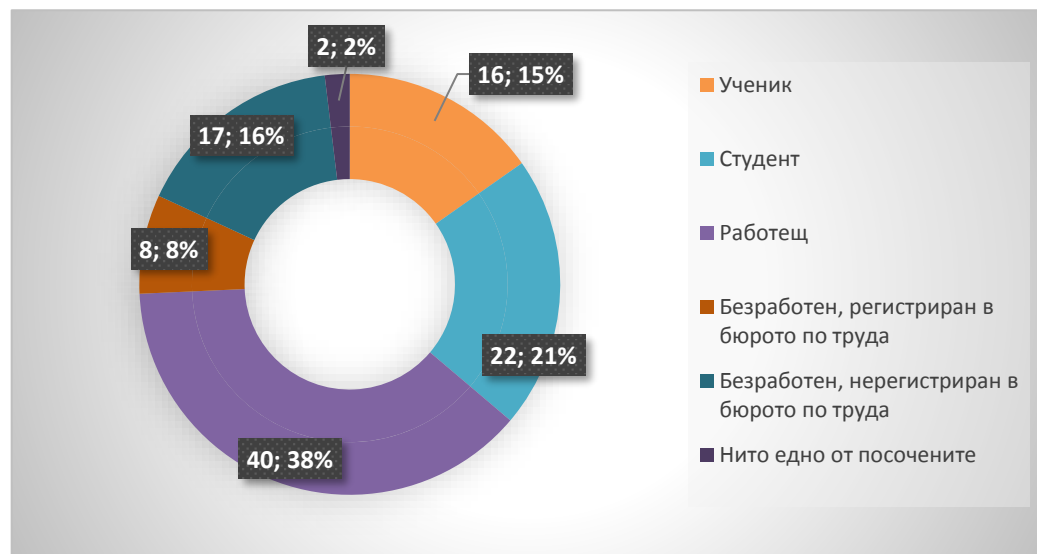
На Графика 2. Е показано разпределението по пол на респондентите участвали в анкетното допитване.

Най-висок процент отговорили на въпросите от анкетната карта са жени – 70 %, мъжете представляват 30 % от отговорилите респонденти на въпросите в анкетното допитване.

¹ Посоченото в графика разпределени е общо за респондентите от двата града – Ихтиман и Сливница.

² Показаното в графиката процентно разпределение е за отговорилите респонденти и в двата града – Ихтиман и Сливница.

Графика 3. Разпределение на респондентите по социален статус³ база:100



разпределение отговаря на повече от базовото разпределение на 100 отговора, както в проценти, така и в брой отговорили.

На графика 3. са показани отговорите на респондентите на въпроса „В момента сте?“.

Стойностите посочени в графиката показват процентно разпределение и брой на лицата посочили съответния отговор.

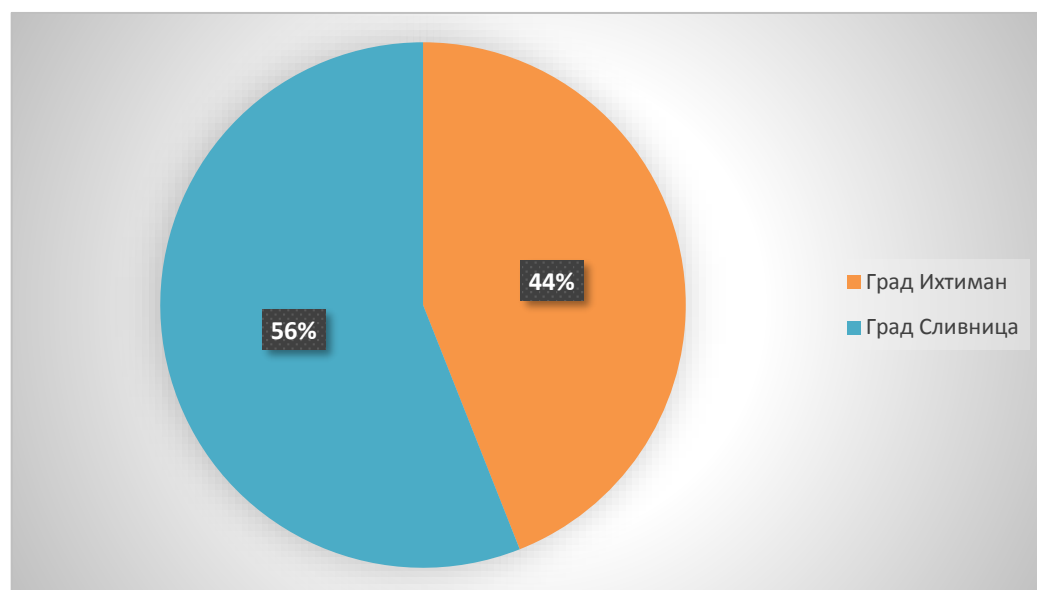
Най-висок е процента на респондентите посочили, че са работещи, това са 38 % или 40 лица. Най-нисък процент е на лицата, които не попадат в нито една от изброените категории 2%.

Важно е да се отбележи, че само 8 % от отговорилите, че са безработни са регистрирани в бюрата по труда.

Включеният въпрос е с възможност за множествен избор, един респондент може да попада в няколко от изброените категории, съответно процентното

Графика 4. Разпределение на респондентите по град

база: 100



На графика 4. е показано разпределението на респондентите спрямо местоживееене.

Най-висок процент от респондентите са посочили, че живеят в град Сливница, това са 56%, а 44 % от отговорилите живеят в град Ихтиман.

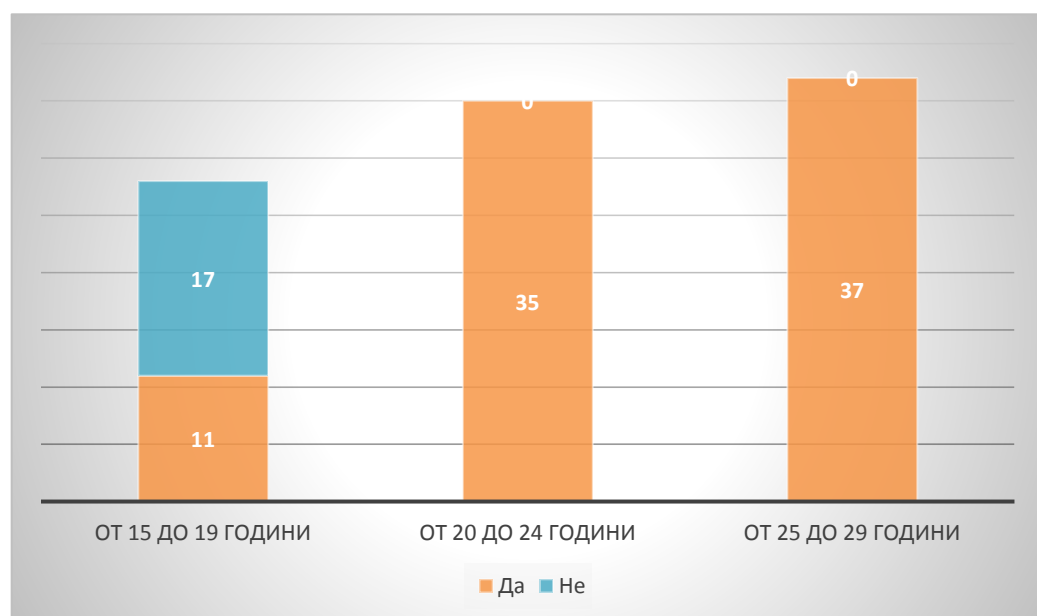
V. ПАНЕЛ „УМЕНИЯ ЗА ТЪРСЕНЕ И НАМИРАНЕ НА РАБОТА“

В този раздел от изследването са показани графики с резултати от въпроси свързани с търсенето и намирането на работа включително меки умения притежавани от респондентите.

Графиките показват общия брой и процентно разпределение на всички отговорили респонденти от Ихтиман и Сливница. Резултатите посочени в графиките поставят рамка и са база за изграждането на обученията за развитие на работни и меки умения, както и установяват нуждата на респондентите от допълнителни обучения по компетенции и допълнителна информираност по отношение на въпросите свързани с подготовка на автобиография, мотивационно писмо и цялостното познаване на изискванията поставени от работодателите относно представянето на документи по подходящ и конкурентен за пазара на труда начин.

Графика 5.1. Въпрос: Работили ли сте до момента?

База: 100



На графика 5.1. са посочени отговорите на респондентите по отношение на въпроса „Работили ли сте до момента?“.

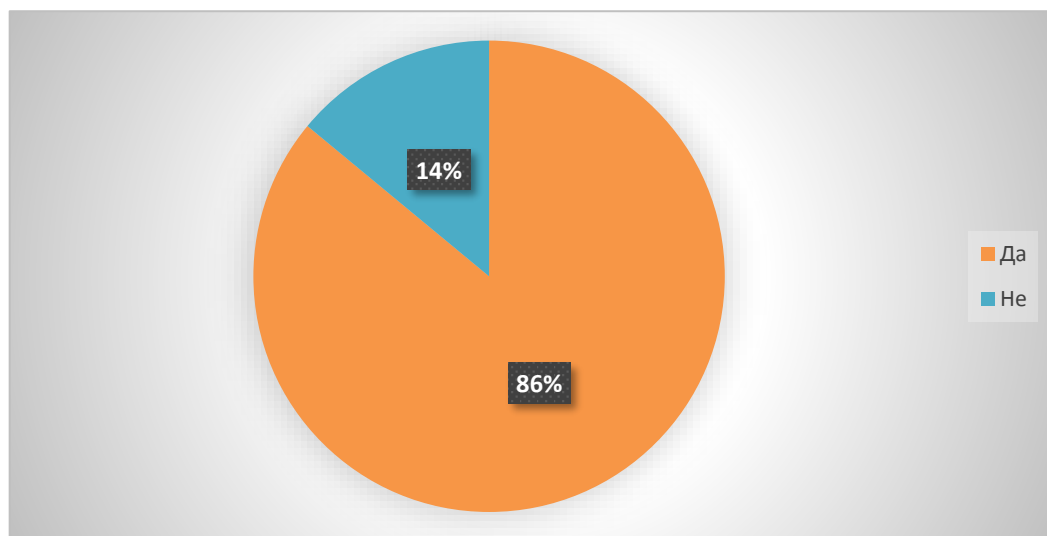
17 от респондентите от 15 до 19 години посочват, че не са работили до момента, докато 11 от тях са били заети. В другите две възрастови групи от 20 до 24 години и от 25 до 29 години всички респонденти са посочили, че са работили.

Отговорите са посочени в брой лица за градовете Ихтиман и Сливница.

³ Възможно е един респондент да е отбелязал две позиции напр. ученик вкл. безработен.

Графика 5.2. Въпрос: „Работили ли сте до момента?“

База: 100



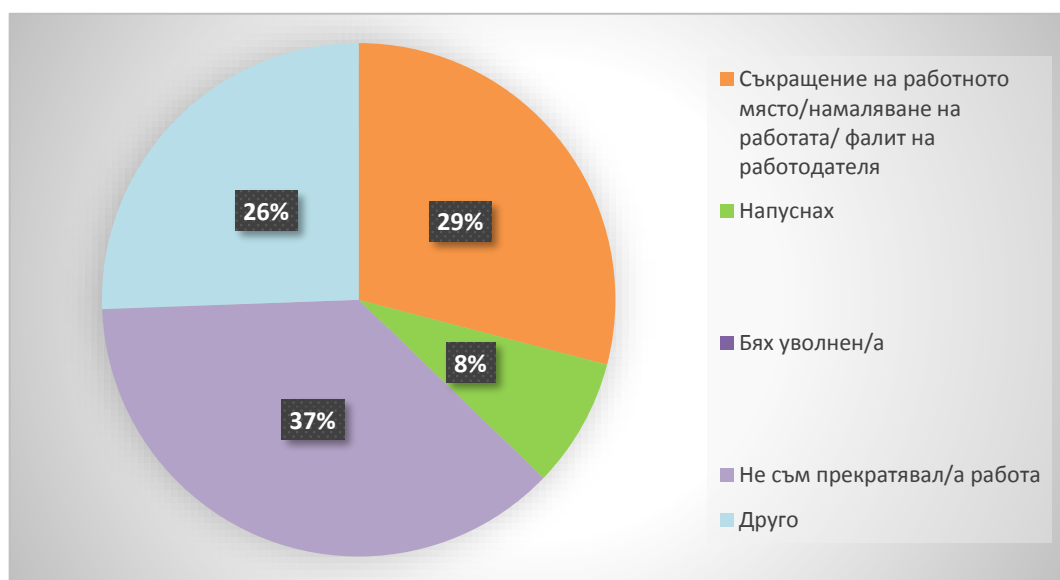
На графика 5.2. отново са показани отговорите на въпрос „Работили ли сте до момента“, в този случай са показани процентно отговорилите на въпроса за градовете Ихтиман и Сливница, но без да е взет под внимание възрастовия фактор.

От графиката е видно, че 86 % от младежите участвали в анкетното допитване посочват, че са работили някога, докато само 14 % от тях не са работили през живота си.

Ако разгледаме успоредно двете графики, то следва да направим извода, че 14 % са лицата, които никога не са работили и са на възраст между 15 и 19 години.

Графика 6. Въпрос: „Ако сте работили, каква е била причината, за да напуснете последното заемано от Вас работно място?“⁴

База 86



На графика 6 са представени отговорите на респондентите, които са посочили, че са работили или продължават да работят.

Няма попълнени отговори от страна на респондентите на възраст между 15 и 19 години, които бяха посочили, че никога не са работили. Общо лицата отговорили на въпрос 6 са 86.

37 % от респондентите попълнили анкетата посочват, че не са прекратявали работа, което е и най-високият процент отговори.

Само 8% от отговорилите на въпроса посочват, че са напуснали работа, но в допълнителната възможност да посочат каква е била причината не са написали отговор. На база полученият отговор от тези 8 % не могат да се направят изводи по отношение на

причините за напускане.

Никой от респондентите не е посочил, че е бил уволнен от работа.

Висок е процентът на лицата, които са били съкратени от работното си място поради различни причини, фалит или намаляване на работата поради епидемията от Covid-19. В процентен дял, това са 29 % от респондентите.

Висок процент са и респондентите посочили отговор „Друго“ – 26 %. В следващата таблица са показани причините подадени в града „Друго“

Таблица 1 към графика 6 прилежащи към въпрос „Ако сте работили, каква е била причината, за да напуснете последното заемано от Вас работно място“.

Ниско заплащане и дълъг работен ден – 3 респондента
Лошо отношение от страна на работодател – 2 респондента
Участие в стажове и продължаване на образованието – 4 респондента
Излизане по майчинство - 2 респондента
Проблеми в отношенията с колеги – 2 респондента
Сезонна работа – 2 респондента

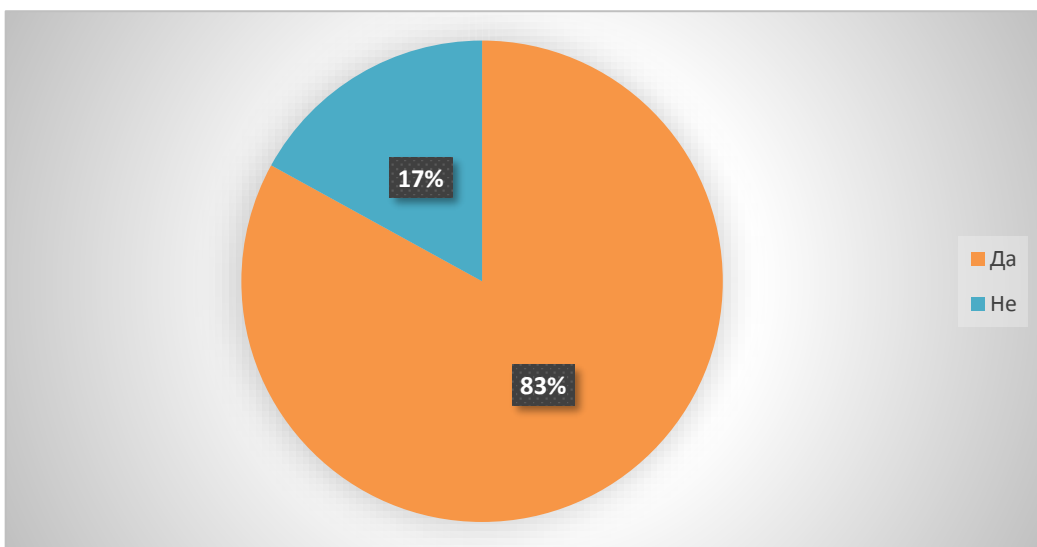
Причините посочени от респондентите за напускане на последното заемано работно място са разнообразни, в таблицата са описани и броя на респондентите посочили съответните отговори.

От представените данни в таблицата най-много респонденти са посочили ниското заплащане и дългия работен ден.

На следващите позиции са посочени отговори за лошо отношение от страна на работодателите, проблеми в отношенията с колеги, продължаване на образованието и участието в стажове, излизането по майчинство и не на последно място сезонната работа.

⁴ На графика 6 са посочени отговорите на всички респонденти, като същите не са разпределени по друг признак с изключение на отговор „Да“ и „Не“

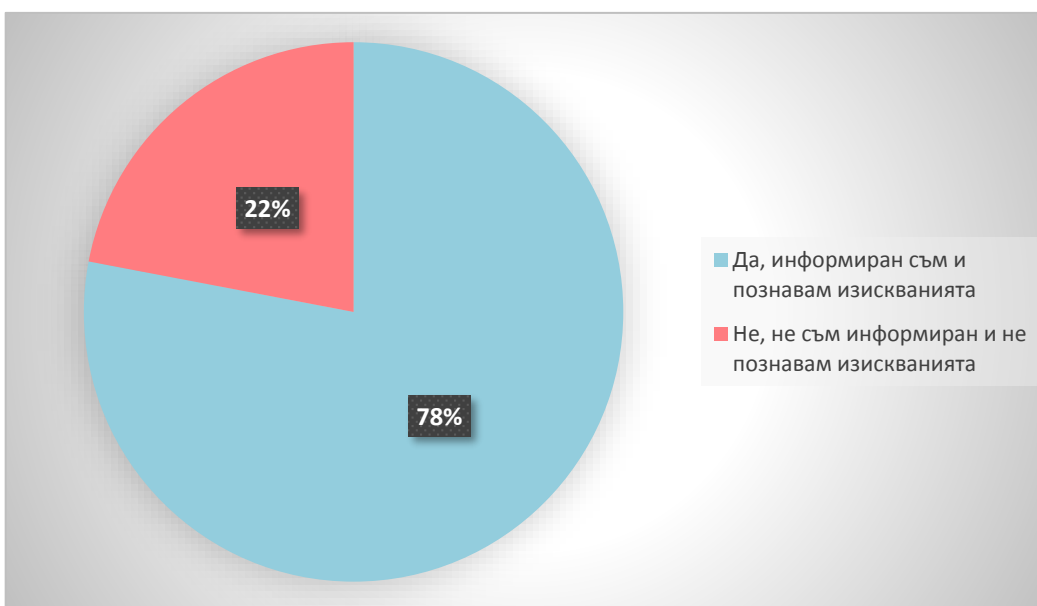
Графика 7. Въпрос: „Наясно ли сте каква е разликата между трудов и граждански договор?“ База: 100



Графика 7 показва отговорите на респондентите по отношение на информираността им за разликата между трудов и граждански договор. Графиката е обобщаваща на отговорите получени от запитаните в двата града. 83% от младежите посочват, че са запознати с разликите, които съществуват между трудов и граждански договор, докато 17% от запитаните посочват, че не знаят какви са разликите между двата вида договори. Ако разгледаме индивидуалните анкети, не в обобщено процентно съотношение, данните показват, че младежите посочили, че не са работили до момента не знаят, каква е разликата между трудов и граждански договор.

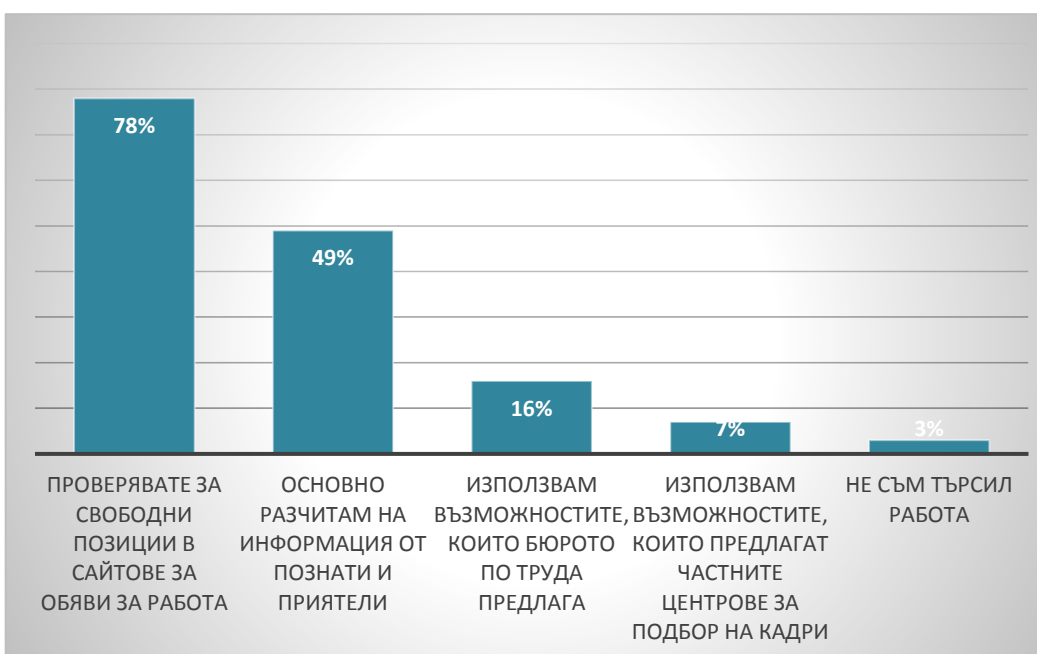
Това от своя страна показва, че е необходимо младите хора между 15 и 19 години да бъдат информирани за разликите между двата вида договори и какви предимства и недостатъци имат, за да могат в бъдеще да направят информиран избор относно трудовите им правоотношения.

Графика 8. Въпрос: „Информирани ли сте какви са изискванията на работодателите по отношение на изготвяните от кандидатите за работно място - автобиография, мотивационно писмо и препоръки?“ База: 100



На графиката е посочено процентното разпределение на респондентите, посочили, че са запознати или не са запознати с изискванията на работодателите по отношение на изготвяните документи за кандидатстване за работа, като автобиография, мотивационно писмо или нуждата от предоставяне на препоръки от предишни работодатели или университет, които да удостоверят умения за заетост. 78% от анкетираните посочват, че са информирани за изискванията на работодателите относно нуждата от представяне на документи за кандидатстване за работа и стандарта им за изготвяне. 22% от респондентите споделят, че не са достатъчно информирани и не познават изискванията. Тези резултати следва да показват, че част от младежите имат нужда от допълнителна информираност относно изискванията на работодатели за прилежащата документация по кандидатстване за работно място и да бъдат утвърдени знанията за това по какъв начин трябва да изглеждат документите и каква е най-важната информация, която е необходимо да съдържат.

Графика 9. Въпрос: „Обикновено, по какъв начин търсите нова работа?“⁵ База: 100



На Графика 9 е показано процентното разпределение на респондентите отговорили на въпроса по какъв начин търсят и намират работа. Най-висок процент от младежите са отговорили, че проверяват за свободни позиции в интернет сайтове за обяви. На второ място по процентно избираем отговор е информирането за свободни работни места от страна на приятели и познати. Нисък процент от отговорилите на въпроса, а това са именно 16% от респондентите, които посочват, че разчитат на помощ за търсене на работа от страна на бюрата по труда. Само 3% от попълнилите анкетата посочват, че не са търсили работа, по какъвто и да е начин. Ако разгледаме резултатите, но не в обобщено процентно разпределение, данните показват, че голям дял от попълнилите анкетата респонденти са

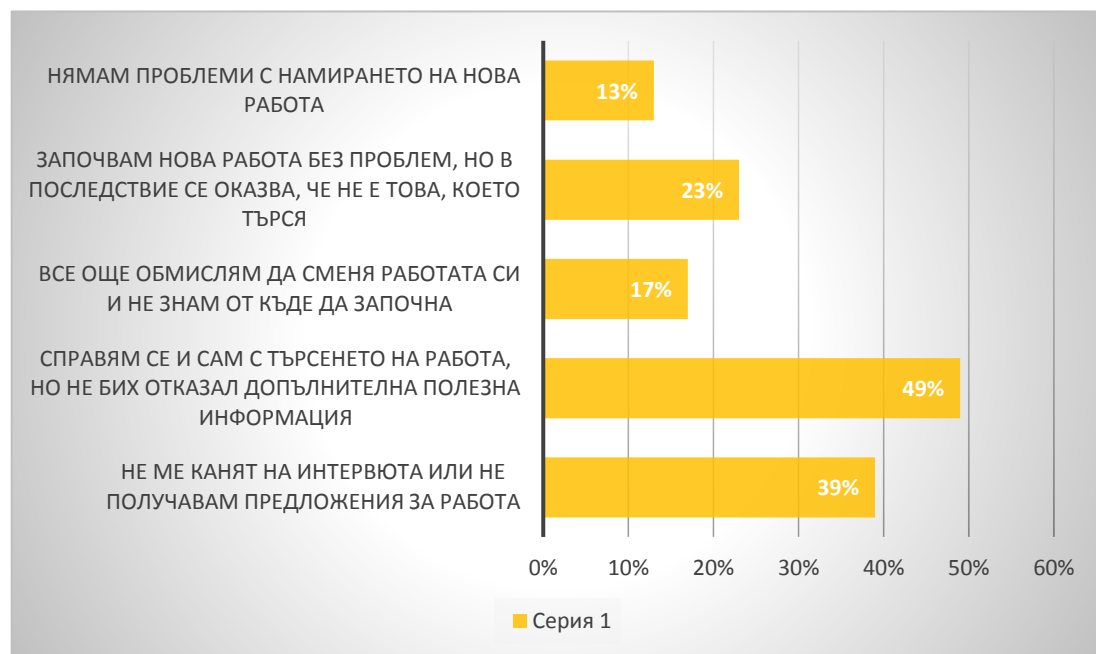
отбелязали няколко от изброените позиции, което показва, че търсят работа едновременно по различни канали.

⁵ Въпросът дава възможност за множествен избор на отговори. което е свързано и с по-високия сумарен процент разпределен между различните позиции.

От представените данни можем да изведем, че младежите могат да бъдат информирани допълнително за възможностите, които бюрото по труда предлага – допълнителни обучения, квалификации и стажове, ваучерни схеми и др.

Графика 10. Въпрос: „Какви затруднения срещате при търсене и намиране на нова работа?“⁶

База:100



На графика 10. са показани отговорите посочени от страна на респондентите попълнили анкетата относно естеството на затрудненията им при търсене и намиране на работа.

Най-висок процент отговори 49% са получени от респондентите относно самостоятелното справяне с намирането на работа, но изпитването на нужда да бъдат подкрепени с допълнителна информация относно възможностите, които имат.

Висок процент от отговорилите са посочили, че не биват канени на интервюта и съответно не получават предложения за работа, това са 39 % от отговорилите.

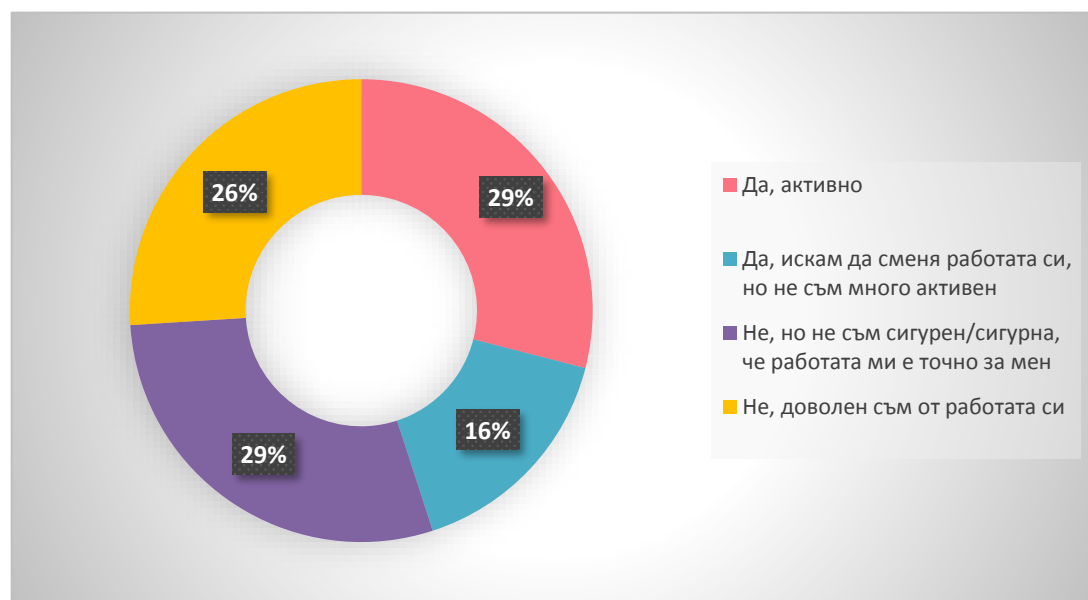
Само 13 % от попълнените картата посочват, че нямат проблеми с намирането на нова работа.

От така посочените отговори и съответно изготвената графика може да се направи извода, че

младежите могат да бъдат подкрепени с предоставяне на допълнителна информация за каналите, по които биха могли да намерят работа, както и да бъдат информирани относно възможностите за надграждане на уменията им при представяне по време на интервю.

Графика 11. Въпрос: „Търсите ли нова работа в момента?“

База:100



На графика 11. са посочени отговорите на респондентите относно въпроса дали търсят работа в момента.

Най-висок процент отговори 29% от респондентите посочват, че търсят работа активно. Същият процент 29% са посочили, че не търсят, но същевременно не са сигурни, че сегашната им работа е точно за тях.

С минимален процентен дял – 26 % от отговорилите споделят, че са доволни от заеманата към момента работа.

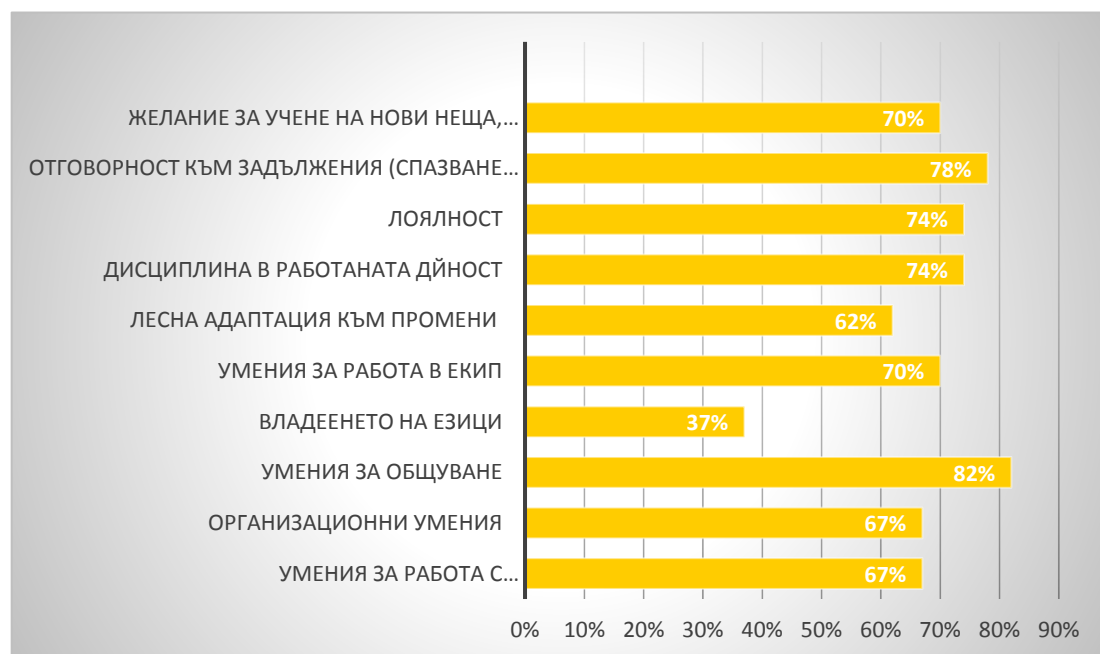
Най-нисък процент – 16% от отговорилите са посочили, че имат желание за смяна на работното си място, но не са активни в търсенето на нови възможности.

От подадената информация от страна на респондентите можем да изведем, че младежите

биха могли да бъдат подкрепени, чрез допълнителна информация относно кариерните им възможности. Чрез предоставянето на допълнителна информация относно възможните кариерни пътища, младите хора биха могли да утвърдят решението си да сменят работата си или да бъдат по-активни в търсенето на такава, която да бъде подходяща за тях.

Реалната възможност за работа в определена сфера, както и предоставянето на изчерпателна информация относно някои работни позиции, за които е известно, че работодателите изпитват затруднения при търсенето и намирането на качествени работни кадри би мотивирало младите хора да бъдат по-активни и да подобрят уменията си, за да имат възможност да заемат по-добри и интересни за тях работни позиции.

⁶ Въпросът дава възможност за посочване на повече от един отговор от страна на респондентите



На графика 12 са представени отговорите на респондентите относно уменията, които помагат най-много в работната дейност.

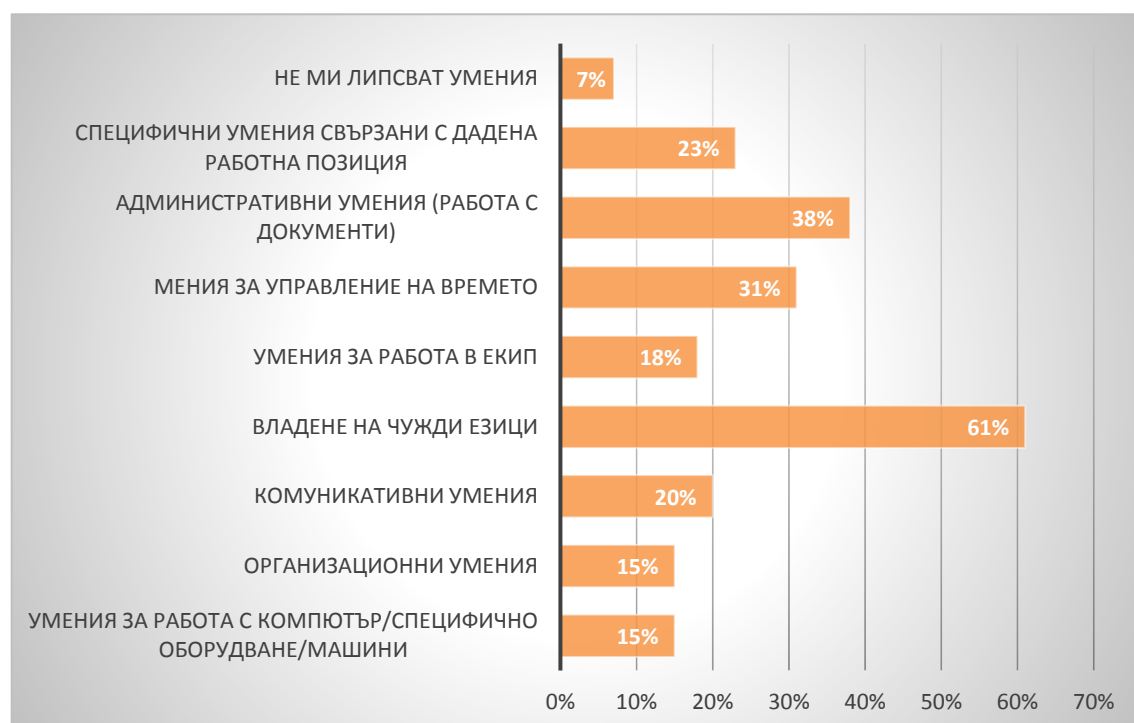
Най-висок процент 82% респондентите са посочили за притежаваните от тях умения за общуване. Интервала от 62% - 78% респондентите посочват всички останали първоначално изброени в анкетната карта умения.

Най-нисък процент на отговорите 37% смятат, че владенето на езици е умение, което им помага най-много в работата. На база посочения най-нисък процент можем да изведем, че малка част от респондентите са успели да утвърдят езиковите си знания и са уверени в използването на чужди езици в работата им.

Това от своя страна показва нуждата от допълнително обучение по чужди езици, което ще

помогне на младежите да получат нови знания и съответно по-голяма увереност и възможности при търсенето и намирането на работа, както и изграждането на кариера.

Графика 13. Въпрос: „Кои умения смятате, че Ви ЛИПСВАТ, за да се справяте успешно в работата си?“ База: 86



Графика 13 представя отговорите на респондентите относно собствената оценка на уменията, които им липсват, за да се справят успешно с работната си дейност.

Най-висок процент от респондентите – 61% са посочили, че им липсват умения за владене на чужди езици. Този резултат е пряко свързан с посочените отговори, които са представени на графика 12.

Най-нисък процент от респондентите са посочили, че им липсват организационни умения и умения за работа с компютър, по 15% за всеки един от отговорите.

Едва 7% от запитаните посочват, че не им липсват умения, за да се справят успешно с работата им.

От така представените данни няма категоричен процент, който да показва, че младежите са сигурно уверени в способностите, които

притежават относно настоящата или бъдещата им работа.

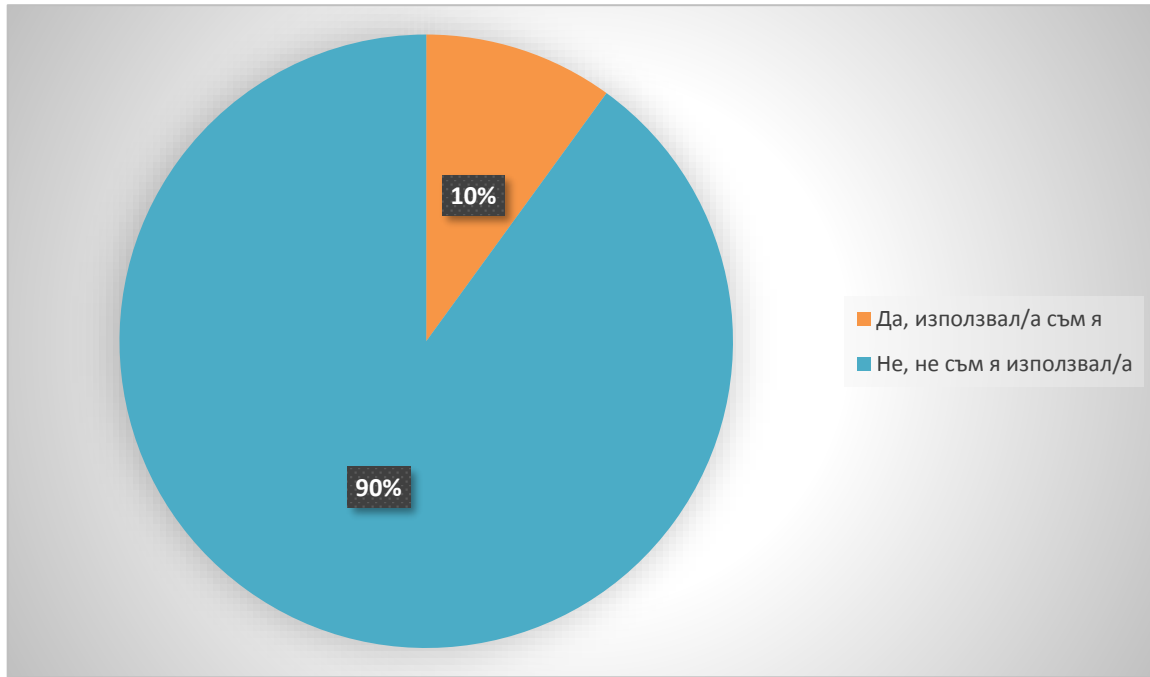
Обучения за дигитални компетенции и работа с компютър биха помогнали на младежите да утвърдят своите знания, както и да получат нови. Изграждането на базови знания и владенето на програми, като word, excel биха били полезни за младежите и бъдещото им кариерно развитие. Обучения за административни умения също биха били полезни за младите хора, поради причината, че 38% от запитаните посочват, че не притежават умения за работа с документи.

Меките умения са важни за ефективната работна дейност и изграждането на трудови навици. Обучения за развитие на меки умения в младежите биха били полезни за намирането и дългосрочно намиране на желаната работна позиция и сфера на работа.

⁷ Въпросът дава възможност на респондентите да посочат повече от един отговор, съответно процентния дял на графиката не отговаря на 100%.

Графика 14. Въпрос: „Използвали ли сте платформата Европас?“

База: 100



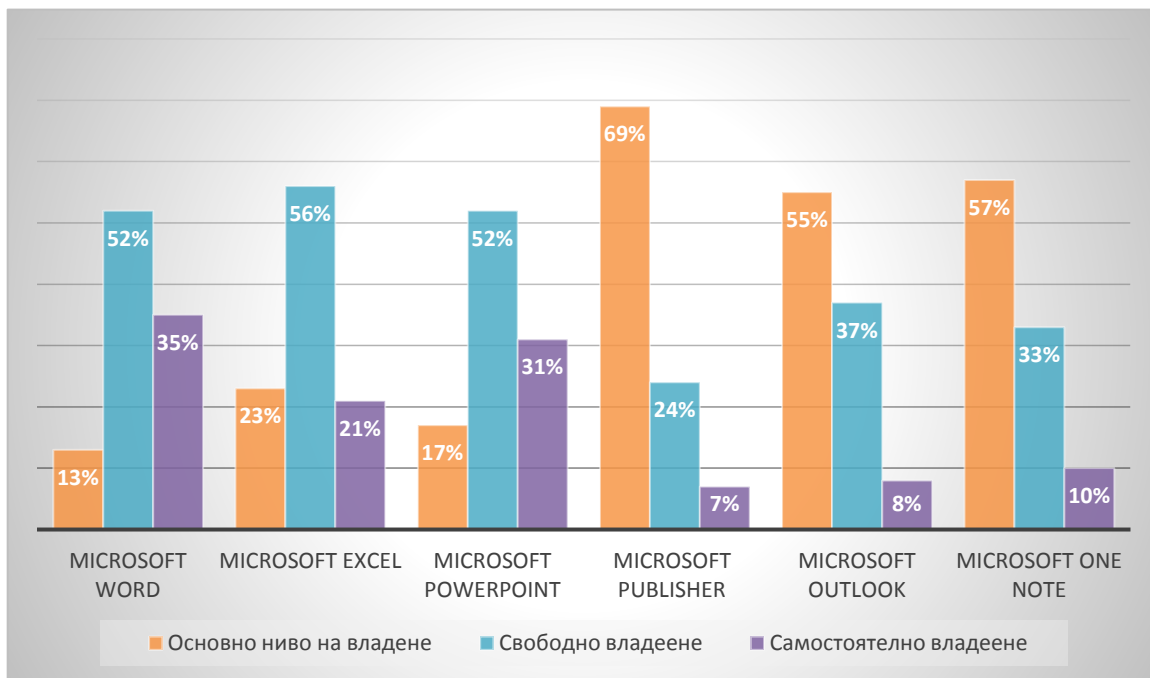
На въпроса, дали онлайн платформата „Европас“ е позната на респондентите 90% от тях твърдят, че не са запознати с нея, докато 10% от тях са запознати с нея и са я използвали. Познания за платформата „Европас“ биха били полезни за младежите, поради възможностите, които тя предлага. „Европас“ е инструмент, който съдържа възможности за съставянето на онлайн автобиография с възможност за най-ефективна подредба по хронологичен ред, с указания как да бъде оформена автобиографията.

„Европас“ дава възможност и за онлайн създаване на мотивационно писмо.

През платформата с вече съставената автобиография и мотивационно писмо всички регистрирали се имат възможността да кандидатстват за отворени работни позиции и

стажове. Този дигитален инструмент позволява създаването на профил и архив с документите нужни при кандидатстване за работа, като за всичко написано в базата данни на регистрирания потребител се пази личен архив за многократно използване и обновяване на информацията.

Графика 15. Въпрос: „До колко сте запознати с функциите на програмите в пакета на Microsoft Office?“, База:100



Въпрос 15 засяга познанията на респондентите относно базисните програми съдържащи се в офис пакета на Майкрософт.

Данните от респондентите показват, че най-познатите за младежите програми са Word, Excel и PowerPoint, като от 52% до 56% посочват, че ги владеят свободно, а от 21% до 35% респондентите ги владеят самостоятелно. По-малко познати са програмите Publisher, Outlook и OneNote, като процентното разпределение на респондентите е от 55 до 69% посочват, че владеят тези програми на основно ниво.

Според резултатите посочени на графика 15. Можем да изведем, че е необходима допълнителна информация и практическа работа с по-малко познатите програми от офис пакета. Publisher предоставя възможност за

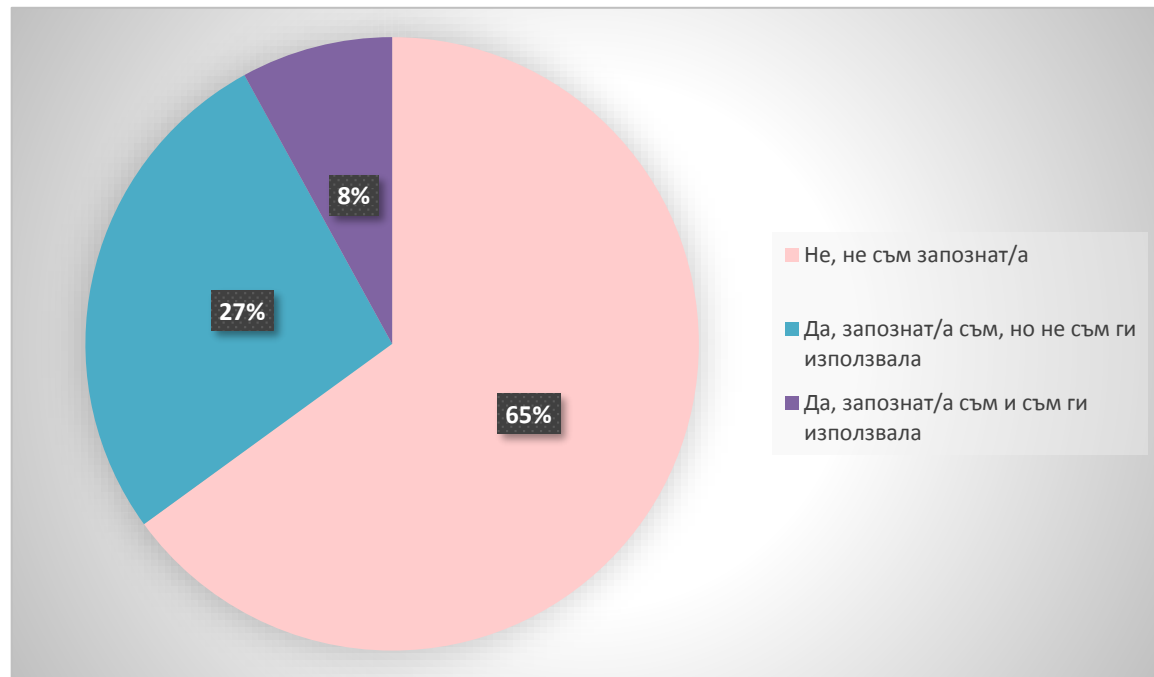
предпечатна подготовка на интернет визуализационни материали.

Microsoft outlook е програма, чрез която се създава електронна поща, на която всеки регистрирал се и създал свой профил може да изпраща съобщения с вградена в софтуера на компютъра. Тази програма най-често се използва от работодатели, поради възможността всеки служител да създаде своя собствена електронна поща с обща база – електронната поща на компанията.

Microsoft One Note е програма, част от офис пакета на Microsoft, която дава възможност за електронно съставяне на архив. Към всеки голям архив могат да бъдат създавани папки. Притежаването на базови познания за тази програма би помогнало на младежите от 15 до 19 години да създават своя електронна база данни с учебните предмети, виртуален график с напомняния за домашни работи, изпити. Програмата дава възможност за електронно добавяне на документи в различни разширения doc, dox, pdf и др. Младежите от 20-29 години биха могли да използват програмата за съставянето на работен график и архиви.

Графика 16. Въпрос: „Запознати ли сте с безплатните платформи за създаване на сайтове (Wordpress, Joomla)“

База: 100



На графика 16 са представени резултатите от отговорите на респондентите относно платформите с отворени кодове за създаване на електронни сайтове.

Най-малък процент 8% от отговорилите са посочили, че са запознати с платформите Wordpress и Joomla и са ги използвали.

65% от респондентите посочват, че не са запознати и не са ги използвали.

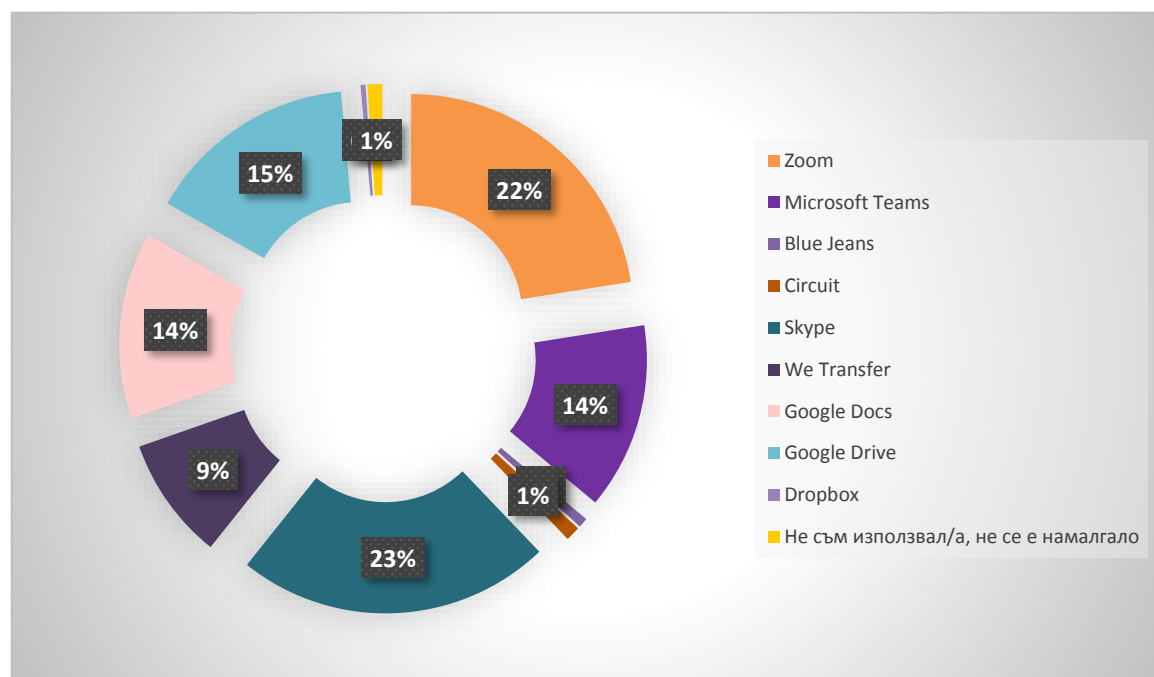
Базовите познания за създаване на сайтови платформи с отворен код биха били полезни за младежите при работата им.

Платформите за създаване на сайтове с отворен код предоставят възможност за лесно изграждане и редактиране на сайт, което от своя страна би било добро допълнение за автобиографията, но и би било полезно при

намирането на работа. Познаването на основните функции и правила за работа с платформи с отворени кодове би могло да помогне при изграждането на собствен бизнес от страна на младите хора. Те биха могли да създадат собствен сайт, в който да предлагат своите изделия, ако имат идеи или се насочат към това да станат фрилансъри.

Графика 17. Въпрос: „С кои от изброените се е налагало да работите/учите?“

База: 100



Поради създамата се обстановка поради епидемията от Covid-19, все повече се налага използването на онлайн програми за провеждането на уроци или екипни срещи.

На графика 17. е показано процентното разпределение на респондентите спрямо отговорите им по отношение на програми, с които се е налагало да работят или учат.

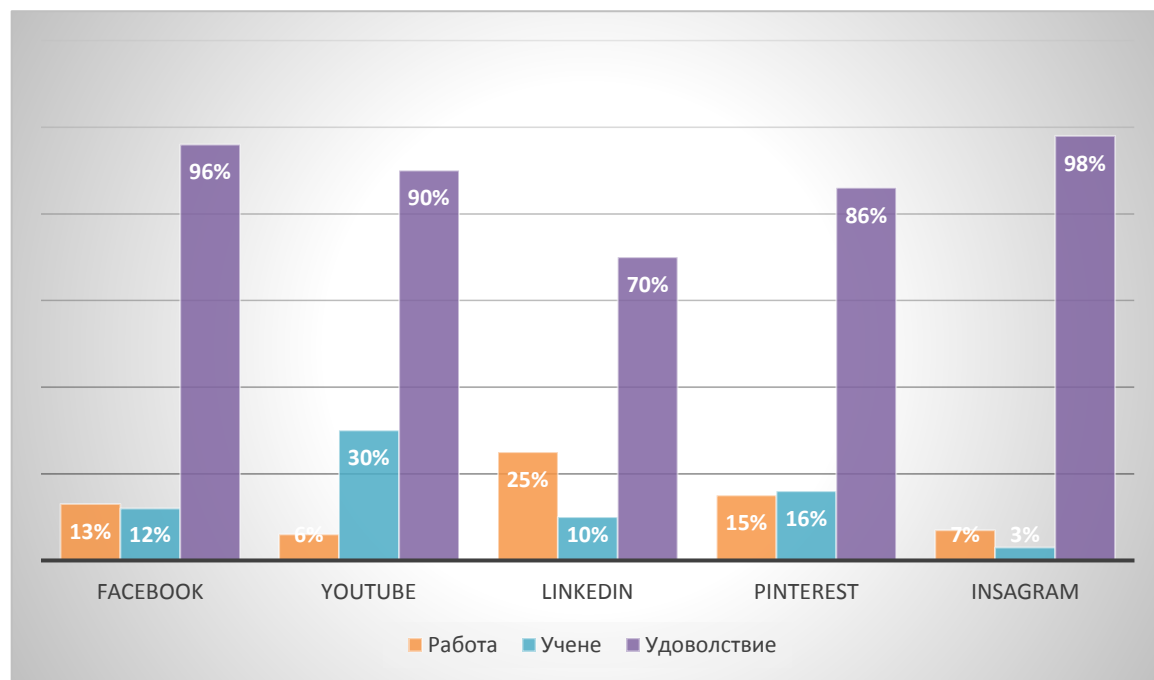
Най-нисък процент 1% е посочен за употребата на Dropbox (програма за размяна на големи файлове между потребителите), а 14 % за отговора, че не се е налагала употреба на подобен тип програми. 1 % от респондентите са посочили, че са употребявали две от не толкова известните програми Circuit и Blue Jeans.

Според данните най-използваната програма за работа или учене е Skype, като този отговор са посочили 23% от респондентите. Платформата

Zoom е използвана от страна на 22% от младежите.

Платформите за размяна на файлове или споделена работа върху файлове – Google Docs и Google Drive са използвани съответно от 14% и 15%.

Спрямо получените данни можем да направим извод, че респондентите попълнили анкетата не са активни в използването на подпомагачи виртуалната комуникация програми. Обучения насочени към информиране относно възможностите на програмите за провеждане на онлайн срещи или уроци, както и виртуалните пространства за споделяне на файлове биха били полезни за младежите, като допълнителни умения, които да подпомагат дейността на работодателя.



Процентното разпределение на отговорите в графиката показват, че младежите използват най-често социалните мрежи за удоволствие. От 10% до 98% от респондентите са посочили, че използват Facebook, YouTube, LinkedIn, Pinterest и Instagram за удоволствие.

13 % от запитаните младежи посочват, че използват Facebook за работа (поддържат страници на продукти, търсят ново работно място), 15% от младежите използват Pinterest за работа, а 16% за учене.

Прави впечатление, че отговорите посочени за употребата на LinkedIn, а това са именно 25% от запитаните използват мрежата за работа, 10% за учене, а 70% за удоволствие.

Особеност на мрежата LinkedIn е, че това е по-скоро мрежа за търсене и намиране на професионални контакти, както и предлагане на

работа от страна на компании създали страницата там. В мрежата най-вече участват специалисти по подбор на кадри, HR и рекрутьори. Резултатите следват да покажат, че младежите не са достатъчно запознати с възможностите на мрежата. Отговорите не показват, че младежите са запознати с възможност да създадат онлайн автобиография и да добавят потенциални работодатели в мрежата си.

Относно социалната мрежа Instagram, отговорите показват, че младежите я употребяват най-вече за удоволствие. Instagram предоставя възможност на всички желаещи да започнат свой собствен бизнес да популяризират идеята си и да намерят последователи и съмишленици

Ако младежите бъдат информирани за допълнителните възможности на социалните мрежи ще могат да придобият нови знания и умения.

Facebook би могъл да бъде използван, като канал за търсене на нова работа в групите за предлагане и търсене на работа. Също така мрежата би могла да бъде използвана за учене, присъединяване към информационно учебни групи, създаване на нова група за споделено или електронно учене и други.

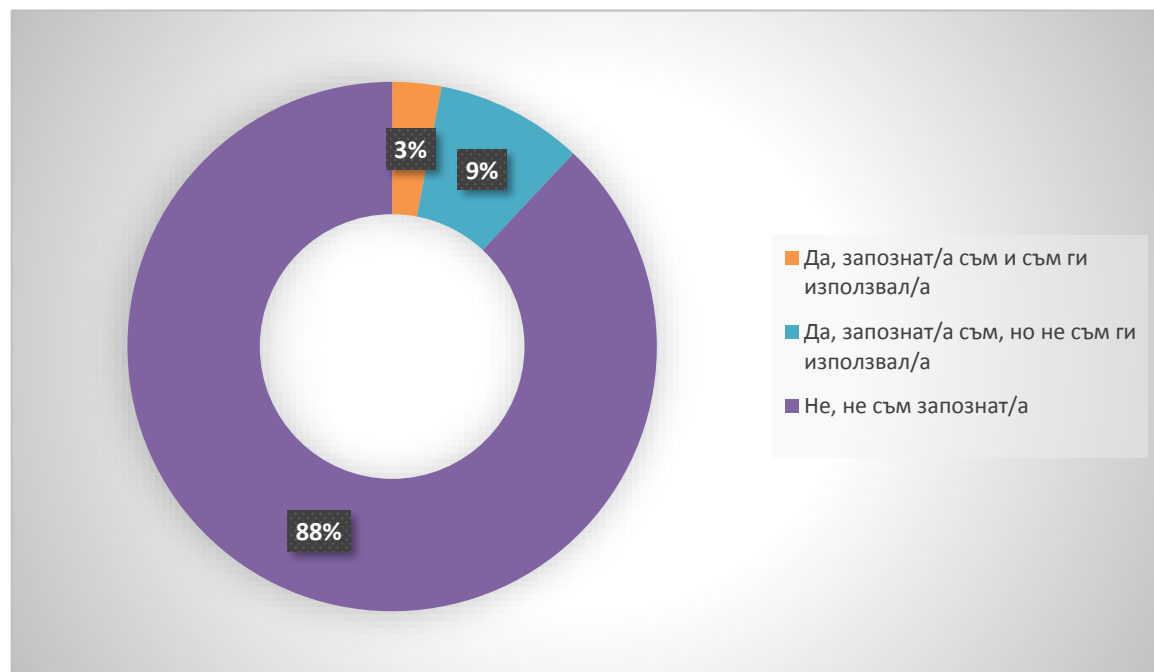
YouTube е канал, през който младежите отново биха могли да развият уменията си. Включително да подобрят дигиталните си умения, могат да създават и редактират видеа, да създават и качват субтитри включително в качеството си на доброволци, които допринасят за общността, биха могли да превеждат видеа от и на български език. В YouTube са създадени редица образователни канали с видеа – напълно безплатно са достъпни видеа от поредицата TEDTalks, както и TEDEx и др.

Pinterest от своя страна е платформа, която предоставя възможност за придобиване на нови умения с помощта на така наречените tutorials, направата на продукти стъпка по стъпка.

Информирането на младежите за предимствата на социалните мрежи в качеството им на канали за учене и работа биха подобрили личните им качества и биха допринесли за мотивация за създаването на свой собствен бизнес, както и за мотивиране за учене по неформален начин.

Графика 19. Въпрос: „Запознати ли сте с безплатните платформи за онлайн обучения (eDX, Coursera, Udemy)“

База: 100



Графиката показва процентното разпределение на отговорите на респондентите спрямо познаването на безплатните платформи за обучения.

Най-висок процент от респондентите посочват, че не са запознати и нямат информация за възможността за достъп до платформи за безплатно обучение.

Само 3 % от отговорилите посочват, че са запознати с безплатните платформи и са ги използвали. 9% от запитаните посочват, че са информирани за съществуването на онлайн свободни платформи за дистанционно обучение, но не са ги използвали.

Международните платформи за безплатно обучение предоставят допълнителна възможност за младежите да надградят наученото.

Информация за възможностите, които имат би била полезна за развитието на допълнителни умения и мотивация в младежите. Те биха могли да участват в безплатни обучителни курсове с различна продължителност, както и да получат сертификати,

които да удостоверят преминалите обучения. Включването на информация в автобиографията за преминаването на обучителни курсове различни от задължителните предоставяни от образователната система, би направило всеки младеж кандидатстващ за нова работа по конкурентоспособен.

VII. ПАНЕЛ „ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ И ДОБРОВОЛЧЕСТВО“

Графика 20. Въпрос: „Участвали ли сте в доброволчески инициативи?“⁸

База:100



Най-висок процент - 59% от запитаните респонденти участвали в проучването посочват, че са вземали участие в доброволни кампании по почистване.

30 % посочват, че са вземали участие в помощ на деца, а 20% и 23 % от запитаните са участвали съответно в доброволчески кампании за хора в неравностойно положение и в кампании за животни.

21% от участвалите в анкетата не са вземали участие в доброволчески инициативи.

Най-нисък процент – 7 % са посочили, че са вземали участие в помощ при бедствия.

Резултатите следва да покажат, че повечето от младежите са участвали в повече от една благотворителна кампания.

Включването на сертификати и документи удостоверяващи участието в доброволчески

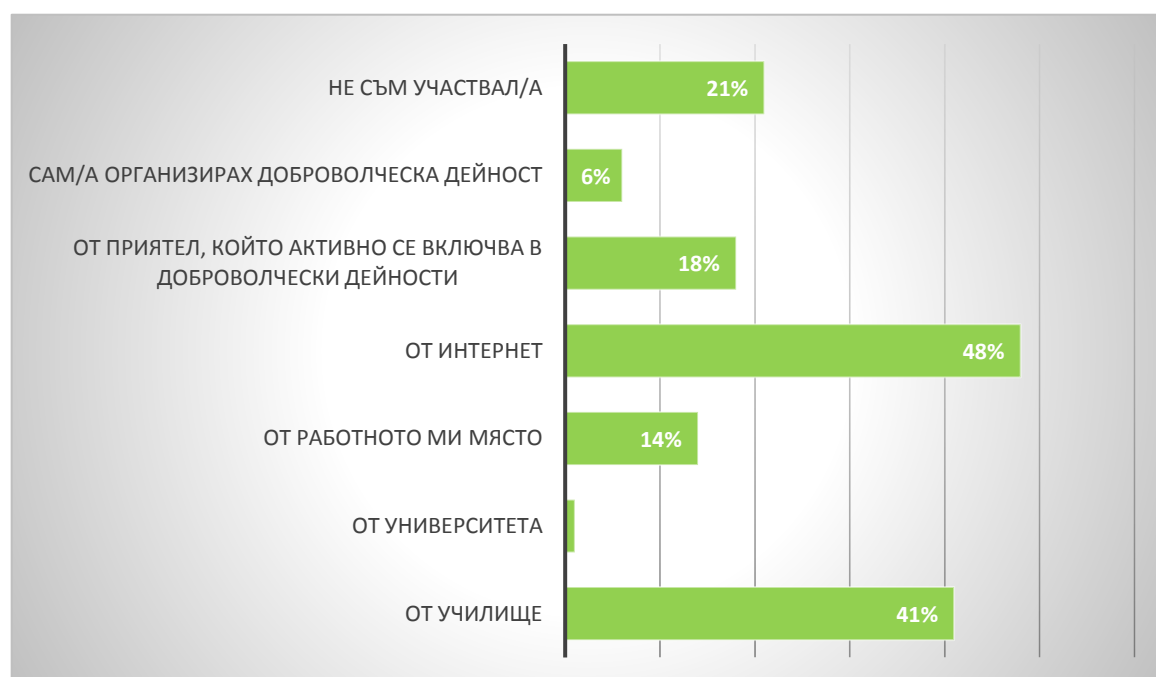
инициативи в автобиографията би спомогнало, за по-бързото намиране на работа и съответно би показало на бъдещия работодател мотивация за учене и отдаденост към каузи.

Включването на панел с обучения за създаването на доброволчески кампании, както и информиране за начините за намиране на доброволчески инициативи ще спомогне за активното гражданско участие на младежите.

Доброволческите инициативи биха могли да бъдат както присъствени, така и онлайн. Необходимо е представянето на допълнителна информация на младежите по повод начините за доброволно полагане на труд, ползите от доброволческата работа, като едновременно с това те бъдат мотивирани да създадат свои каузи, които да бъдат доброволни и в помощ на малка или голяма група от обществото.

Графика 21. Въпрос: „Ако СТЕ УЧАСТВАЛИ в доброволческа инициатива, посочете по какъв начин сте получил/а информация за нея?“⁹

База:100



На графиката е представено процентното разпределение на отговорилите, че са участвали в доброволчески дейности.

Най-висок процент – 48% са посочили, че са участвали в доброволческа дейност информирайки се от интернет.

41% са посочили, че са участвали в доброволческа дейност организирана от училището им.

6% от отговорилите респонденти посочват, че сами са организирали доброволческа дейност.

14 % посочват, че са взели участие в доброволческа дейност информирайки се от работното си място.

Само 1 % са посочили, че са разбрали за организирана доброволческа инициатива от страна на висшето учебно заведение.

Получените данни показват, че младежите в

двата града се информират за организираните доброволчески дейности най-често от интернет. Едва 18 % от попълнителите анкетата посочват, че са разбрали за доброволческа дейност благодарение на приятел, който активно участва в подобни инициативи.

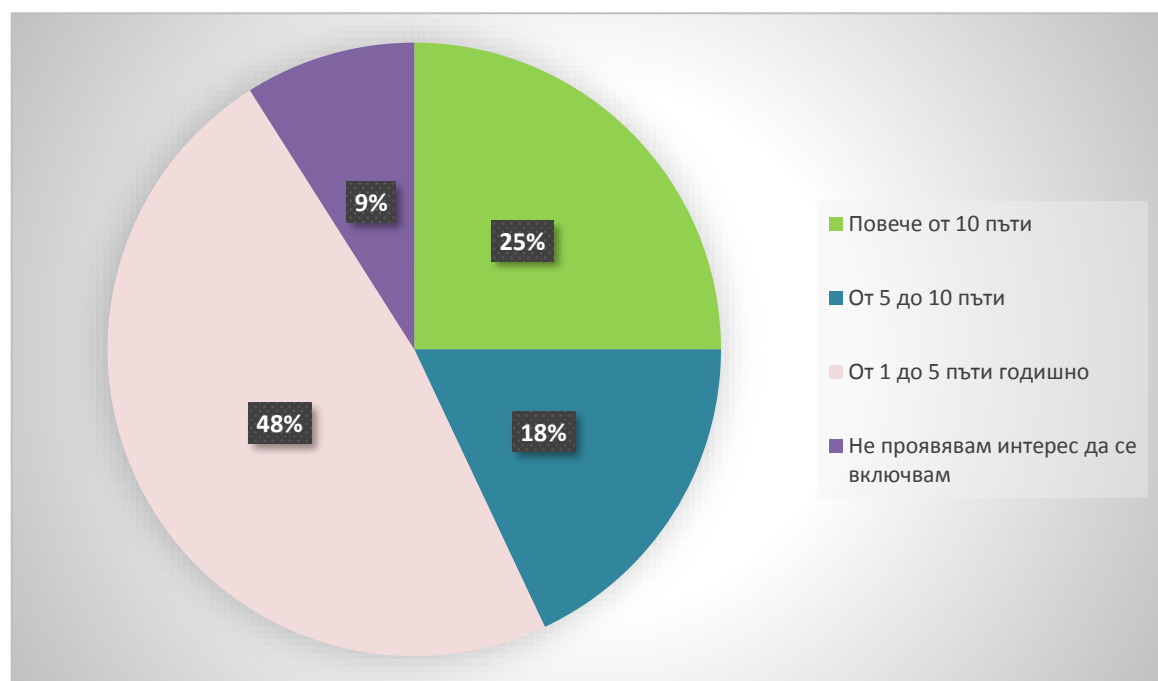
Допълнителна информираност по отношение на възможностите за стартиране на собствена доброволческа мисия биха били полезни за младежите. Чрез получаването на информация за възможностите за създаване на собствена доброволческа

⁸ Въпросът предоставя възможност за повече от един отговор.

⁹ Въпросът предоставя възможност за посочването на повече от един отговор от един респондент.

инициатива, младежите биха се мотивирали да изберат дейност, която би била най-интересна за тях и да осъществят доброволческа кампания. Това от своя страна ще бъде допълнение към автобиографията им и би показала на бъдещия им работодател, отдаденост и организираност към каузи и идеи.

Графика 22. Въпрос: „Колко често бихте се включили в доброволческа инициатива, ако такива се организират във Вашия град?“ База: 100



Процентното разпределение на отговорите получени от респондентите за мотивацията им за участие в доброволчески инициативи и колко често биха се включвали при организирането на такива, 48 % посочват, че биха се включили от един до 5 пъти в годината.

25% от запитаните биха се включили в доброволчески инициативи повече от десет пъти в годината.

18% биха участвали в доброволчески инициативи от пет до десет пъти годишно.

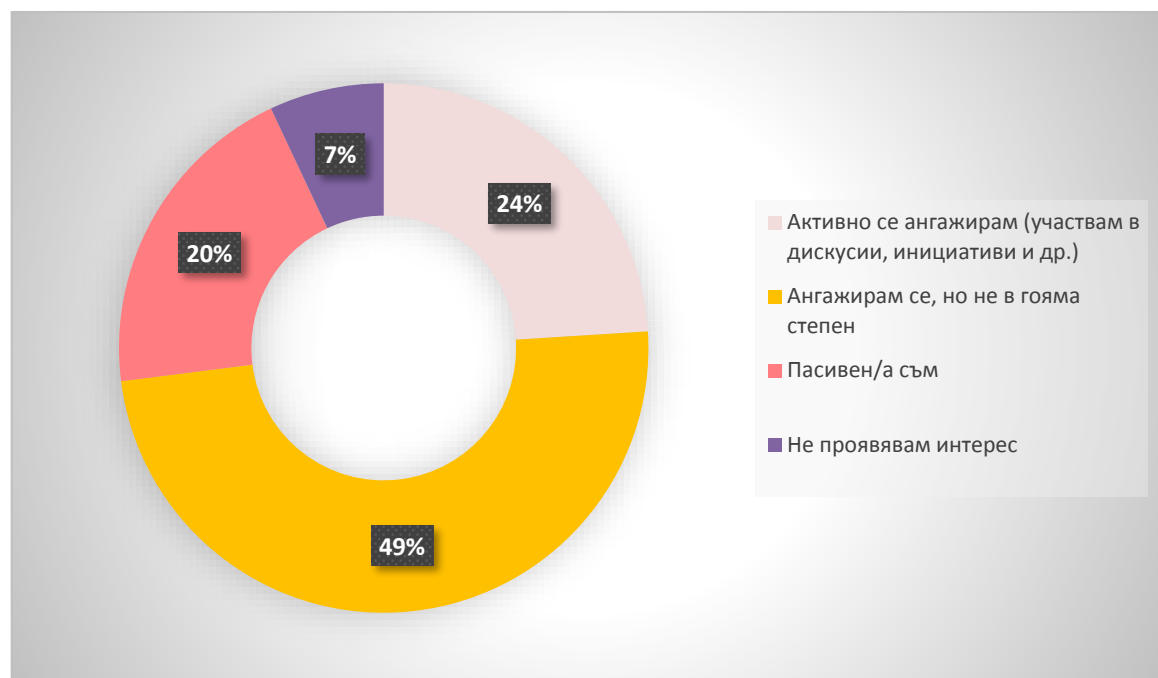
Само 9 % от запитаните не проявяват интерес да се включат в организирани доброволчески инициативи.

От посоченото процентно разпределение на отговорите можем да направим изводите, че: повечето от младежите биха участвали в доброволчески инициативи. Ако се предоставят

допълнителни възможности и идеи на младежите те биха могли да организират свои собствени доброволчески дейности, в градовете в които живеят.

Ниският процент младежи, които не биха се включили в доброволчески дейности могат да се мотивират да участват в такива, посредством изясняване на това какво биха спечелили те в дългосрочен план – по-богата автобиография, имидж, биха помогнали на общината ако съществуват проблеми, които могат да се решат с доброволен труд.

Графика 23. Въпрос: „Как реагирате на обществените проблеми, които Ви засягат?“ База:100



По отношение на ангажирането с обществени проблеми, 49 % от респондентите посочват, че се ангажират, но не в голяма степен.

24 % от запитаните посочват, че активно се ангажират с проблемите, които ги засягат, като участват в дискусии или инициативи.

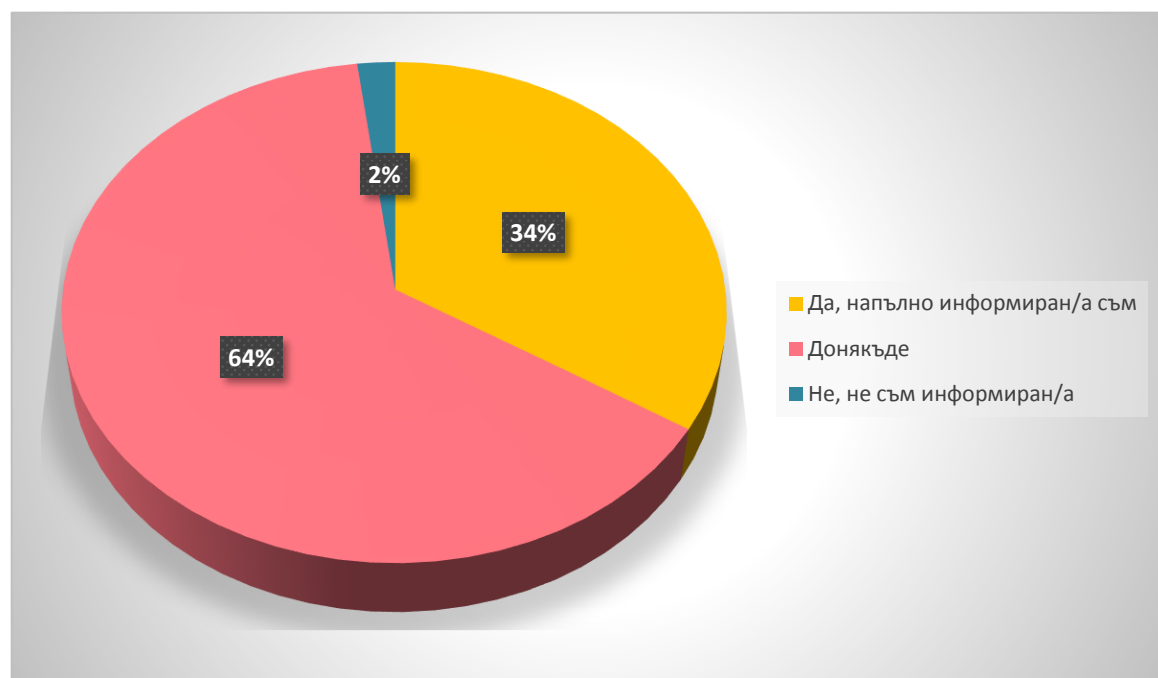
Пасивност относно обществените проблеми проявяват 20 % от запитаните, а едва 7% посочват, че не проявяват никакъв интерес.

Спрямо посоченото процентно разпределение можем да направим изводите, че голяма част от младежите са ангажирани с обществените проблеми и взимат отношение, за да повлияят върху тях.

Ако младежите обсъдят и идентифицират групово възможностите за решаване на обществени проблеми и бъдат информирани по какъв начин могат да ги решат или да вземат

участие при решаването им, ще бъдат мотивирани да участват активно в обществения живот на общините.

Запознаването с подходящ подход и инструментариум и достигането на конкретни решения на реални проблеми би подобрило ангажираността на младежите, и биха били мотивирани да предприемат конкретни действия спрямо възникнали обществени проблеми.



Най-висок процент – 64 % от респондентите запитани относно информираността им за възможностите спрямо тяхното бъдещо развитие споделят, че донякъде са информирани.

34% отговарят, че напълно са информирани. А 2 % не са информирани за бъдещето им развитие.

От така посочените данни следва, че младежите имат нужда от повече информация относно бъдещото им развитие. Индивидуалният подход към всеки конкретен случай би бил подходящ за идентифициране на конкретните нужди на всеки от младежите.

Младежите могат да бъдат подпомогнати, като получат допълнителна помощ и информация относно бъдещото им развитие в

информационно – обучителни сесии засягащи възможности за образование в България и чужбина, възможностите за кариера в родното им място, както и извън него, информиране относно възможностите за лично усъвършенстване и добавена стойност на всички техни способности придобити по формален и неформален начин.

Познания относно възможностите за стартиране на собствен бизнес биха могли да мотивират младежите да развият свое хоби и идеи, като по този начин се стимулира предприемаческия капацитет на младежите в двете населени места.

Възможностите за стартиране на онлайн и офлайн бизнес биха били интересни за младежите и биха помогнали младите хора да развият капацитета си от възможности.

ЧАСТ 2.РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОВЕДЕНИ ИНТЕРВЮТА СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

VIII. АНАЛИЗ НА ПРОВЕДЕНИ ИНТЕРВЮТА СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИ СТРАНИ

База: 15

Интервютата със заинтересовани страни са структурирани конкретно за качествено проучване. Въпросникът цели да установи конкретни проблеми, които работодателите срещат при търсенето и наемането на млади хора до 29 години на работа.

Отговорите на респондентите – работодатели, бюро по труда и общинска администрация са общо 15 на брой.

Проведени са 15 дълбочинни интервюта със заинтересовани страни – бюро по труда, местна администрация (в качеството и на работодател), работодатели, които притежават необходимата експертиза, за да се включат в проучването. Всички интервюирани са пряко взаимодействащи с младежи, които търсят работа или използват услугите им за намирането на такава. Спрямо подадените в дълбочинните интервюта отговори, можем да създадем реална картина на нуждата от допълнително обучение на младежите, както и основните проблеми, които се срещат при търсенето на работни кадри конкретно за възрастовата група от 15 до 29 години. Благодарение на интервютата можем да разберем кои са най-срещаните проблеми и как да установим начините за тяхното решаване и не на последно място помощта, която можем да насочим към младежите, за да увеличим възможността им за заетост.

Провеждането на дълбочинните интервюта спомага за получаването на задълбочена представа относно очакванията, които проявяват респондентите спрямо младежите търсещи работа при тях или използващи техните услуги.

С проведените дълбочинни интервюта се установяват следните нужди:

- ✓ Повече техническа грамотност от страна на младежите между 15 и 29 години;
- ✓ Важно е наеманите от работодателите кадри да бъдат комуникативни;
- ✓ За заемане на определени работни позиции за нужни познания относно определените за това професии;
- ✓ Работодателите смятат, че младежите участвали в доброволчески дейности са по-отговорни и подхождат с повече внимание и желание за придобиване на нови знания и усъвършенстване на умения;
- ✓ Липсват познания и умения, за това как кандидат е необходимо да представи знанията и уменията си подходящ начин;
- ✓ Младежите между 15-29 години нямат нужната информация и умения, за да се справят с административни документи. Младите хора не са подготвени да съставят коректна автобиография, мотивационно писмо, да напишат заявление за кандидатстване на определена длъжност;
- ✓ Работодателите посочват, че има известна некомпетентност в младежите тепърва търсещи първа работа, те нямат определени очаквания и не са подготвени с основният работен етикет – не идват на работа в точното работно време, закъсняват след почивките си, не разпределят задачите и времето си коректно и не следват предварително зададени срокове;

- ✓ Липса на трудова дисциплина, която научават с времето;
- ✓ Дигиталните умения и компетенции са изключително важни за работодателите;

Препоръки получени от работодателите:

- Нужна е упоритост и постоянство;
- Желание за учене на нови неща, проявяване на гъвкавост, любознателност и желание за усъвършенстване;
- Следване на вече установени правила;
- Участието в доброволчески дейности и стажове подготвя младежите за работа в реална работна среда;
- Нужно е младежите да се съсредоточат в това да са сигурни, какво конкретно искат да работят и учат, като се ориентират още в гимназиалното си образование.

Действия за подпомагане работодателите и младежите в търсенето и намирането на работа и квалифицирана работна ръка на възраст между 15 и 29 години:

- ❖ Подобряване на меките умения на младежите – работа в екип, комуникативни умения и др.;
- ❖ Създаване на условия за реализирането на доброволчески дейности няколко пъти в годината от страна на образователни институции и общинска администрация включително и работодатели;
- ❖ Мотивиране на младежите да създават свои собствени доброволчески инициативи;
- ❖ Мотивация на младежите да вземат участие в неплатени и платени стажове;
- ❖ Подготвяне на младежите за интервюта пред работодатели, включително – информиране за изискванията на съдържанието на автобиографията, мотивационното писмо и важноста на представянето на препоръки от страна на бивш работодател или учебно заведение (вкл. сертификати)
- ❖ Информирание на младежите за това какво е трудова дисциплина;
- ❖ Необходимо е младежите да използват възможностите предоставяни от страна на Бюрата по труда;
- ❖ Важно е младежите да бъдат мотивирани към развиването на собствена стопанска дейност, да бъдат запознати с възможностите, които предоставя стартирането на собствен бизнес, както и всички прилежащи изисквания по подов създаването на работещ startup.

IX. ЗАКЛЮЧЕНИЕ С ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ

Социологическото проучване идентифицира нуждите на младежите в няколко основни предварително характеризирани категории. Спрямо посочените отговори от респондентите може да се изведе, че има конкретни положителни нагласи на младите хора относно бъдещото им развитие, както и нуждата от допълнителна информация и обучение спрямо уменията за заетост и дигиталните компетенции, за да могат да отговорят на нуждата на пазара на труда и да обогатят знанията и уменията си.

Спрямо отговорите получени в стандартизираното интервю със заинтересовани страни можем да обособим изводите и съответните препоръки в няколко основни категории

- *Основни изводи и препоръки на база установените нужди посредством проведени анкетни въпросници в панел: „УМЕНИЯ ЗА ТЪРСЕНЕ И НАМИРАНЕ НА РАБОТА“*

Основните изводи, които можем да направим на база получените резултати от анкетираните младежи и участващите в дълбочинни интервюта експерти са свързани с:

- Запознаване на младежите с всички възможни канали и начини за търсене на работа;
- Информирание на младежите за основните дейности на Бюрата по труда и какво институцията би могла да им предложи – допълнителни обучения; курсове за квалификация и др.
- Какви видове структури на автобиографии има и как да се състави актуална автобиография отговаряща на нуждите на работодателите (съдържание, визия), както и запознаване с изискванията на мотивационните писма и оформянето на молби за кандидатстване за работа включително други съпътстващи документи;
- Информирание на младежите с видовете договорни отношения с работодателите и съпътстващите ги административни документи и отговорности;
- Запознаване на младежите с начините за управление на времето и приоритизирането на работни задачи;
- Подобряване и изграждане на меки умения в младите хора между 15 – 29 години отговарящи на нуждата на работодателите;
- Информирание на младежите относно допълнителни платформи за надграждане на уменията им посредством дистанционно учене;

- **Основни изводи и препоръки на база установените нужди в панел: „ДИГИТАЛНИ КОМПЕТЕНЦИИ“**

Препоръки и изводи, които можем да отнесем към нуждата от информиране на младежите по повод изискваните дигитални компетенции от работодателите са:

 - Запознаване с основните офис програми за работа и съставяне на таблици и документи и тяхното организиране – основни спецификации на най-използваният офис пакет – Microsoft Office;
 - Начин на използване на социалните мрежи, които от своя страна дават възможност за дистанционно учене, обучения и работа;
 - Запознаване на младежите с основни и базови познания относно платформите с отворен код за създаване на сайтове – Wordpress, Joomla. Познанията за работа с подобен тип платформи биха донесли добавена стойност към автобиографиите на младите хора, като биха подобрили възможностите им за намиране на добре платена работа. В допълнение възможността за работа с подобен тип платформи би спомогнала за допълнителни доходи и дистанционна работа;
 - Дигиталните компетенции са свързани с познаването на заплахите, които биха могли да се появят в интернет – например опити за измами и използване на данни. Информиранието на младежите как да се предпазят от подобни прояви донася добавена стойност на дигиталните им познания;
 - Запознаване на младежите с международни платформи за безплатно онлайн обучение по различни теми;
 - Информиранието на младежите за възможностите за работа през платформи за работа, като фрилансъри;
- **Основни изводи и препоръки на база установените нужди в панел: „ГРАЖДАНСКО УЧАСТИЕ И ДОБРОВОЛЧЕСТВО“**

Придобиването на основни познания относно гражданския сектор и гражданското участие биха помогнали на младежите не само да създадат своя доброволческа инициатива, но и да бъдат мотивирани да вземат участие във вземането на решения. Гражданския сектор от своя страна е допълнителна възможност за придобиване на работен опит и научаване на нови неща. Препоръките относно създаването на обучения в този панел са:

- Младите хора е необходимо да бъдат запознати с това какво е граждански сектор и неправителствена организация – как работи, кои са съществените и характеристики, как НПО помагат на хората и какво е кариера в гражданския сектор;
- Необходимо е информиране на младежите за това какво е доброволческа кауза, как да създадем такава, как чрез доброволчеството помагаме на определена обществена група или на обществото като цяло, колко е важно да има доброволци и др.
- Важно е младежите да бъдат запознати с платформите за доброволен труд;

Препоръчителна е практическата насоченост на обученията във всички от изброените панели, за да може адекватно да бъде отговорено на нуждите както на младежите, така и на работодателите и заинтересованите страни. Комплексната работа с младежите между 15 и 29 години би повишила възможността за бърза адаптация към работната дейност и би предоставила допълнителни възможности за качествена реализация на пазара на труда. Комплексният подход би бил полезен както за младежите, така и за заинтересованите страни.