



FAST
WORLD
SLOW
YOUTH WORK

A study across Latvia, Ireland and North Macedonia

JANUARY 2022

Кратко резиме

Извештајот ги сумира резултатите од Еразмус+ проектот во кој беа вклучени младински работници и истражувачи од Ирска, Латвија и Северна Македонија. Проектот има за цел да промовира долгорочни и инклузивни политики и практики за младинска работа во партнерските земји и ширум Европа. Резултатите сугерираат дека младинската работа што може да придонесе најмногу за општеството бара време, длабочина, процес, континуитет, одржливост и автономност. Партнерите од проектот го создадоа терминот “Слоу” младинска работа за да ги опфатат овие и други елементи, подетално истражени и опишани во овој извештај. Факторите што го овозможуваат или спречуваат овој вид на младинска работа се исто така земени предвид. Резултатите прикажуваат неколку начини на кои брзите политики и програмските барања имаат влијание на практиката на младинска работа, особено за тоа како постоечките младински политики преферираат брзи решенија, од кои многу се краткорочни, терапевтски, фокусирани на поединецот и оценувани со квантитативни алатки за мерење. Овој извештај сугерира дека пристапувањето кон младинската работа како “Слоу” младинска работа ги истакнува нејзините најдобри карактеристики. Извештајот предлага политиките и рамките за практики да го зачуваат интегритетот на практиката, вклучувајќи и зајакнати механизми за дијалог помеѓу младите луѓе, младинските работници, младите и младинските политики.

Студија на случај од Латвија

Од 2009 младинската работа во Латвија е формулирана со Младинскиот акт како право, но не и обврска за општините, со листа на генерални принципи за како младинската работа треба да се спроведува младинската работа. Ова претставува повеќе препорака отколку правило, па поради тоа, нивото на обезбедување на младинската работа варира од 0 до многу високо во различни општини во Латвија, а локалните избори на секои 4 години исто така имаат влијание на состојбата. Во 2021, тековната регионална реформа што ги реорганизира границите помеѓу општините исто така влијаеше на младинскиот центар, резултирајќи во тоа некои општини да ги прошират добрите практики, а во други да се појави ризик од кротење на ресурси во секторот. Како и да е, регионалната реформа ветува дека ќе има промени во Законот за локална самоуправа, за да се додадат сервисите за млади како една од дефинираните одговорности што треба да бидат обезбедени од општината.

Генералната проценка покажува дека младинската работа ретко е систематизирана во Латвиските општини – често се наслонува на краткотрајниот ентузијазам на индивидуалци, на голем број краткотрајни настани и фрагментирана волонтерска работа. Исто така, хиерархијата во општината (во кој сектор од општината спаѓа младинската работа), игра значајна улога во развојот и препознавањето на

младинскиот сектор, а има влијание врз фокусот и приоритетите во секторот, ресурсите што се достапни, нивото на препознавање на младинската работа и начинот на кој е организирана. Бидејќи општините до скоро можеа да изберат како (и дали воопшто) ќе обезбедуваат младинска работа, постојат многу различни пристапи: од еден младински работник вработен на пола работно време за целата општина, до засебни младински сектори со цел тим специјалисти за младински прашања, повеќе младински работници и проектни менаџери за младински проекти. Во некои случаи, сервисите за младинска работа се целосно делегирани на невладини организации, врз основа на договор со општината.

Во некои општини младинската работа е вметната под секторот за едукација за интереси/хоби, или во секторот за култура, што носи ограничувања во активностите и развојот на младински политики. Во една општина каде што младинската работа активно се спроведува и е широко видлива, дури и препознаена како добра практика на национално ниво, на локално структурно ниво младинската работа не е ни спомената како посебен оддел од општината.

“Поддршката од општината може да биде различна – финансиска, практична, информативна или емоционална. Финансиската поддршка не е единственото нешто што им е потребно на младинските работници и на младите. А младинската работа мора да биде системска, постојана, со долгорочен фокус и добро вметната во општинскиот систем. Важно е не само младинските работници да мислат на младите, туку и целиот сектор да размислува за нив како целна група” - нагласува еден од Латвиските младински работници за време на фокус групата спроведена во рамки на истражувањето.

Една од формите со која се обезбедува хоризонтален стратешки пристап за развојот на младинските политики во општините е Советодавниот одбор за младински прашања. Одборот обично го води специјалист за младински прашања или младински работник, а вклучува претставници од различни институции поврзани со младите (како социјални работи, полиција, училишта, библиотека итн.) Кога одборот е воден добро, придонесува позитивно за препознавање и развој на младинската работа. Во најдобриот можен случај, тој “навистина го помага и поддржува развојот на младинските политики во општината.” Но овие одбори постојат само во неколку општини, а во некои не функционираат ефикасно, но кога се со добра поставеност и со доволно ресурси, можат да обезбедат корисен стратешки механизам за практиката на младинска работа и за зајакнување на соработката со други институции поврзани со младите.

Според многу младински работници, едно од најважните прашања во секојдневната младинската работа е тоа што “општините очекуваат брзи, видливи резултати од младинскиот сектор. Поради тие очекувања, младинските работници се фокусираат на краткорочни активности, настани каде што понекогаш прават нешто само за да го направат, без да е поврзано со долгорочните цели на општината, само за да покажат дека се активни” – еден од Латвиските специјалисти за младински прашања ги илустрира проблемите. Во годишните извештаи, повеќето општини главно се фокусираат на бројките – број на настани и вклучени млади или како е потрошен буџетот, но ретко ги мерат или оценуваат квалитетот и долгорочниот импакт.

Студија на случај од Северна Македонија

Младинската работа беше една од темите дискутирани на 59тата тематска седница на Владата на Северна Македонија, одржана на 20ти март 2018 година. Седницата беше заклучена со план за воспоставување на Работна група со претставници од Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование, Центарот за стручно образование и обуки, Агенцијата за млади и спорт и Сојуз за младинска работа. Нивната задача беше да креираат план, програма и политика за воспоставување на систем за младинска работа, за кој работната група ќе подготви и во рок од 30 дена ќе поднесе до Владата информација со конкретни предлози, план/програма за работа и очекувани идни активности на Владата и другите државни институции. Претставник од Сојуз за младинска работа беше присутен на седницата на Владата а потоа и во работната група. Сепак, за жал, од неа не произлегоа дефинирани заклучоци или понатамошни одлуки и активности, па според тоа, овој пример претставува развој на политики што теоретски изгледа добро, но не и во пракса. Но истовремено, Сојузот за младинска работа верува дека сите процеси што произлегоа понатаму (поврзани со Законот, стандардите и портфолиото, стандардот за работник со млади итн.) беа на некој начин поврзани со оваа работна група. Иако не можеме да издвоиме конкретни резултати што произлегоа од работната група, се започна да се случува по тој состанок, така што не можеме со сигурност да кажеме дека се беше бескорисно. Веруваме дека нашиот придонес во работната група можеби има помогнато за да се промени начинот на кој младинската работа се гледа и се разбира – веројатно преку разговорите што се случуваа и релациите што се развија. Нашето гледиште е дека иако промената е бавна и потребно е трпение, процесите на младинската работа како што се градење релации, воспоставување разбирање и поврзување преку дијалог, можат да користат и во нашата комуникација со носителите на одлуки.

Студија на случај од Ирска

Во 2013, во согласност со стратешката цел на Секторот за детски и младински прашања (Department of Children and Youth Affairs - DCYA), за “осигурување високи стандарди во согласност со добро владеење и отчетност”, беа спроведени студија за финансиската вредност и ревизија на политики на Програмите за младинско финансирање. Студијата за финансиска вредност беше спроведена од независен надзорен комитет во кој немаше застапеност на претставници од младинскиот сектор, туку седум членови со експертиза од финансии, економија, ревизија и евалуација (видете DYCA, 2014b:20). Програмскиот логички модел (ПЛМ) беше стандардната методологија што се користеше при мапирање на целите, инпутите, активностите и аутпутите од евалуираната програма за финансирање.

Студијата истражи три од таргетираните шеми за финансирање (во вредност од преку 38.5 милиони евра) администрирани од страна на DYCA, кои поддржуваа обезбедување младински сервиси за млади од 10 до 24 години под ризик на друга, злоупотреба на алкохол, рано напуштање на училиште и бездомништво,

како и млади кои живеат во обесправени заедници. Главна препорака од студијата беше овие шеми за финансирање да се спојат во една програма за таргетираните младински програми. UBU – Твое место, твој простор, започна со спроведување на крајот од 2019 како дел од шемата за младинско финансирање со цел обезбедување сервиси што ги поддржуваат младите луѓе да ги развијат личните и социјални вештини потребни за подобрување на животните можности. Овие сервиси покриваат здравје, образование, вработување и општествено поврзување.

Младите луѓе од 10 до 24 години кои се опишани од Националната младинска стратегија како маргинализирани, обесправени, или загрозени се главна целна група за услугите обезбедени преку UBU. Седумте специфични лични и социјални развојни вештини покриени со UBU Твое место, твој простор се: комуникациски вештини, самодоверба, планирање и разрешување проблеми, релации, креативност и имагинација, отпорност и посветеност, и емоционална интелигенција. Финансирањето се доделува на бордот за образование и обука на секоја општина (ЕТВ), одговорен за управување и администрирање на фондови на независни младински организации и проекти финансирани врз основа на “доказана демонстрација на потребите на младите луѓе од страна на бордовите за обука и тренинг”.

Младинските работници во Ирска ја критикуваа оваа политика во пракса. Изразувајќи апсолутна посветеност на работа со млади од маргинализирани групи, неколку младински работници кои веќе работат со маргинализирани млади од општествено изолирани заедници, чувствуваат дека преголемиот нагласок на специфични групи на млади ги игнорира потребите на значаен број млади. Овие младински работници го критикуваа фокусот на пристапи на спасување и рехабилитација како пристап во кој се жртвуваат “добрите заради лошите”.

Многу младински работници чувствуваат дека администрацијата поврзана со овој фонд е напорна, создава товар, а понекогаш е и збунувачка поради тоа што предизвикува дуплирање во ситуација кога другите механизми за известување се уште постојат. Младинските работници сметаат дека овој избор на финансирање е нефлексибилен во адресирањето на потребите на младите луѓе на суштински начин. Еден пример за ова е неможноста на младинските работници да комуницираат со младите преку нивните училишта. Еден младински работник го опиша ова како уништување на повеќегодишна соработка со училиштата во време кога учениците се соочуваат со сериозни проблеми со ментално здравје и други предизвици предизвикани од ковид пандемијата. Неговиот коментар беше “соработуваме со училиште од нашата локална заедница во текот на 15 години. Работејќи заедно, ги идентификувавме учениците кои беа во најголем ризик од проблеми со менталното здравје и напуштање на училиштето. Оваа година поради UBU моравме да го известиме училиштето дека повеќе не можеме да соработуваме во текот на учебната година.” Според овој младински работник, “тоа беше како сите наши напори да беа одеднаш избришани само затоа што некој кој носи одлуки за политики не можел да ја разбере важноста на соработката на локално ниво во нашата заедница.”

Друг младински работник потенцираше дека “во рамки на новата UBU програма, се очекува да бидеме џокери за секакви потреби – социјални работници, работници на превенција, дури и работници за позитивно ментално здравје”. Овој младински работник изрази загриженост дека основата на младинската работа, во насока на одговарање на индивидуалните и групни потреби, е изгубена. UBU исто така овозможува ненајавени проверки на работно место на индивидуални младински сервиси, што предизвикува загриженост за доверливост и создава чувство на недоверба, па сервисите сега се незаинтересирани да побараат поддршка од страв дека ќе бидат перцепирани како лоши обезбедувачи на услуги.

Младинските работници велат дека имаат потреба од платформа/структура за споделување на нивните искуства и грижи со UBU. Тие сметаат дека редовни состаноци за планирање и подобрување би можеле да се организираат на квартално ниво, со претставници од младинскиот сектор и образовните одбори, со цел да го направат UBU порелевантен за потребите на секторот и на младите.

Анализирањето на овој случај низ призмата на “Слоу” младинската работа, потврдува дека зголемениот товар за известување негативно се одразува на директната работа со млади и предизвикува раздвојување на политиките и практиките на младинска работа.