

Иновативни модели, методи и практики в страните от Европейския Съюз

Интегриране към пазара на труда на икономически неактивните младежи между 15 и 29 годишна възраст, които не са ангажирани с трудова дейност, образование или обучение



Аналитичен доклад

В изпълнение на дейност по Проект “Агенти на промяната” ,
дог. № BG05M9OP001-4.001-0052-C01 по ОП РЧР

Съдържание

Методологическа рамка	2
Групата на NEETs	4
Младежката безработица и действията на ЕС за преодоляването ѝ	8
Младежката безработица и социални иновации	12
Иновации директно насочени към младежка заетост и NEETs	
Иновация 1: Гаранция за младежта - Франция	17
Иновация 2: HomeLab – Интегрирани услуги по заетостта и жилищните проблеми - Полша, Унгария, Словакия и Чехия.	23
Иновация 3: Ohjaamo Центрове за консултиране „от едно гише“ - Финландия	28
Иновация 4: Латвия: проект "Зная и правя"	32
Иновация 5: Споделено чиракуване - Уелс	35
Иновация 6: Център за социална и трудова интеграция - Англия	39
Социетални иновации, индиректно насочени към младежка заетост и NEETs	
Иновация 7: Португалска Социална Иновация (Portugal Social Innovation)	43
Иновация 8: Фландрийски Механизъм за Финансиране на Иновации - Белгия	47
Основни изводи и препоръки при прилагане на иновативните модели, методи и практики в България	
Използвани източници	58

Методологическа рамка

Целите на настоящия анализ са

- да се идентифицират представят и анализират най-подходящите иновативни модели - методи и добри практики в страните от Европейския съюз, които са релевантни на нуждите и конкретните характеристики на целевата група по настоящия проект.
- да се направят препоръки за приложимост на всеки един от моделите в нашите условия.

Методи на събиране на информация

Анализът е направен на базата на вторична информация, събрана от следните източници чрез метода на кабинетно проучване (desk research):

- Аналитични доклади, отчети, прес-релийси на ЕС и изследователските му институти
- Доклади от проучвания на OECD
- Различни публично налични доклади и книги по темата за
- Налични публикации в електронни медии
- Доклади на организациите, реализирали иновациите, представени в анализа
- Сайтове на организации и институции

Използваните източници са описани в приложената библиография.

Анализът е направен от Цветелина Стоянова, Доктор на Социологическите Науки, Директор „Бизнес и Социални Иновации“ в агенция за пазарни и социални изследвания Маркет ЛИНКС.

Групата на NEETs

Настоящият доклад анализира иновативни модели, методи и практики, насочени към една определена група от населението на Европейския Съюз и затова е важно да бъде направено кратко въведение в нейната специфика и тя да бъде представена и разгледана в нейното многообразие от под-групи, които обхваща.

Понятието и концепцията за младежите NEET (Not in Education, Employment or Training) се появява в Обединеното Кралство през 90-те години на 20 век по повод на отпадащите от образователната система и неуспяващи да навлязат на пазара на труда младежи на възраст 16-18 год. Категорията е формализирана в стандартизиран показател, който позволява сравнение между страните членки на ЕС през 2010 година - в момент, когато заради кризата отпадането или неприобщаването на младежите към нито една сфера на обществена заетост става много драстично забележимо.

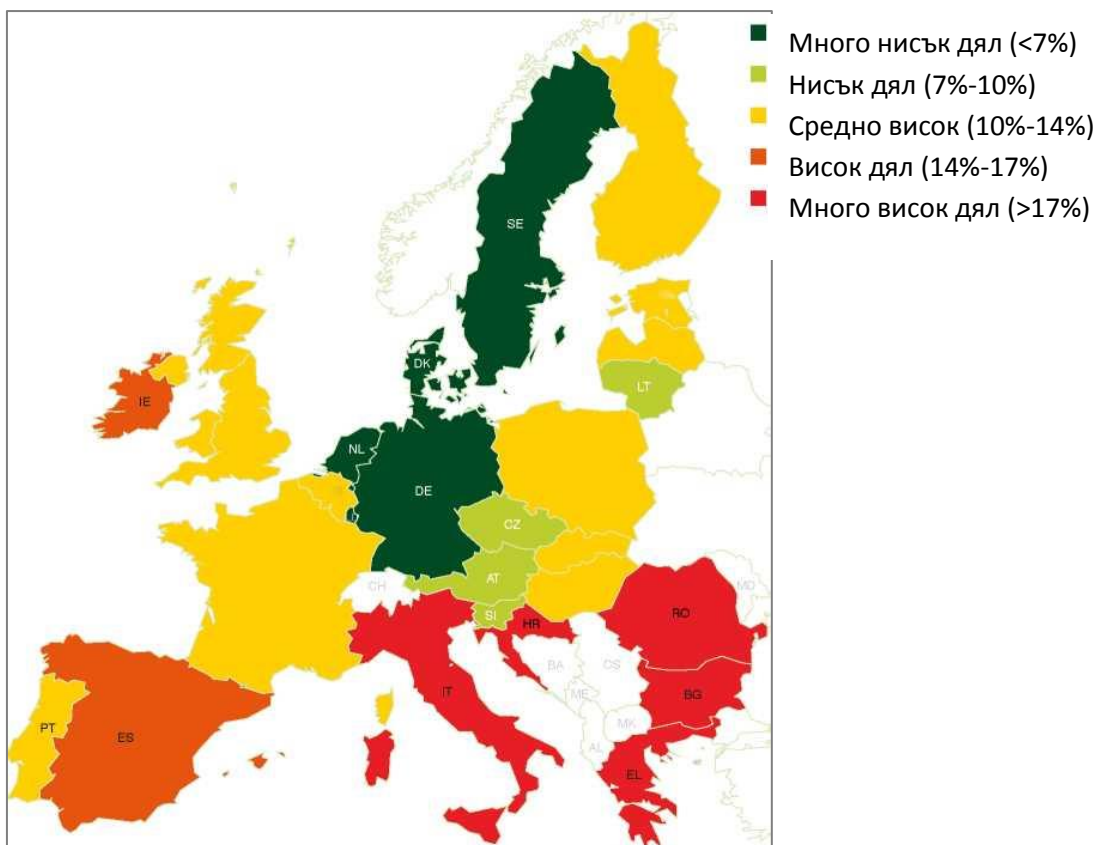
NEETs веднага са включени в политическия дебат - и като понятие, и като индикатор, който се опитва да опише уязвимостта на младите хора, а намаляването на дела им и като политическа цел, по-късно заложена в стратегическото решение на ЕС, наричано Гаранция за младежта.

Въпреки че негативната тенденция бележи известно подобрене и обрат - през 2015 г. NEETs в Европа на възраст 15-24 е намалял на около 12% от 13,2%, регистрирани през 2013 г., все още около 7 милиона млади хора не натрупват човешки капитал в рамките на официалните канали. Делът на групата силно варира в различните страни-членки на ЕС – в Дания, Германия, Люксембург и Холандия техният дял е най-нисък – под 7%, а в България и Италия – най-висок – над 19%, а като абсолютен брой – най-висок в Италия и Обединеното Кралство – около милион младежи във всяка от тези държави са сред категорията.

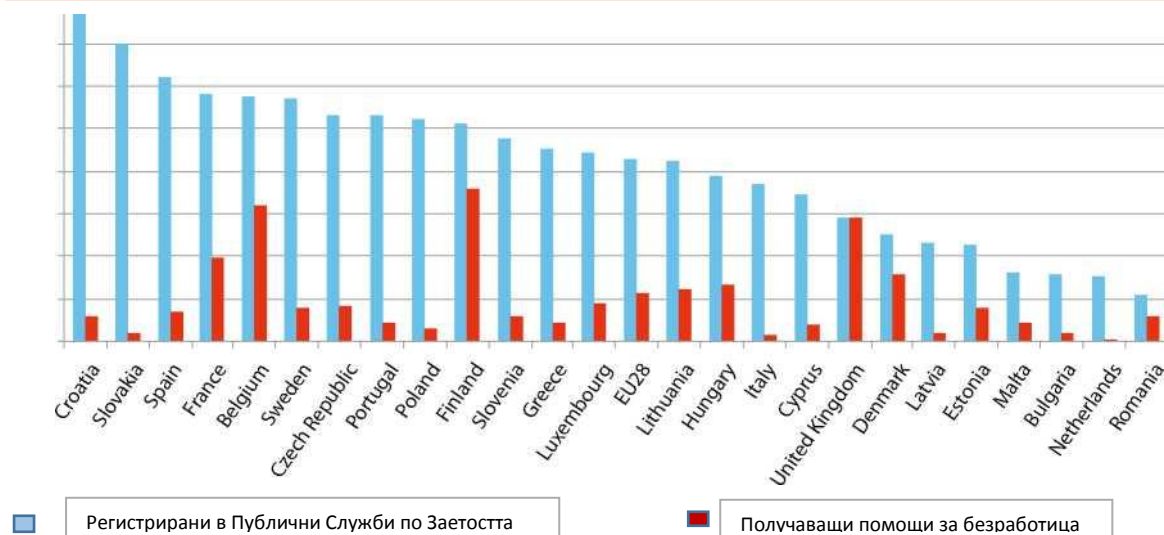
Един задълбочен анализ на групата на NEET показва, че делът на NEETs се увеличава с възрастта до 29-годишна възраст и че младите жени са по-склонни да бъдат сред NEET. Анализ на „Проучването на работната сила в ЕС“ 2013, 2015 разкрива, че най-голямата група от NEET е съставена от млади хора със средно и по-ниско образование. Вероятността да станете NEET намалява с увеличаване на образователното равнище, което потвърждава, че образованието все още функционира като защита срещу изключването. Това, също така потвърждава, че за хората с по-ниско образование има най-голяма вероятност за принадлежност към групата на NEET. Има някои забележителни изключения от това правило: в Кипър и Гърция най-високата честота на NEETs е регистрирана сред младежите с висше образование.

Анализът на показателите за социално изключване показва, че според очакванията NEETs са повече в риск от финансов недостиг и социално изключване, отколкото тези, които не са от тази група.

Дял на младежи NEET на 18 – 24 години (вкл.) в страните на ЕС (%)



Дял на младежите 18 – 24 год., регистрирани в Публични Служби по Заемтостта и получаващи помощи (%)



Използвайки „Изследването на работната сила в ЕС“, изследователският институт Eurofound /Еврофонд/ предлага седем категории–сегмента на NEETs, създадени с

помощта на наличните променливи, отразяващи различните причини за принадлежност към групата на неангажираните в труд, образование или обучение.

Под-групи / дял от групата на NEET	Описание на под-групата на базата на причините за изключване
Навлизащи отново в системата /Re-entrants/ Средно за ЕС - 7.8% В България - 2.2 %	Включва млади хора, които скоро ще се върнат отново на работа, образованието или обучение. Те са хора, които вече са наети или записани в образованието или обучението.
Краткосрочни безработни /Short-term unemployed/ Средно за ЕС - 29.8% В България - 15.4%	Тази категория се състои от всички млади хора, които са безработни, търсят работа и могат да започнат в рамките на две седмици и са били безработни за по-кратко време от 1 г.
Дългосрочно безработни /Long-term unemployed/ Средно за ЕС - 22.0% В България - 19.7%	Всички млади хора, които са безработни, търсят работа и могат да започнат в рамките на две седмици, а са били безработни за повече от година. Хората в тази категория са изложени на висок риск от трудово и социално изключване. дългосрочното освобождаване от отговорност
Неналични поради болест или увреждане /Unavailable due to illness or disability/ Средно за ЕС - 6.8% В България - 4.5%	Младежи, които не са на разположение на пазара на труда поради заболяване или увреждане:
Неналични поради семейни отговорности: /Unavailable due to family responsibilities/ Средно за ЕС - 15.4% В България - 23.2%	Включва тези, които не търсят работа или не са на разположение за започване на нова работа, защото се грижат за деца или нетрудоспособни възрастни, или имат други по- специфични семейни отговорности. Младите хора в тази група са смес от уязвими и неуязвими; някои не могат да участват на пазара на труда, защото не могат да си позволят да плащат за грижи за детето си или възрастен член на семейството, докато други доброволно се оттеглят от пазара на труда или образованието, за да поемат семейни отговорности, защото могат да си го позволят
Обезкуражени работници /Discouraged workers/ Средно за ЕС - 5.8% В България - 23.7	Тази група обхваща всички млади хора, които са спрели да търсят работа, защото вярват, че за тях няма възможности за работа. Те са предимно уязвими млади хора, изложени на висок риск от социално изключване и отпадане през целия живот.
Други неактивни: /Other inactive/ Средно за ЕС - 12.5% В България - 11.2	Включва всички NEET, чиито причини не попадат в нито една от предходните шест категории. Тя е изключително разнородна - включва хора във всички крайности на спектъра на уязвимост: най - уязвимите, труднодостъпни, тези, изложени на риск от крайно отчуждение и антисоциални дейности, а от друга страна - най-привилегированите и онези, които държат на конкретна възможност или които следват алтернативни пътища, като кариера в изкуството, живот „извън матрицата“ – и като цяло имат слабо официално присъствие на пазара на труда или в образованието
Групата на NEET	Средно за ЕС 12.8% от Средно за България – 20.2%

Източник: Проучване на разнообразието на NEETs, Eurofound; Данните са за групата NEET на възраст 18-24 г. от Евростат 2013 г

Тази сегментация е подложена на сериозни критики от експерти изследователи и икономисти, тъй като има редица недостатъци:

- Не обхваща значителна част от младите хора, тъй като се базира на официална регистрация – в ЕС през 2013 само 57% от NEETs са регистрирани в публичните служби по заетостта (ПЕС), а в България те са още по-малко – около 30%. Затова и експертите идентифицират още една група и я наричат „липсващите“ - нискообразовани, без всякакъв трудов опит и труднодостъпни В ЕС те са около 19% от младежите NEETs на възраст 18-24, под 10% в Хърватска, Кипър и Швеция и над 25% от тази група – в България, Унгария, Малта и Румъния
- Сегментацията смесва няколко индикатори, които на база на практическия опит не бива да бъдат смесвани - например доброволно изключени от пазара на труда и принудително
- Отглеждането на деца не може да се категоризира като неакмулиране на човешки капитал, напротив, то е една от най-обществено значимите дейности именно за акумулиране на човешки и впоследствие трудов ресурс

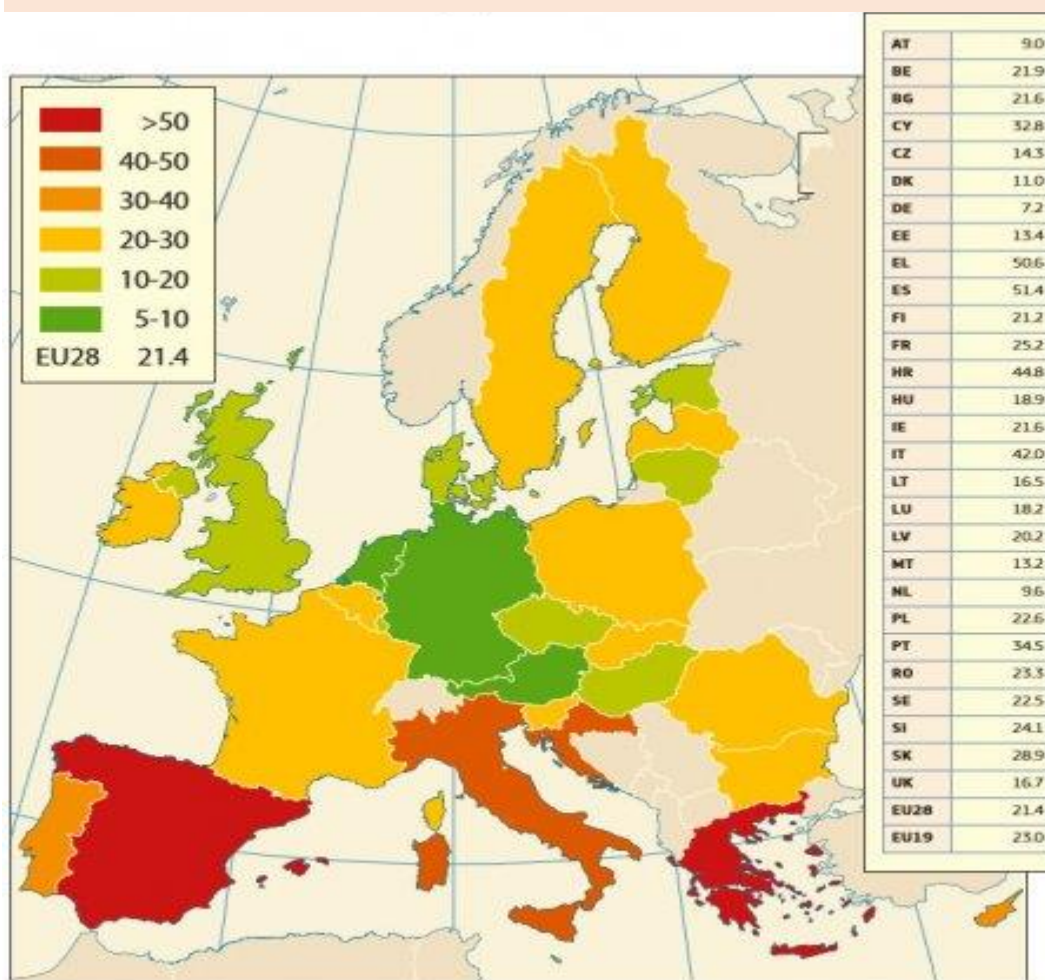
Но тъй като за момента тази сегментация е единствената налична и представя статистически данни, я прилагаме тук с уговорката, че тя не отразява точно обективната действителност.

Младежката безработица и действията на ЕС за преодоляването ѝ

Заетостта е ключов приоритет за ЕС. Една от целите на Стратегията Европа 2020 е да се повиши равнището на заетост до 75% сред хората на възраст 20-64 години и свързаните с нея умения, което като крайна цел трябва да намали значително бедността.

Първата за 21 век икономическа криза поставя на сериозно изпитание ЕС тъй като води до безпрецедентни нива на безработица особено след младите хора. Близко 5 млн. младежи в Европейския съюз са били без работа към март 2015. Това сочат последните данни на Евростат. Най-високи са нивата на младежката безработица в Гърция (50.1%) и Испания (50.1%), а най-ниски – в Германия (7.2%) и Австрия (10.5%). В България младежите без работа под 25 години са 23.8%.

Дял на безработните младежи 18 – 24 години (вкл.) в страните на ЕС (%)



Source: Eurostat 2015

В отговор на повишените нива на младежка безработица в ЕС, които надвишават 50% в някои държави-членки, ЕС предприема редица инициативи, като Пакета за заетостта на младите хора през декември 2012 г. Освен предложението за Гаранция за младежта /Youth Guarantee (YG) и финансовия инструмент за нейното прилагане чрез Инициативата за

младежка заетост / Youth Employment Initiative (YEI), Европейската комисия предлага и допълнителни мерки:

- бяха стартирани широки консултации относно стажовете
- беше създаден Европейски Алианс за Чиракуване.

Алиансът - който също е отворен за страните от ЕАСТ и кандидатите за ЕС - насърчава младежката заетост и подкрепя целите на Гаранцията за младежта, като поставя за цел намаляването на различията между предлагането на умения и търсенето на пазара на труда.

Освен това, за да се подобрят партньорствата между бизнеса и образованието, които водят до увеличаване на шансовете за намиране на работа на младите хора, Европейският пакт за младежта стартира през 2015 г. с цел да се създадат най-малко 100 000 нови чиракуване, стажове или работни места на начално ниво. Европейският социален фонд като такъв – освен, че е на разположение най-малко със същата сума като средствата, отпуснати от Инициативата за младежка заетост - също допринася за подобряване на шансовете за заетост, включително на младите хора, но също така зависи от начина, по който се изпълнява от държавите-членки, които финансира. В действителност, както подчертава Европейската комисия в своя доклад, "целта на YEI е да допълни разпределението на националните бюджетни средства и разпоредбите на ЕСФ". През декември 2016 г. в допълнение към установените програми за подпомагане на образованието и прехода към заетост (като Еразъм и Еразмус +), ЕК също така обяви нови мерки като ErasmusPro за работа в чужбина и Европейски солидарен корпус, последван от законодателно предложение на 30 май 2017 г.

Като признава пряката връзка между образование и заетост, Европейската Инвестиционна Банка подкрепя чрез програмата "Умения и заетост / „Инвестиране в младежта" редица програми за професионално обучение, студентски заеми и мобилност.

Гаранцията за младежта и Инициативата за младежка заетост

Тъй като тези инструменти ще бъдат споменавани във всички иновации, за които ще стане въпрос в този доклад, важно е да се представят накратко техните цели и същност.

Гаранцията за младежта е програма, ангажимент, поет от всички страни от ЕС, за да се гарантира, че всички млади хора до 25-годишна възраст в срок от четири месеца след като станат безработни или напуснат системата за формално образование получават една от четирите възможности:

- качествено предложение за работа
- продължаващо обучение
- възможност за чиракуване
- стаж

Страните от ЕС подкрепят Гаранцията за младежта през април 2013 г.

Инициативата за младежка заетост е инструментът осигуряващ финансовия ресурс на ЕС в подкрепа на изпълнението на схемите за гаранция за младежта. Нейната цел е да бъдат подкрепени младите хора, живеещи в региони, в които младежката безработица през 2012 г. е надхвърляла 25 %. През 2017 г. към инициативата бяха включени и регионите, където през 2016 г. младежката безработица е била по-ниска от 25 %.

Инициативата за младежка заетост е насочена изключително към NEETs - младите хора, които не учат, не работят или не се обучават, включително дълготрайно безработни младежи или такива, които не са се регистрирали като търсещи работа. Така се гарантира, че в тези части на Европа, в които предизвикателствата са най-големи, младите хора могат да получат целенасочена подкрепа.

Инициативата за младежка заетост допълва други действия, предприети на национално равнище и подкрепяни по-специално от Европейския социален фонд (ЕСФ), чиято цел е изпълнение на схеми за гаранция за младежта на структурно. Действията на ЕСФ не се ограничават до засегнатите лица, тъй като фондът помага за реформиране на институциите и услугите в сферата на заетостта, образованието и обучението.

Общият бюджет на инициативата за младежка заетост (за всички страни членки, които отговарят на условията) е 8,8 млрд. евро за периода 2014 — 2020 г. Първоначалният бюджет за 2014 — 2015 г. бе 6,4 млрд. евро; през септември 2016 г. обаче с оглед на запазващите се високи равнища на младежка безработица, Комисията предлага увеличаване на бюджета. През юни 2017 г. Съветът и Парламентът се съгласяват бюджетът на инициативата за младежка заетост да бъде увеличен с 2,4 млрд. евро за отговарящите на условията страни членки за периода 2017 — 2020 г.

Тази програма обхваща всички 28 държави-членки, с акцент върху онези региони, отговарящи на критериите за ВЕИ.

Финансирани дейности

Тъй като има повече от 120 отговарящи на условията региони в 20 държави, има много голям и разнообразен набор от действия, които насърчават включването на NEETs на пазара на труда. Те включват:

- Засилване на ранното активиране и намеса при разработването на индивидуални планове за действие (CZ, FR, LT, HU);
- Подобряване на качеството на общото образование и обучение, включително реформи в системата за професионално образование и обучение и в системата на чиракуване (ES, SE, UK), по-добри цифрови технологии (BG, IE, LV) , подкрепа за младежи, които не са завършили средно образование, за да се завърнат на образование или обучение (CZ, FR);

- По-лесни преходи от училище към работа, например като се помага на младите хора да получат първия си трудов стаж (BG, EL, CY) или стаж (CZ, PL) с цел увеличаване на пригодността им за заетост и да развият нагласа към реализация на пазара на труда, включително в общественния сектор (ВП, РТ);
- Придобиване на професионални умения в нови професии или професии, в които има недостиг на работна ръка, обучение и обучение на работното място (BE, IE, LV, HR, SK, SE);
- Укрепването на публичните служби по заетостта (ПЕС) капацитет, със създаването на интегрирана система за кариерно ориентиране (BE, FI, SE), помощ и напътствия за търсещите работа, обучения за изготвяне на автобиография и мотивационно писмо и подготовка за интервю за работа (FR, HU, SE);
- Внедряване на наставнически схеми като част от услугите на пазара на труда когато младият човек е в обучение или на работа (CZ, SK, FR);
- Подкрепа за активиране на самостоятелната заетост, като подкрепа за стартиране (включително менторинг) за млади предприемачи (BG, IE, HR, IT);
- Стимули за работодатели, като субсидии за заплати и набиране на персонал, намаляване на несвързаните със заплатите разходи за труд (CZ, ES, FR, SI, SK).

Оценка на постигнатото досега

Изследванията проведени от изследователски институции на ЕС показват, че Гаранцията за младежта е допринесла за подобряване на живота на милиони млади европейци.

- От януари 2014 г. насам 16 милиона младежи са участвали в схеми по гаранцията за младежта.
- 10 милиона младежи са приели получените предложения, повечето от които са били предложения за работа.
- Близо две трети от младежите, преминали през схемите по Гаранцията за младежта през 2015 г., са приели предложение за работа, образование, стаж или чиракуване.
- По Инициативата за младежка заетост е предоставена пряка помощ на над 1,6 милиона младежи в целия ЕС.

Три години след създаването на Гаранцията за младежта, ЕС отчита, че резултатите на младите хора на пазара на труда са се подобрили значително:

- Безработните млади хора в ЕС са намалели с близо 1,8 милиона, а броят на младежите, незаети с работа, учене или обучение, е спаднал с 1 млн.
- Младежката безработица е спаднала от своя пик от 23,7% през 2013 г. до 18,7% през 2016 г.
- Процентът на младежи на възраст между 15 и 24 години, незаети с работа, учене или обучение, е спаднал от 13,2% през 2012 г. до 11,5% през 2016 г.

Дори ако тези тенденции се разглеждат в контекста на циклични фактори, Гаранцията за младежта ускорява напредъка, като увеличава възможностите за младите хора.

Гаранцията за младежта значително улеснява структурните реформи и иновациите при разработване на политики в държавите от ЕС. През 2013 — 2015 г. държавите членки са приели общо 132 мерки за пазара на труда, насочени към младите хора, като израз на съсредоточаването върху политиките за младежка заетост.

Съотношение между ползите и разходите на гаранцията за младежта

По последни оценки ползите от създаването на национална схема по Гаранцията за младежта са далеч по-големи от разходите. Общите разходи за създаването на подобни схеми в еврозоната възлизат на 50 млрд. евро годишно, което представлява 0,39% от БВП

Бездействието обаче струва много повече. Според направени експертни оценки, младите хора, които не работят, не учат и не се обучават, струват на ЕС 153 млрд. евро годишно (1,21% от БВП) — във вид на пропуснати ползи, печалби и данъци (Източник: Доклад на Eurofound за младежката безработица (EUROFOUND - Social Inclusion of Young People).

Не всички мерки в рамките на Гаранцията за младежта са скъпоструващи. Така например, засилването на партньорството между заинтересованите лица е ефективно, без да изисква големи бюджети.

Проблеми

Въпреки отчетените положителни резултати има и скептични оценки на постигнатото по инициативите за преодоляване на младежката безработица, предприети от ЕС.

На форума в Брюксел през 2017 Алън Пол, генерален секретар на Европейския младежки форум (European Youth Forum), представляващ интересите на младите хора от Европа, коментира проблемите с Гаранцията за младежта. По думите му Гаранцията е добра инициатива, но не решава проблема с младежката безработица: „Проблемът с Гаранцията за младежта е, че е голямо политическо обещание. Предизвикателството е то да бъде реализирано на практика. Предизвикателството е Гаранцията да бъде превърната в устойчив инструмент, който не зависи само от временни европейски фондове.

Друг проблем е да се обхванат тези млади хора, които не са регистрирани като безработни. За много страни това е голям проблем”, подчертава Пол.

Комисарят Мариен Тисен признава, че Гаранцията за младежта не решава проблемите на младежката безработица в Европа. „Имаме нужда от налични работни места. Можем да имаме Гаранцията за младежта и Инициативата за младежка заетост, но те не могат да решат макроикономическите проблеми. Тя формулира 2 основни проблема или предизвикателства:

- Има нужда от младежка инициатива, за да се засилят позициите на младите хора на пазара на труда, но това не би било достатъчно

- Най-важното, което трябва да се направи е да се организира така икономиката, че да създава повече и по-добри работни места. В тази връзка
 - Има нужда от инвестиции за повече работни места, но инвеститорите са дефицитна група в наше време
 - Трябва да се създаде средата, в която да има повече работни места конкретно за младите хора

Всъщност, анализът на финансираните дейности по инициативите на ЕС показва, че малко от предприетите мерки и реализираните проекти и социални иновации адресират проблема със създаването на нови работни места за младежи.

Друг проблем, коментиран по време на форума е, че очевидно програмата Гаранция за младежта и инициативата за младежка заетост не са достатъчно и равномерно популяризирани в отделните страни членки и никой не е измервал това. Според участници във форума малко хора от тези, които биха могли да се възползват от Гаранцията, знаят за нея, което също е сериозен проблем.

Предмет на критика е и липсата на инструменти за измерване на ефекта от инвестициите в проекти по младежката заетост и всички други свързани действия.

Младежката безработица и социалните иновации

Стратегията "Европа 2020" и няколко ключови стратегии и инициативи на политиката по заетостта експлицитно обвързват темата за заетостта със социалните иновации и подчертават значението им за постигането на целите на политиките на ниво ЕС, и на ниво отделни членове на ЕС. От друга страна, те не биха се реализирали без широкомащабна финансова и институционална подкрепа от ЕС. Три от фондовете на ЕС са най-важните за насърчаване на иновациите в областта на заетостта: Европейски социален фонд (ЕСФ), /European Social Fund (ESF), Инициатива за младежка заетост /Youth Initiative for Employment (YIE), както и програма на ЕС за заетост и социална иновации /Employment and Social Innovation (EaSI).

Идентифицираните и представени примери за практики и модели на справяне с проблема на младежката заетост са финансирани чрез поне един от тези инструменти. Те представляват модели, комбиниращи различни видове иновационни елементи и подходи, замислени на транснационално, национално и регионално / местно ниво. Казусите са взети от различни европейски региони. Шест от тези иновации адресират директно проблемите на младежката заетост, а два представят системни модели на структури, които индиректно влияят и създават условия за подкрепа на социални иновации, вкл. такива свързани с този проблем.

Нашето проучване показва, че ЕС подкрепя иновациите в процесите, управлението и целите и че представените тук иновативни модели съчетават тези видове иновации по различни начини. Важно е да се открият няколко отличителни черти, които са присъщи на всичките социални иновации, представени тук, но и които очертават съвременната тенденция в социалните иновации, финансирани от ЕС:

Социалните иновации, финансирани от ЕС, демонстрират нови подходи за справяне с проблемите на заетостта като обвързват безработицата с други въпроси на социалната политика, както и търсят общо решение за повече целеви групи.

Някои от представените тук иновативни модели не са ексклузивно ориентирани към проблема със заетостта на NEETs, но го включват в своя контекст. По-широкото интерпретиране и подхождане към него очевидно създава много по-добри условия за дългосрочното му и устойчиво преодоляване.

Във всички разгледани по-долу иновации е приложен комплексен подход – наричан още в литературата "съвместен подход", "цялостно управление" или „холистичен. Той е подчинен на стремежа да се интерпретират и адресират проблемите на NEETs като взаимосвързани, но създава ред предизвикателства, защото налага преодоляването на фрагментацията в политиките, мерките и предлаганите услуги и поради това изисква координация между различни държавни и общински административни служби и дори сливането на услугите на някои от тях, както и взаимодействието им с организациите на гражданското общество, бизнеса, изследователски структури и др.

Водещ подход при съвременните социални иновации е приемането на потребностите на индивидите от целевите групи като отправна точка за дефинирането на услугите, които трябва да им бъдат предоставяни. Във всички представени модели се тръгва от диагностика на младежите и от техните дефицити и то не за да се оцени как те да бъдат превърнати в най-подходящия липсващ винт на „машината“, наречена пазар на труда, а от гледната точка на парадгма, която възприема индивидът като социален ресурс в дългосрочен план.

Споделянето на отговорността и ангажиментите между различни по тип и сектори заинтересовани участници е ключово важен нов подход в социалните иновации.

Във всички разгледани иновации е установено многосекторно сътрудничество между партньори от местните и националните институции, финансиращи органи, организации на гражданското общество, а в някои случаи и изследователски институции.

Споделената собственост и участието на социалните партньори и гражданското общество са от ключово значение за ефективното предоставяне на социални иновации, а в някои случаи и за тяхното израстване в разширен мащаб и за постигнат въздействието си.

Ангажирането на различни играчи както на национално, така и на местно ниво, изглежда е необходимо, за да могат социалните иновации да получат по-широко сцепление.

ЕС все още не смее да се довери на по-малки играчи

Много от средствата в разгледаните иновации, са обвързани с и консумирани от големи, бюрократични институции на регионално, национално и наднационално ниво.

Като че ЕС все още не смее заобиколи държавните структури и да се довери на по-малки играчи, въпреки че много от тях са доказали и жизнеността, и ефективността си и далеч по-малкия разход на средства. От друга страна, при условие, че служителите на държавните институции, въввлечени в иновативните проекти не възпрепятстват чрез стила и по-бавната си скорост на работа реализацията на проектите, съвместната дейност има и положителен ефект, тъй като различните по тип участници в процесите са принудени да работят заедно и да усвояват по-ефективни модели на поведение.

Очевидна и налагаща се тенденция е бенефициентите да бъдат много по-активно включвани в процесите на разработване на иновациите

В някои от социалните иновации, финансирани от ЕС, се променят традиционните роли, предназначени за ползвателите на услуги и бенефициентите, като ги включват в процеса на проектиране и разработване.

Подкрепата и стимулирането на местното експериментирание и тестване е много важно: така иновациите биват припознати и приети значително по-лесно от участниците, които ги реализират. Местното или регионалното лидерство също така дава възможност на социалните иновации да отговорят на потребности, които може да не са забелязани и регистрирани на национално равнище.

Представените по-долу иновативни проекти са два типа:

Първите са насочени директно към проблемите на трудовата и социална интеграция на NEETs. Това са

Иновация 1: Гаранция за младежта - Франция

Иновация 2: HomeLab – Интегрирани услуги по заетостта и жилищните проблеми - Полша, Унгария, Словакия и Чехия.

Иновация 3: Ohjaamo Центрове за консултиране „от едно гише“ - Финландия

Иновация 4: Латвия: проект "Зная и правя"

Иновация 5: Споделено чиракуване - Уелс

Иновация 6: Център за социална и трудова интеграция - Англия

Вторият тип са проекти, които създават социетални условия за прилагането на иновации в подхода към проблемите на младежката безработица.

Иновация 7: Португалска Социална Иновация (Portugal Social Innovation)

Иновация 8: Фландрийски Механизъм за Финансиране на Иновации - Белгия

Част от тях са селектирани сред много проекти, свързани с решаване на проблемите на младежката заетост, вкл. на NEETs, според водещия критерий, че експертите на ЕС ги припознават като иновации според официално приетото от ЕС определение за социална иновация и те са финансирани като такива от ЕСФ, Инициатива за младежка заетост или Програма за заетост и социални иновации. Това са всички представени иновации, с изключение на проекта за Споделеното чиракуване и Центърът за социална и трудова интеграция. Въпреки че те също са получили финансиране във връзка с проекти по Инициатива за младежка заетост, те са избани по-скоро заради това, че наистина са уникално съчетание от елементи, подходи и методи, които не се срещат на друго място в Европа и за разлика от другите тук представени проекти, имат значително по-голяма продължителност във времето и доказана самостоятелна устойчивост.

За някои от проектите има повече публично налична информация, за други тя е оскъдна и е събирана от различни публикации. Това е причина за различния формат на представяне на иновациите в настоящия доклад.

Иновации директно насочени към младежка заетост и NEETs

Иновация 1: Garantie Jeunes – Гаранция за младежта

Основни факти

Име на проекта

Garantie Jeunes ("Guarantee for Youth")

Локация

Франция

Ниво, на което е реализиран

Национално (първоначално с локални пилотни проекти)

Използвани инструменти на ЕС

Youth Employment Initiative

Стартира

Първи пилотни проекти - 2013; по-широко разгръщане - 2015; национално покритие - 2017

Проблеми със заетостта, които адресира

Младежка безработица

Основни участници

Местни Мисии (Missions Locales)

Годишен бюджет и финансиране от ЕС

EUR 75 million for the period 2014-15 (part of the EUR 620 that France accessed in the same period through the Youth Employment Initiative). EUR 54.9 million in 2017

История и замисъл на проекта

Garantie Jeunes (GJ) е национална френска програма, насочена към интеграцията на социално "уязвими" млади хора, които не са в образование, заетост или обучение. Тя е една от редицата мерки, чрез които Франция прилага европейската инициатива на ЕС – Гаранция за младежта Youth Guarantee (YG) Гаранция за младежта, но не бива да се бърка с този инструмент, въпреки приликата в наименованията им.

Още от 80-те години на миналия век младежката безработица е важна тема в политическата програма на Франция. През 2006 г. френската безработица е с 4 процентни пункта по-висока от средната за Европа; през 2014 г. тя все още е с 1,3 процентни пункта по-висока. Разликата между общата и младежката безработица е по-висока в следкризисната Франция, отколкото средната за OECD. (ОИСП - Организация за икономическо Сътрудничество и развитие)

GJ се реализира от национална мрежа от т.нар. „местни мисии“ (ММ) , насочени към осигуряване на заетост на младите хора, извън правеното от публичните служби по заетостта Public Employment Services (PES). Тя може да се разбира като форма на иновация на процеси, която въплъщава също така и нова цел: дава възможност за "автономия" на уязвимите млади NEETs. Тя съдържа елементи както на трансфер на политики, така и на местно експериментирание чрез овластяване на предприемачите в областта на вътрешната

политика. Макар че за първи път се осъществява чрез пилотни проекти в десет департамента (региона), това е инициатива, която е замислена да бъде внедрена на национално ниво и впоследствие се случва точно това.

Иновативност на инициативата

GJ представлява значително нововъведение във френския контекст и официалните ѝ представяния подчертават нейния "експериментален" характер. GJ може да се разглежда като пример за социална иновация в сферата на заетостта на младежи, който съчетава нови средства с нови цели.

GJ е програма за подпомагане на младите хора, осигуряваща достъп до редица професионални опитности и/или възможности за образование /обучение. Тя се предоставя от местните мисии, организирани в национална мрежа, отделени от Pole Emploi (бюрата по труда), които са били във фокуса на интервенциите за интеграция на младите хора на пазара на труда от 1980 г. насам.

Програмата е насочена към 18 до 25-годишни NEETs, живеещи в уязвима и несигурна среда. В експерименталната фаза, участниците минават през процес на подбор, но след като програмата се разгръща на национално ниво през януари 2017 г., всички отговарящи на условията младежи получават възможност да участват.

Подкрепата включва едногодишен договор между участниците и местните мисии, който може да бъде удължен веднъж за период до шест месеца. Участието е доброволно и преди националното разпространение на програмата през 2017 г., е селективно. Инициативите за заетост на младите хора, основаващи се на "договорен" подход, са добре установени във Франция. GJ обаче има четири процесни елемента, които могат да се считат за иновативни във френския контекст:

- Предлаганата подкрепа е индивидуална и колективна. Индивидуалната подкрепа следва първоначална фаза от шест седмици, включваща стройно планирани и следвани дейности;
- Поставя се акцент върху бързото навлизане на участниците в работата, наричан подход „първо работа"(job first). Бързият достъп до професионалния опит е свързан с набор от очаквания по отношение на подкрепата, която се предлага на участниците, както и с нова роля на консултантите по заетостта при осъществяването на връзка с местния бизнес, формулирана като концепция за „активно посредничество“. Акцентът върху сравнително бързото влизане в трудова активност не е резултат от идеологически съображения, а по-скоро от предишен опит от младежките програми за включване. Оценките на тези програми установяват, че относително бързото навлизането в трудова дейност е по-ефективно, отколкото ако това стане след продължително обучение на NEETs, които току-що са напуснали образователната система. Подходът трябва да се разбира най-добре като

прагматично средство към целта, а не като радикално нова цел сама по себе си;

- За да се достигне до целевите групи са установени партньорства между местните мисии, училища, социални работници и работници от производството с достъп до подобни младежи;
- Програмата осигурява месечна финансова помощ до 461 EUR. Тази сума се равнява на основното обезщетение за безработица във Франция, достъпно само за търсещите работа на възраст над 25 години. Тази сума може да бъде добавена към заплатата и получавана изцяло в случай на заплата до EUR 300, получена от работа, достъпна чрез програмата и след това намалява пропорционално до достигането на общ месечен доход от 1165 евро.

Тези иновативни елементи могат да се възприемат като "нови средства" за справяне с бариерите, пред които са изправени уязвимите NEETs при навлизането им на пазара на труда. Последните два компонента по-специално може да се свържат с една отличителна за френския контекст цел: постигане на "автономия" на уязвимите млади хора.

Роли на различните участници

GJ в голяма степен се реализира от участници в публичния сектор, конкретно от „местните мисии“. Те функционират като центрове за комплексни услуги за NEETs на възраст 16-25 години. Целевият характер на GJ води до развитието и укрепването на партньорства с външни участници и организации. Много от тях са част от публичния сектор и включват представители на органите за младежко правосъдие и пробация, образователни институции, полицията и социалните работници, назначени от департаментите (местните власти). Създавани са и някои партньорства с гражданското общество, например организации, осигуряващи жилища за особено уязвими млади хора или местни спортни асоциации, работещи с млади хора. Междинната оценка, обаче, установява че успешността на тези партньорства при рекрутиране на допустими участници за GJ е ограничен. Установени са редица причини за това, като конфликт на интереси и различни гледни точки на различните публични агенции, както и фактът, че "достъпът" до уязвимите млади хора не е от съществено значение, за да се осигури включването им в програма, която не е задължителна.

Важни партньори са местните фирми, които приемат участниците за заетост по време на програмата. Едно от нововъведенията, свързани с GJ, е идеята, че консултантите в ММ трябва да играят ролята на "активни посредници" с местните фирми. Те ангажират малките предприятия, които обикновено нямат отдели за управление на човешките ресурси, в създаването на възможности за професионален опит, които иначе не би съществувал. Така GJ представлява средство, чрез което публичният сектор подпомага малките предприятия да поемат по-голяма роля в борбата с младежката безработица.

На практика, междинната оценка на програмата, установява, че успехът на консултантите по заетостта в ролята на "активни медиатори" е много разнообразен, отразявайки различните възможности и нива на опит на различните ММ.

Как ЕС подпомага иновацията

GJ може да се разглежда като пример за политиката на ЕС, насочена към "разширяване на мащаба" и институционализиране на Европейската програма Заетост и Социална Иновация (Employment and Social Innovation (EaSI))

GJ включва елементи на трансфер и изучаване на чужди за страната политики, както и важни елементи от типично „френско“ експериментиране. От една страна, проектът GJ е вдъхновен от прилагането на Гаранция за младежта в скандинавските страни, които го предхождат във времето. Даването на възможност на младежите да бъдат по-автономни чрез предоставянето на ежемесечни парични средства е един от скандинавските подходи към социалната закрила.

От друга страна, акцентът върху бързия достъп до професионален опит и използването на термина "работата на първо място" създава впечатление за възприемането на англосаксонски подход, но по-внимателното вглеждане показва прилагане на уроците, научени в предишни френски схеми за включване на младежта. Трябва да се отбележи, че целевата група на GJ са не просто млади NEETs, но уязвимите такива, което е много по-специфична и по-релевантна за местните условия категория.

GJ може да се разбира и като инициатива, която е резултат от процеса на оправомощаване на френските предприемачи в областта на вътрешната политика, а не наложена чрез принудително финансиране. Това е само една от мерките, чрез които Гаранцията за младежта е официално въведена във Франция. Може би, като отражение на дългогодишното политическо значение на въпроса за младежката безработица, Франция беше първата държава-членка с достъп до финансиране чрез инициативата - 620 милиона евро за 2014 г. и 2015 г. Държава конкретни препоръки на Европейската комисия за Франция улесни осъществяването на младежки гаранции и Франция въведе "Национален план за изпълнение на гаранциите за младежта" през декември 2013 г. Този план включваше укрепването и разширяването на редица съществуващи инициативи и въвеждането на нова: GJ.

Всъщност обаче идеята за GJ. предхожда официалното предложение за нейното прилагане чрез Гаранция за младежта, защото предложенията за нея датират от "Националната конференция за борба с бедността и социалното приобщаване" през декември 2012 г.

Резултати

Оценката на "експерименталната" фаза на GJ все още не е приключила, но междинната

оценка, публикувана през ноември 2016 г вече показва обещаващи резултати по отношение на подпомагане на интеграцията на пазара на труда на уязвими NEETs. Резултатите показват, че GJ успешно е достигнала именно до тях.

Започвайки с 10 пилотни локации през 2013 г., а между 2015 г. и края на 2016 г. проектът се обхваща 91 от общо 96 континентални френски департамента. От януари 2017 г. насам GJ е внедрена в национален мащаб и процесът на подбор е премахнат, за да стане програмата достъпна за всички 16-25-годишни NEETs, покриващи прост набор от критерии за уязвимост.

14 месеца след влизането в програмата, средно 40,4% от участниците са на работа, за разлика от 34,1% от тези, които биха били допустими, но не са участвали.

Като негативни резултати в реализацията на иновацията се отчитат следните факти:

- GJ предоставя относително малко възможности за изпробване на нови подходи на местно ниво. Оценителите установяват, че въпреки акцента върху "експерименталния" характер на GJ, ММ не са имали възможност да допринесат за това експериментиране. Например, не е било предвидено как да се генерират познания и опит от местните работодатели, както и от местни активисти в сферата на работа с НЕЕТ
- GJ донесе със себе си значителни нови бюрократични изисквания, които могат да се възприемат като допълнителна тежест за институциите, включени в тях.

Приложимост на иновацията в български условия

Като цяло основните идеи, концепцията на иновацията са приложими в български условия - на национално, регионално ниво и на ниво община, защото

- проблемите които адресира иновацията са налични и в България
- иновацията отговаря на потребностите на младите хора от целевата група
- принципно са налични всички условия за прилагането ѝ в български условия.

Иновацията е подходяща да бъде реализирана и в съвсем малък формат – в рамките на едно населено място с достатъчно население.

Двата най-ценни елементи, които би трябвало да се взаимстват от тази иновация са:

- Подходът „работата първо“

Това е условно приложим елемент, тъй като зависи от това дали изобщо са налични:

- работни места на територията на прилагането на проекта.
- готовност за съдействие от страна на работодатели

Но със сигурност това ограничение може да се преодолее чрез търсене на възможности за трудова реализация в съседни общини или региони и чрез целенасочена работа с работодателите в подходящ за тях формат на обучение.

- Осигуряването на минимален доход за младежите по време на програмата е много съществен елемент от тази иновация.

При определени условия иновацията би могла да се трансферира и без него или той би могъл да бъде модифициран. Без този елемент, твърде е възможно, младежите да не се почувстват достатъчно ангажирани и мотивирани да участват в проекта, а от друга страна, много биха били привлечени само заради него, така че трябва да бъде намерено балансирано решение.

Иновация 2: HomeLab – Интегрирани услуги по заетостта и жилищните проблеми

Име на проекта

HomeLab - Integrated Housing and Labour Services in the Social Rental Enterprise Model

Локация

Централна Европа - Полша, Словакия, Чехия и Унгария

Ниво, на което е реализиран

Местна община и транснационално сътрудничество

Използвани инструменти на ЕС

Програма за заетост и социални иновации (ПЗСИ)

Стартира

2016

Проблеми, свързани със заетостта

Промотира социалната и трудова интеграция на уязвимите и маргинализирани групи. Една програма, обединяваща жилищни въпроси и трудови потребности на изключените и уязвими лица.

Въвлечени основни организации

Граждански обществени организации, изследователски организации, местни общини.

Водещи партньори са: Habitat for Humanity (HFH) в Полша, Metropolitan Research Institute (MRI) в Унгария, People in Need (PiN) в Словакия и Romodrom в Чехия.

Годишен бюджет и финансиране от ЕС

1.3 милиона евро (80% съфинансирани от ЕСФ)

История и замисъл на проекта

HomeLab е дизайниран да тества идеята, че бедността, недостигът на жилища и неравностойните трудови възможности са взаимосвързани предизвикателства и би трябвало да бъдат адресирани като такива.

Проектът е финансиран от Програма за Заетост и Социални Иновации (ПЗСИ) на ЕС и експлицитно адресира приоритетната за фонда област на използване на иновациите за въздействие върху социалното включване и трудовите нужди. Това се постига чрез интегрирано решение, комбиниращо трудови услуги, подкрепа при наемане на жилище и подпомагане на социалната интеграция посредством една институционална мрежа.

Проектът се провежда паралелно в четири Централноевропейски държави, споделящи сходно про-съветско минало и търсещи съвместно възможност за интеграция на Европейския пазар в традициите на Вишеградската група. Пробният модел за всяка страна отразява специфичния им контекст по отношение на социалната демография, институционалната среда, условията на пазара на труда и жилищните системи.

Проектът завършва първоначалната си пробна фаза и има шансове да усъвършенства моделите на обслужване с цел да ги мащабира на национално равнище и накрая на равнище на ЕС.

По-конкретно, HomeLab се стреми да посрещне потребностите на уязвими и изключени групи, които са бездомни или нямат достъп до социални жилища, разположени в близост до пазарите на труда.

Според партньорите по проекта Публичните Служби по Заетостта (ПСЗ) в контекста на Централна Европа се считат за слаби от гледна точка на капацитета и обхвата на работа, когато става въпрос за тези групи. Организацията на гражданското общество са много по-добре поставени, тъй като:

- а) имат установени взаимоотношения с местните общности, включително изключените групи
- б) те са възприемани като "политически неутрални" - позиция, която е важен фактор в контекста на Централна и Източна Европа.

Бенефициентите на програмата (бедни и изключени групи) се различават леко във всяка страна, но в по-голяма си част включват бездомни хора, част от които са изпаднали в дългове и са загубили жилищата си поради финансовата криза през 2008 г., NEETs и представители на ромската общност. Целенасочената подкрепа за ромската общност е съсредоточена в Унгария, Чехия и Словакия. Партньорите по програмата HomeLab имат богат опит и създават мрежи и модели за предоставяне на услуги на тези групи.

Чрез HomeLab, партньорите по проекта имат за цел да осигурят "законна и дългосрочна заетост за бенефициентите".

Във всяка страна HomeLab се разпространява в региони, където има разрастващи се индустрии и пазари на труда. В допълнение към предоставянето на жилища в локации, където има достъп до работни места, програмата предлага интензивно социално консултиране, което да позволи на бенефициентите от уязвими и исторически трайно изключени групи да преодолеят предизвикателства като липса на информираност за пазара на труда и социални и психологически бариери за търсене на работа.

Тя също така осигурява изграждане на отношения с потенциални работодатели в частния сектор. В този аспект водещи са полските партньори, с принос от страна на словашките и унгарските партньори.

Иновативност

HomeLab е пример за иновации в управлението и в самия процес на реализация.

На национално ниво HomeLab е иновативен, тъй като се основава на нови партньорства между местни общности, държавни агенции и организации на гражданското общество, а транснационалният елемент може да се счита за новаторски в контекста на обмен на опит в сферата на услугите по заетостта.

Проектът също така предлага "обслужване на едно гише", съчетаващ услуги за заетост и жилище за бенефициентите. Този модел на интегрирана услуга предполага преминаване

към ново форматиране на социално-икономическите потребности на населението и е новаторство в контекста на публичния сектор в Централна Европа.

И накрая, целите на програмата също могат да се считат за новаторски по отношение на:

Първо, целта да се използва пилотен модел, за да се създадат солидни доказателства, които да помогнат за вземането на решения относно по-нататъшното внедряване на иновацията. Експерименталното форматиране на проекта включва компоненти за мониторинг и оценяване (M & E), създадени за генериране на доказателства за качество и ефективност - елемент, който досега до голяма степен отсъства в контекста на Централна Европа, според партньорите по проекта. Експерименталният дизайн и компонентът на M & E е вграден във всеки изследователски пробен модел, за да се даде възможност за разработването на надеждна база от доказателства.

Второ, целта да се улесни навлизането на свободния пазар на труда като се установи директен контакт с работодателите. Това се осъществява чрез неправителствени организации, които имат утвърдено присъствие в този сектор. Иновационният елемент в този случай е развитието на систематични връзки между уязвимите групи и частните компании.

Ролите на участниците

HomeLab включва нови форми на партньорство между местни общински участници и Организации на Гражданското Общество (ОГО) във всяка страна, свързващи партньори от гражданското общество, научни изследователски центрове и местното управление в една институционалната рамка. Например, в случая с Полша, голяма международна неправителствена организация Habitat for Humanity си партнира със Съвета на Варшавската столица, за да разработи и развие иновациите и поема водещата роля при изпълнението на проекта. Тя се ангажира с някои функции, традиционно възложени на Публичните Служби по Заетостта (ПСЗ). Докато в Унгария, партньорството включва един изследователски институт (MRI), няколко по-малки НПО и местни общински партньори - нетипичен съюз, въплъщаващ иновацията както в целите, така и в управлението.

В контекст, характеризиращ се със слаби системи за социално подпомагане, особено в областта на ПСЗ, това се счита за нов подход, чрез който местните общини достигат до NEETs и други изключените групи.

Според партньорите по проекта неправителствените организации са в добра позиция да предоставят услуги на традиционно изключени групи, включително NEETs, тъй като техният начин на действие (в регионалния контекст) е чрез "интензивна социална работа с бенефициентите". Междувременно ПСЗ и бюрата по труда нямат опит и капацитет, необходими за предоставяне на сложни социални и трудови услуги, които отговарят на нуждите на типично изключени бенефициенти като ромите. HomeLab следователно свързва както "алтернативните" (в този случай общините), така и традиционните участници в предоставянето на услуги както за обичайните, така и за наскоро изключените групи. В

Словакия, например, е разработена база данни за трудовата заетост на ромската общност. Работодателите в частния сектор също са специално насочвани и обучавани как да се справят със социалното напрежение и да помагат на ромите да се адаптират към работното място и да се преодоляват езиковите бариери и дискриминацията.

Как политиките на ЕС подпомагат тази иновация

Идеята зад HomeLab е идентифицирана от участници в местните политики. Финансирането от ЕС, обаче, спомага за мобилизирането на процеса на внедряване на проектите и сформиранието на партньорствата. Например, в Полша Habitat for Humanity предлагат своите умения и експертни познания, за да отговорят на продължаващата нужда от иновации в осигуряването на заетост и жилища за изключените групи. Градският съвет на Варшава е разработил жилищна стратегия, която изрично предвижда прилагането на социалните иновации, но не разполага с капацитет да го изпълни. Средствата от ЗИСИ предоставят възможност за стимулиране на тази иновация, основана на партньорството, както на местно, така и на транснационално равнище

Регионалното партньорство отразява сходството в предизвикателствата относно интеграцията на уязвимите групи на трудовите пазари, които могат да бъдат решени чрез колективни и транснационални практики. Те включват редовни срещи на консорциума, координирани национални семинари и двугодишни транснационални семинари за наблюдение на напредъка и обмена на практики и знания. За целта бяха използвани средства от ЗИСИ, предназначени специално за транснационални семинари и за разработването на транснационалния уебсайт на проекта

В Полша Habitat for Humanity се възприема като НПО, в което си заслужава да се инвестира, тъй като тя е създала доверие и има доказано международно присъствие. Въпреки че, като цяло, достъпът до национално финансиране на "непроверени" идеи и иновации е труден в региона на Централна Европа и където социалното редприемачество е все още в начален стадий, Градският съвет на Варшава се свързва с НПО-то, за да работи по предложението им за HomeLab, което в голяма степен се дължи и на техните партньорства и постигнати резултати.

ЕСФ изрично насърчава подходи като "обслужване на едно гише" за заетостта. По отношение на проектирането и изпълнението, HomeLab отговаря на тези изисквания и прави още една крачка напред в своята иновация чрез преоткриване на модела "обслужване на едно гише" като комбинира два логически свързани, но досега несвързани в единен подход сектори (жилища и заетост).

Резултати

Тъй като тази социална иновация е в пробен етап, дългосрочното въздействие върху бенефициентите все още не може да бъде измерено. Пробните периоди във всичките

четири страни-партньори, обаче, успешно демонстрират виталността на концепцията за обединяване на нуждите от жилищно настаняване и заетост в една програма и систематизиране на връзките между гражданското общество и местните общини при проектирането и изпълнението на такива услуги за изключените групи.

От гледна точка на формулирането на политиката, местната община в Полша успява да разработи политика, основаваща се на консултации с обществеността, и включване на традиционно изключени групи в процеса с помощта на Habitat for Humanity, в подкрепа и разпространение на един нов пример за политика. Програмата е повишила готовността за работа с рискови целеви групи в партньорство с нестопанския сектор. Партньорството между Градският съвет на Варшава и Habitat for Humanity мобилизира и други както големи, така и малки иновации в областта на заетостта и жилищното настаняване.

Този вид промяна в "политическата нагласа" се наблюдава във всички страни-партньори по проекта. Правителствата във всички държави, в които е проведен той, преди това са проявявали нежелание да финансират експериментални инициативи, но след внедряването му и успешното му приложение изразяват готовност да финансират и подпоматат дейностите на спечелилите доверие социални партньори.

Приложимост на иновацията в български условия

Фактът, че моделът се развива в няколко бивши социалистически страни и се прилага по отношение на проблеми, които са типични и за България, го прави особено подходящ за наши условия.

Интересни елементи на модела от гледна точка на тяхната приложимост в България са:

- съчетаването на подхода за адресиране на два съществени проблема от които страдат уязвимите групи – заетост и жилище, макар че България е може би страната с най-висок дял от пълнолетното население, притежаващ собствен недвижим имот. Но това не е така сред ромското население, например.
- идеята за създаване на база данни за ромската заетост - както в Словакия.
- пилотирането на проекта в съвсем малък мащаб
- въвличането на изследователска структура, която подпомага разработването и мониторирането на процеса.

Международното партньорство не е задължителен елемент за реализацията на модела, адресиран към целевата група. Очевидно е, че международният мащаб е създаден изкуствено за да бъде привлечено значително финансиране от Програмата за заетост и социални иновации на ЕС и не би могъл да оцелее след прекратяването му, но независимо от това, международното сътрудничество и обмяната на добри практики при всички случаи са полезни

Иновацията е подходяща да бъде реализирана и в съвсем малък формат – в рамките на едно населено място с достатъчно население., както и в регионален и национален мащаб.

Иновация 3: Оһјаато Центрове за консултирање „от едно гише“

Име на проекта

Oһјаато 'One-Stop Guidance' (OSG) Centres (coordinated by the Kohtaamo project)

Локация

Финландия

Ниво на което е дизајниран

Национално

Използвани инструменти на ЕС

Гаранција за младежта, ЕСФ и Фонд за Социални реформи

Стартира

Март 2015 (първата фаза приключва през февруари 2018)

Проблеми по заетостта, които адресира

Младежка заетост, маргинализация и социално изключване

Иновативност

Иновация на системно ниво

Ключови участници

Министерство на икономиката и заетостта с подкрепа на Министерството на образованието и Министерството на Социалните работи и здравето

Годишен бюджет и принос на ЕС

4.1 млн. Евро, от които 3.1 млн. Евро финансирани от ЕСФ

История и замисъл на проекта

Икономическата позиция на Финландия отслабва в непосредствения след кризата период 2010-2014 г. Профилът на младежката безработица във Финландия е разнообразен, с нарастваща тенденция сред младите хора от мигрантски произход. Като инструмент за осъществяване на финландската Гаранция за младежта, Оһјаато разглежда предизвикателствата, свързани с младежката безработица от сложна мулти-каузална перспектива и предлага интегрирана услуга, съобразена с индивидуалните потребности на младите хора, намиращи се в търсене на заетост. Проектът Оһјаато се състои от мрежа от близо 40 центъра за "ориентиране от едно място" ('One-Stop Guidance' - OSG), опериращи на национално ниво във Финландия. Центровете Оһјаато работят както в градските общини, така и в селските райони.

Моделът прилага холистичен, интегриран подход, насочен към потребителите до 30 год. На младите хора се предлага пълен пакет от подкрепа, с цел да се подобри достъпа им до образование, обучение, заетост, здраве и дори спорт – най-общо цялостна грижа за тяхното благополучие, включваща и съвети, насоки и управление на личния им живот, планирането на кариерата, развитие на социалните умения.

Моделът акцентира върху инициативността и успеха на отделните индивиди и като такъв отразява "новото либералистично мислене във финландската политика на пазара на труда

от 2010, в който ролята на публичния сектор може да се формулира като „нормативно насочване чрез лична свобода“.

Иновативност на модела

Ohjaamo може да се определи като системна иновация, която обхваща процеси, управление и иновативни цели. Освен това, моделът отразява опита да се преосмислят и реорганизира начина, по който обществените услуги, насочени към борба с младежката безработица и маргинализация са разработени и доставени. Правейки това проектът кани своите междусекторни партньори да участват в по-широкия процес на прилагането на системен подход.

Моделът комбинира различни обществени услуги: услуги за младежи, социални услуги и услуги по заетостта и улеснява сътрудничество между тях, за да предостави в крайна сметка интегриран пакет от специализирани услуги за младите хора. Служители от държавни агенции, частни и социални партньори са физически разположени под един покрив, за да опростят начина, по който младите хора имат достъп до необходимата помощ и услуги. Като пример, в Хелзинския център за предлагането на пет услуги са осигурени 27 различни специалисти – включително: трудови ментори за търсене на работа, съветници по жилищни проблеми, медицински сестри и психолози. Това позволява на Ohjaamo да приближи услугите си към реалните нужди на младите хора.

Този подход е особено полезен за групата на NEETs, особено на тези от тях от уязвими групи, защото им помага да осъзнаят от какво имат нужда и как могат да го получат. На ниво управление, Ohjaamo със своя 4P подход (public-private-people-partnership) (публично-частно- хора- партньорства) следва концепцията за ново публично управление - по-конкретно със своя фокус върху иновативността в следните аспекти:

- В демократичните практики: взимането на решения, както и възлагането на услуги са съсредоточени в локалните центрове на Ohjaamo, както и търсенето на местни подходи за оптимизиране на информационните потоци и на стимулиране на екипите на предна линия да оптимизират функционирането на централните на ежедневен, оперативен ниво.
- В промяната в ролята на крайните потребители, които стават съ-производители на моделите за услуги. Младите хора – потребители на услугите са включени в дизайнирането на цялостния модел на услугите и на локалните центрове. Това въвличане на крайните потребители води до интересни резултати:
Първо, младите хора въпреки че са израстнали с дигиталните он-лайн технологии, изразяват предпочитание към персонален контакт със специалистите, които трябва да им оказват помощ. Това е интересен извод, съвсем в противоречие със съвременните тенденции на преминаване към уеб-базирани платформи, подкрепящи младежите в търсенето на работа.

Второ, центровете за подкрепа придобиват по-скоро атмосферата на кафенета – заведения за неформални срещи и разговори, отколкото на учреждения.

Много процесни иновации възникват в ход на проекта – за да се обезпечи успешното функциониране на модела.

Въпреки че оценката на проекта още не е приключила, има доста ясни индикации за това, че центровете се възприемат много положително и че са привлекли много млади хора

Роли на различните участници

Размиването на границите между традиционните роли на различните секторни партньори е ключова характеристика на модела Ohjaamo, който работи като мултисекторна кооперативна мрежа. Държавни служители, частни предприемачи, социални партньори, НПО и крайни бенефициенти – млади хора всички те играят роля в дизайнирането и постепенното налагане на центровете на проекта. Ангажирането на специализирани социални партньори засилва ефективността на услугите и дава възможност да се обслужват групи потребители, които допреди това са оставали извън обсега на услугите предлагани чрез този модел – например новопристигналите мигранти..

Както се вижда, ЕС значително подпомага този проект – благодарение на финансирането от ЕСФ проектът придобива мащаба си и възможността да включи толкова много услуги под един покрив, в един пакет 75 % от финансирането е от Европейския Социален Фонд, а останалото е осигурено от публични и частни средства.

От 2018 г. Финландското Правителство ще покрива финансирането осигурено от ЕСФ. За да бъде подпомогната координацията, взаимнообмена на знания и опит между отделните центрове и тяхните сужители – за да се постигне един кохерентен модел в цяла Финландия, без да се губи иновативността на локално ниво е разработен нов координационен проект - Kohtaamo, който е със самостоятелно финансиране – 26 млн от ЕСФ, 23 млн от Финландското правителство и 2.4 млн от общините.

Резултати

Моделът на Ohjaamo вече е приложен на национално ниво – в 40 центъра в цяла Финландия и още преди приключването на пилотната му фаза има изгледи той да бъде институционализиран и финансово поддържан

Проектът е все още в процес на официална оценка на ефективността му. Оценителите са наясно с факта, че дори и да се наблюдава значително намаляване на младежката безработица в населените места с Ohjaamo центрове това не може да се отнесе само като резултат от тяхната дейност, и са въздействали и други фактори.

Но проучванията направени сред ползвателите на центровете показват че нивото на удовлетвореността им е средно 9.4 по 10 степенната скала и че услугите на центровете

значително превъзхождат тези предлагани от държавните Агенции по заетостта.

Фактът че проектът ще бъде подкрепен от Финландското правителство, показва, че ефективността на центровете е доста очевидна и присъствието им и ползата от тях са видими сред младите хора.

Приложимост на иновацията в български условия

Като цяло основните идеи, концепцията на иновацията са приложими в български условия, защото

- проблемите които адресира иновацията са налични и в България
- иновацията отговаря на потребностите на младите хора от целевата група
- принципно са налични всички условия за прилагането ѝ в български условия.

Подобни центрове е подходящо да бъдат създадени в областните градове или дори в общинските центрове.

Най-важните елементи, които могат да се взаимстват от този проект са:

- Предлагането на интегриран пакет от специализирани услуги за младите хора
- 4P подход (public-private-people-partnership) (публично-частно- хора- партньорства), който следва концепцията за ново публично управление
- Дизайнирането на центровете за младежка подкрепа по един привлекателен за тях начин и превръщането им в „мястото“, което младежите припознават като източник на помощ, персонално насочена към тях и където могат да усвояват комуникацията с организирания свят на обществото.
- Включването на крайните потребители в дизайнирането на иновацията
- Търсенето на местни подходи за оптимизиране на информационните потоци

Иновация 4: Латвия: проект "Зная и правя"

Название на програмата

"Know and Do"

Локация

Латвия

Ниво на което е приложена иновацията

Общинско и местно ниво

Инструменти на Европейския Социален Фонд

Европейски Социален Фонд (ЕСФ)

Начало /край

2015, приключването се очаква към края на 2016

Предизвикателства свързани със заетостта

Въвличане на нерегистрирани в публичните институции по заетостта NEETs, социално изключени и живеещи в бедност младежи, на пазара на труда

В какво се състои иновативността

Управлението и в процеса

Ключови участващи организации

Агенцията за международни програми за младежта 119 общини

Годишен бюджет / или цялостен принос на ЕС

държавния бюджет и ЕСФ (1,35 млн. EUR и EUR 7.65 млн. Евро)

История и замисъл на проекта

В Латвия проектът "Know and Do" подкрепя взаимодействието на местно и общинско ниво и има за цел да идентифицира, мотивира и активира НЕЕТ на възраст от 15 до 29 години да се върнат към образование или преминат към заетост или професионално обучение. Част от целевата група са точно NEETs, които не са регистрирани чрез публичните институции по заетостта, включително и тези, изложени на риск от социално изключване. Инициативата се финансира от държавния бюджет и ЕСФ (1,35 млн. EUR и EUR 7.65 млн. Евро) и има за цел да подкрепи 5 260 младежи.

Проектът се управлява от Агенцията за международни програми за младежта, отговорна за предоставяне на методологически насоки, разработване и предоставяне на курсове за обучение мениджъри и програмни мениджъри, подкрепяйки обмена на опит и оценявайки програмата. Местни партньори, включително 119 общини, както и НПО, социални услуги и образователни институции ще осъществяват съвместно програмата земята.

Младите хора получават специфична подкрепа чрез програма от индивидуални мерки, състояща се от четири компоненти:

- компетенции за учене през целия живот,
- социално приобщаване,
- развитие на личността
- работещи добродетели.

Продължителността на програмата за младежите е 0 - 4 месеца, а в специални случаи до 9 месеца.

Иновативност на проекта

Проектът е иновативен чрез следните негови аспекти:

- това е първата мярка за активиране, която конкретно адресира NEETs в Латвия
- поставен е силен акцент върху стратегическо местно партньорство и върху неговия обхват – той е внушителен
- мониторинговият елемент на проекта е също силна негова страна: разработен е индикаторен модел, който проследява основните аспекти на реализацията на проекта.
- Основен фактор за успех е заложен да бъде локализиращият подход, тъй като общините и местните младежки организации имат задълбочени познания и връзки с NEET в техния район.

Резултати

Като положителните резултати се очаква активирането на около 3 600-3 800 млади бенефициенти от групата на NEET и общо 5 260 младежи. Изпълнението започва през есента на 2015 г - разработване на дизайн на дейностите по популяризиране, обучение на младежки експерти, и т.н., докато

Реалното предоставяне на услуги на NEET започва през април 2016 г.

Резултатите за ранна оценка се очакват през есента на 2016 г.

Приложимост на иновацията в български условия

Както се вижда и този проект е много сходен на предишните три. И по отношение на неговата приложимост в български условия се отнася почти същото, което е казано и за другите иновативни модели.

Концепцията на иновацията и нейните елементи са приложими в български условия предимно на общинско ниво, предвид затрудненията които могат да се получат при прилагането му в по-голям мащаб.

Всички елементи са подходящи да се взаимодействат, като отличителното при този проект са два елемента, които са важни и полезни:

- разработения като технология локален подход към местните младежи
- мониторинговият елемент на проекта

За български условия не е препоръчително да се взаимодействат обхватът на проекта и мащаба на партньорствата от латвийската иновация – предвид трудностите в координацията на повече участници и трудностите с партньорските проекти в България е за предпочитане проектът да бъде пилотиран в една община, която да предаде опита си на друга - съседна или с подобна социално-икономическа ситуация и т.н. – т.е. подходът да бъде чрез т.нар. „пълзяща“ или „постепенно разгръщаща“ се иновация.

Иновация 5: Споделено чиракуване

Не случайно ЕС обръща специално внимание на чиракуването през последните години като ефективно средство за приобщаването на младежите и по специално NEETs към пазара на труда. Чиракуването и обучението чрез работа (учене чрез правене) са може би най-адекватните възможности за младежите да придобият практически знания, умения и трудов опит и да разполагат с базисен минимален доход по време на обучението си.

В Англия всеки регистриран работодател може да наеме чирак. Дори и да е нерегистриран като фирма, един едноличен търговец или творец на свободна практика може да ангажира чирак чрез Агенцията за Обучение на Чираци (Apprenticeship Training Agency (ATA)).

Чиракуването е свързано със стандарти, специално разработени за съответния бизнес, които трябва да са одобрени от Института за чиракувания. Има стотици одобрени стандарти за чиракувания, които се отнасят до уникални занятия.

Анализирайки публично достъпната информация относно съвременните форми на чиракуване, като преоткрита традиционна форма на навлизане на младежите в професионални поприща, може да се възприеме т.нар „споделено чиракуване“ или **Схемата за Споделени Чиракувания.**

Споделеното чиракуване е една по-комплексна концепция в сравнение с обикновеното чиракуване. От анализа на достъпната информация може да се заключи, че понятието има две значения:

1. Чиракуването е последователна трудова заетост на няколко работни места, при различни работодатели, така че чиракът да придобие различни умения, необходими за придобиването на квалификация в определена професия.
2. Чиракуването е работа с елемент на организирано обучение, предназначено да помогне на чираците да развият компетентности в рамките на призната професия. Намирайки се в продължение на година при един и същ работодател, чиракът преминава през комбинация от обучение и на работното място, и извън него – в рамките на обучаваща организация.

Схемата за Споделени Чиракувания функционира чрез посредничеството на организация, регистриран доставчик на чиракувания, която има следните функции и съответно извършва следните дейности:

- рекрутира, и оценява първоначалните потребности на младежите
- наема ги и сключва договор с работодатели, които осигуряват работните места
- организира обучението на младежите - съсъ специалисти в рамките на организацията и с помощта на партньорски учебни организации; обученият включват не само практически знания, свързани с професията, но и социално-

психологически умения и базисни знания – за младежите напуснали училище преждевременно;

- наблюдава и оценява развитието на чираците – за целта трябва да има сертифицирани оценители на чиракуванията
- в някои случаи се грижи за настаняването им на работа след приключване на чиракуването

Всъщност, в това се състои и иновативният елемент на съвременните чиракувания, които стават популярни под названието „споделено чиракуване“ - наличието на посредник, който

- прилага холистичен и професионализиран подход към чиракуването;
- споделя риска с работодателите и значително ги улеснява и им спестява време и ресурси;
- създава общност – мрежа от заинтересовани страни, която съдейства за внедряването на този подход и практика в реалния бизнес.

Всички наети чираци трябва да бъдат заплащани с най-малко минималната работна заплата, определена за възрастта 16-19 години или ако са по-възрастни (до 29 год.) и са през първата година от стажа си. След това на един чирак трябва да се заплаща най-малко националната минимална работна заплата, определена за тяхната възраст и вид труд. Посредническите организации често договарят по-високо заплащане с работодателите или увеличаване на заплатата при доказани умения и отдаденост в работата от страна на чираците. Заплащането в идеалния случай трябва да отразява извършената работа, за която е нает чирака, и нивото, на което работи, според признатите ставки на индустрията.

Чираците трябва да работят минимум 30 часа седмично, включително времето за обучението извън работното място, а договореният период на работа трябва да продължи минимум една година.

Пример за практическо приложение на тази иновация, дава център в Уелс, който предлага споделена схема за чиракуване в уникални дейности, практикувани Цетгърът

„Креативни и културни умения“ Creative & Cultural Skills са независима благотворителна организация, която работи на територията на Кардиф и постепенно обхваща с дейността си цял Уелс. Тя

- предоставя консултации и насоки за кариерно развитие и обучения в творческата и културната индустрия
- насърчава чиракуването и осигурява работни места и дейности за младите хора чрез своята мрежа от практически ориентирани образователни институции и потребители на нови кадри – театри и арт центрове, както и с подкрепата на поддръжници на образованието – донори и спонсори
- Работи за популяризирането на споделеното чиракуване

НПО „Креативни и културни умения“ са първите, които въвеждат чиракувания и стажантски програми насочени към творческа и културна индустрия през 2009. Разработени в партньорство с представители от бранша на арт доставчиците, чиракуванията са били предназначени да

- запълнят редица пропуски в уменията на младежите от една страна и недостигът на кадри, пред който беше изправен секторът по това време, от друга;
- да предоставят алтернативен „маршрут“ за младежи, които напускат по-рано училище в редица професии, свързани с бранша на изкуствата и културата
- да популяризират чиракуването и да го развият като практика в бранша на творческите и културни бизнеси.

Преди това, чиракуванията , наистина не съществуват в този бранш и най-често се осъществяваха на принципа на спорадични договаряния. Като цяло, чиракуването като явление е било на път да изчезне в този бранш. От 2015 г. „Креативни и културни умения“ развиват и прилагат схемата за споделени чиракувания с финансовата подкрева на Гаранция за младежта/ Младежка Инициатива за заетост. От 2009 г. насам над 7000 души са започнали чиракуване в този екзотичен сектор и очакванията за следващите години са още по-големи.

Организацията постига това като преминава през следните стъпки:

- Създава Академия за обучение на чираци и стажанти в бранша на творческите и арт бизнеси;
- Разработва в партньорство с консултативните групи в бранша и с преподаватели от колежи на програми за творческите чиракувания;
- Създава мрежа и работи в сътрудничество с колежи за продължаващо обучение в Обединеното кралство, за да им помогне да осигурят творчески стажове за първи път
- Работи като партньор за доставка на места за чиракувания и работни места за млади хора по програмата "Фондове за бъдещи работни места", като популяризира ползите от наемането на млади хора
- Представя инициатива за развитие на работната сила в Арт Съвета на Програмата за творческа заетост, подкрепяща създаването на хиляди възможности за обучение на млади хора в цяла Англия
- Оказва консултантска помощ на желаещи организации да станат доставчик на чираци за работа в бранша на културните и арт дейности.

По техен пример и с тяхна помощ един от партньорите - Милениъл Арт Център през 2015 г. също се превръща от работодател на нови кадри - в доставчик на чираци - чрез прилагане на Схемата за Споделено Чиракуване. При тях тя стартира с една въвеждаща учебна седмица в Кардиф, преди всеки чирак да заеме мястото си в някой от следните центрове за изкуство, с които Центърът работи: Уелска Национална Опера, Шърман

Цимру, "Институт на Миньорите от Блекууд", Театър Мулдан Театър „Прожектор“ (Torch Theatre), Център за изкуства в Абъристуит, Театър Клуид.

Обучаващият колеж, с които посредническият център запозва да работи е Cardiff and Vale College.

Приложимост на иновацията в български условия

Този иновативен модел е различен от предишните четири и е изключително интересен и полезен за български условия. Чируването е много стара и традиционна форма за навлизане в определен занаят или професия, която бива преименувана и модифицирана във времената на социализма, но все пак прилагана, макар и не в този професионално организиран начин, описан в модела по-горе. През годините на прехода структурите които осигуряване нейното възпроизвеждане изчезнаха, връзките между образованието и бизнесът съвсем избледняха или се изгубиха и съответно цели браншове останаха без попълнение на нови кадри.

Най-важно за прилагането на този модел е да се идентифицират подходящите посредници – организаторите на разработването и прилагането на схемата за споделените Чиракувания в България. Това за момента изглежда, че са обучителни организации, подготвящи кадри за конкретни професии.

Спорна е възможността на прилагането на този модел в бранша, за който става въпрос в представените примери поради липсата на достатъчно голям пазар на креативните и културни бизнеси и, съответно, на професионално предлагане и търсене на кадри, както и на организации, подходящи да станат посредници в организирането на Схеми за Споделени Чиракувания.

Но подходът и елементите на концепцията му са приложими към всеки професионален бранш в България и са напълно съвместими с дуалната система на обучение, което в момента се налага чрез образователната ни система.

Иновация 6: Център за трудова и социална интеграция на младежи от уязвими групи

Community Campus '87 (Общностен Кампус '87) е създаден в Англия от група заинтересовани лица, които се стремят да противостоят на нарастващата криза, свързана с бездомността на младите хора в Teesside в средата на 80-те на 20 в.. Първоначалната цел е била да се осигурят жилища в комбинация с подкрепа на бездомни млади хора, която да им даде възможност да придобият уменията и опита, за да създадат и след това запазят собствено място за живеене.

По-нататъшните действия на организацията са свързани с осъзнаването на факта, че бездомността е върхът на айсберга и че в основата и има много по-сериозни проблеми – липса на социални и психологически характеристики и умения – основно липса на увереност в себе си и ниска самооценка, с които в голяма степен са били свързани и ниските постижения на младежите и преждевременното им напускане на училище, както и невъзможността за придобиване на занаят или професия. Организацията се заема с попълването на тези дефицити.

В началото на 90-те години в Мидълзбро, където организацията има клон, се ражда и развива проектът "Ключови умения". Той е фокусиран върху обновяването на запустели имоти, което предоставя реална работна среда за бездомни млади хора, давайки им възможност да придобият ценни строителни умения и квалификации, а след като ремонтните работи бъдат завършени - и добро жилище.

Скоро след това се появява и социалното предприятие, което не само може да предостави качествени строителни услуги и поддръжка, боядисване и декорация на добра цена, но и да разбере ценностите и нуждите на доброволческия и общностния сектор. След като търсенето на услугите на младежите започва да расте, се създава и социалното предприятие "Общностен Кампус Трейдинг"ООД (Community Campus Trading Ltd.)

През годините организацията постига редица успехи и постижения, заради които получава национално признание и многобройни награди и финансова подкрепа.

През 2015 г. организацията съвместно в консорциум с други организации от публичния, частния и доброволческия сектор изпълнява Програмата "Tees Valley Pathways". Тя подпомага 6404 младежи на възраст от 15 до 29 години в Долината на Тийс, които са безработни или неактивни, с цел да напреднат в образованието, заетостта, професионалното обучение или да развият самостоятелна заетост.

Програмата се подпомага от Инициативата за Младежка Заетост и е частично финансирана от инициативата "Европейски социален фонд и младежка заетост" по Програмата за Растеж на европейските структурни фондове и инвестиционни фондове за периода 2014-2020 г. в Обединеното Кралство.

Същият модел – създаване на общност за подкрепа на уязвими, маргинализирани и бедстващи младежи се реализира и в САЩ под името “Youth build” , само че за разлика от Английският Кампус получава широка подкрепа и тръгва по света. Клон на „Младежта строи“ е основан и в Сърбия.

Един от най-ценните елементи в този модел е създаването на работни места чрез формирането на социално предприятие, което израства органично – от наличието на конкретни потребности. Социалното предприятие изпълнява няколко функции:

- то е опитното поле за практическото обучение на младежите – чрез него те придобиват не само професионални, но и социални опитности, както и личностно изграждане и развитие
- дава препитание на една микро-общност и така създава устойчивост и възможност за разрастване на начинанието.
- дава основата за продължаващо обучение на младежите – веднаж закотвени към конкретна организация, те придобиват база от която да тръгнат в по-нататъшното си израстване. Напътствани от компетентни и добронамерени възрастни почти всички от тях повишават образованието си, дори и да не е в системата на формалното такова и като цяло напредват в живота
- дава възможност за разрастване и натоваарване с повече функции, при значително по-големи гаранции за добро изпълнение спрямо донорите

Приложимост на иновацията в български условия

Този иновативен модел също е различен от първите пет, като основните му разлики са в това, че

- той създава работни места за младежи от уязвими групи и така, всъщност, обединява всички аспекти на подхода „услуги от едно гише“, докато другите модели идентифицират, обучават и насочват NEETs към трудова заетост;
- той е възникнал органично и спонтанно - като явление на гражданското общество.

Моделът е приложим в български условия, но задължително трябва да бъде подпомогнат финансово в първоначалната си фаза на установяване.

Важен фактор и при него е организацията, прилагаща модела, защото прилагането му в много по-голяма степен изисква лична посветеност и умения за работа с уязвими групи и младежи .

В България има традиция с подобни центрове още преди Втората световна война – в тях са се подготвяли еврейски младежи, които е трябвало да придобият практически умения за справяне с живота в новосъздаваната им родина Израел. В наши дни те са много подходящи за да:

- бъдат привлечени младежи, които не са от уязвими групи, но търсят трудова заетост която е свързана със социална кауза,
- се интегрират трудово на ромските и маргинализирани младежи
- се противопоставят на настъпващата ислямизация сред ромски и помашки младежи
- се интегрират имигранти.

Предложения за организиране на подобни центрове са били предлагани за подкрепа на Министъра на МОН, Председателя на БАН, Столична Община, но са останали без отзвук.

Тук е важно да се споменат няколко думи за социалното предприемачество като една от най-подходящите възможности за трудовата интеграция на младежи от уязвими групи и за целевата група на NEETs. През последните 10 години толкова много се говори за социално предприемачество, че то вече не се възприема като социална иновация.

За момента, обаче, то е с нисък потенциал за приобщаване към пазара на труда поради наличието на съвсем малко действително работещи социални предприятия в Европа, а в България те са в зората на своето появяване.

Социалните предприятия често не могат да оцелеят поради следните причини:

- недостатъчно начален капитал
- недостатъчно печеливша или недобре маркетингова бизнес идея
- некооперативна външна среда – както се оказва фирмите от действащият бизнес сектор в България не са склонни на компромиси за да подкрепят начинаещите социални предприятия.

Най-добрият подход е социалното предприятие да е „заченато“ в рамките на друга работеща структура, за предпочитане бизнес такава и подкрепяно във фазата си на първоначално натрупване на капитал и опит. По този повод е уместно да се спомене, че тази идея много смислено беше заложена в схемата за финансиране на социални предприятия по ОПРЧР на МТСП, отворена през периода 2016 - 2017.

Важно да се подчертае, че без наличието на някои важни условия, социалните предприятия няма да могат да интегрират успешно младежите, особено тези от тях със специфични потребности като NEETs. Заради важната си функция на интегрираща среда, към социалните предприятия трябва да бъдат ангажирани специалисти, които да изпълняват психотерапевтична и социално-образователна функции. Всъщност, както практиката е доказала, дори и без професионални специалисти, ако основният екип е съпричастен към проблемите и потребностите на младежите, той успява да им даде необходимото. Без наличието на социално-психологически микроклимат, базиращ се на човешките ценности, реално въплътени във взаимоотношенията не може да има никакво социално предприемачество.

Досега социалното предприемачество не е получило достатъчно широка подкрепа в България. Освен че програмите за финансиране на социални предприятия са малко,

екосистемата не е подкрепяща – социалните предприятия не получават достатъчно съдействие от другите играчи на пазара.

Като част от програмата си за социална отговорност, някои големи компании обявяват конкурси и подпомагат с малки суми социални иновации и предприемачески идеи на младежи, но това се прави по-скоро с рекламна цел, а средствата са крайно недостатъчни за да се стартира истински бизнес.

Поради изключителната си важност, всякакви зачатъци на социално предприемачество, независимо под каква форма се появяват, трябва да бъдат подпомагани. Всъщност, точно спецификата на възникването им създава нови модели, които могат да бъдат възприети като социални иновации.

Социетални иновации, индиректно насочени към младежка заетост и NEETs

Иновация 7: Portugal Social Innovation

Име на проекта/организацията

Португалска Социална Иновация (Portugal Social Innovation)

Локация

Португалия

Ниво, на което е проектиран

Национално

Използвани инструменти на ЕС

Европейски социален фонд

Стартира

2015

Проблеми, свързани със заетостта

Мултисекторен. Областите, свързани със заетостта, включват развитие на умения и социално включване

Вид иновация

Системи, средства и крайни потребители

Въвлечени основни организации

Португалското правителство, Fundagao Calouste Gulbenkian, Laboratorio de Investimento Social

Годишни разходи/общ принос на ЕС

150 милиона евро (2014-20)

История и замисъл на проекта

Португалска Социална Иновация (ПСИ) е правителствена инициатива, стартирала през 2015 г. Тя има за цел да се справи с редица социални предизвикателства, включително заетостта, като развие португалския пазар на инвестиции със социално въздействие.

ПСИ се състои от четири фонда за подпомагане на социалните инвестиции по различни начини, като се използват 150 млн. евро от структурните фондове, а именно от Европейския социален фонд. ПСИ се характеризира като системна иновация – в сферата на управлението, чието появяване от една страна е стимулирано от външен фактор - ЕСФ, но от друга тя е „зачената“ от предприемачите на местната политика – на първо място от представители на гражданското общество с национално влияние, по-специално чрез подкрепата на Гулбенкианската фондация (Gulbenkian Foundation).а

Иновативност на проекта

Като фонд, който се стреми да популяризира социалните инвестиции в Португалия, ПСИ се характеризира като пример за системна иновация (или иновация в аспекта на

управлението). Инвестициите за социално въздействие (ИСВ), които предоставя фонда, са дефинирани като "осигуряване на финансиране на организациите, отговарящи на социалните нужди, с изрично очакване за измерима социална и финансова възвращаемост". Презумпциите за ИСВ са, че:

- ефективната намеса за справяне със социалните проблеми може да даде възможност за финансови икономии, както и за социални ползи
- такива интервенции могат да бъдат финансирани чрез инвестиции от публични или частни грантове или дарения.

Тъй като ползите от новите интервенции или подходи могат да бъдат несигурни или да не се проявят в краткосрочен план, се стига до извода, че и недържавните инвеститори, могат да изиграят определена роля в споделянето на рисковете, свързани със социалните иновации.

ПСИ се състои от четири фонда, които имат за цел да развият португалското социално въздействие върху инвестиционния пазар по различни начини:

- **Фондът за социални иновации (Social Innovation Fund)**(100 млн. Евро) е фонд за търговия на едро, който най-често съинвестира в социални предприятия с известна зрялост и по този начин демонстрира потенциала си да генерира социална и финансова възвръщаемост.
- **Фондът за облигации със социално въздействие (Social Impact Bonds /SIB)** финансира местните и централните правителства за разработване на облигации за социално въздействие .
- **Партньорствата за въздействие (Partnerships for impact)** осигуряват (невъзстановимо) съфинансиране за предприемачество или благотворителност: финансова и нефинансова подкрепа за социални предприятия в продължение на най-малко три години, която има за цел да направи кандидатите по-устойчиви и ефективни.
- **Изграждане на капацитет за социални инвестиции (Capacity building for social investment):** чрез система от ваучери този фонд предоставя грантове на социални предприятия, които им дават достъп до специализирана подкрепа за финансово управление, измерване на въздействието и управлението.

Тези средства имат за цел да засилят както предлагането, така и търсенето на пазара за инвестиции със социално въздействие, за да се промени начина, по който иновационната социална интервенция се финансира и се разпределят рисковете. По този начин ПСИ може да се разбира като нововъведение в управлението на социалната интервенция. Тази иновация в управлението дава възможност за разработването и разширяването на новаторските подходи. С други думи, иновациите в управлението се възприемат като структурна предпоставка за широкомащабни иновации в процеса.

Тук е възможно да се види промяна не само в средствата, но и в резултата от иновацията. Идеята за инвестиции със социално въздействие преосмисля социалните разходи като ги представя като продуктивна инвестиция за бъдещето.

Португалската Социална Иновация води до подкрепа на дейностите на различни етапи от иновационния процес. As well as supporting the localised testing of employment SI, it has also supported adoption and institutionalisation, and in one case even seems to have led to national scaling.

Един от трите Облигации за *Социално Въздействие* SIBs които са разработени до този момент два са фокусирани върху заетостта на младежи. Взаимствайки от един ставащ все по по-пулярен модел от САЩ 'Coding Bootcamp' – един интензивен курс от 14 седмици за безработни младежи над 18 години който се проведа от 2014 г. насам от Академията в Кодиго (Academia de Codigo. Португалската версия на Coding Bootcamp, съобразявайки се с условията на ЕСФ се случва в Fundao, град с относително по-слаборазвит регион е дизайниран да стимулира завършилите средно образование от града да останат на работа в региона. 100% от участниците в обучението получават предложения за работа.

Друг проект, Faz.te forward („Напредвай сам“ – “Bring yourself forward”) е една интервенция, насочена към младите безработни, в по-голямата си част от групата на NEETs и е разработена от благотворителната организация Associapao para o Desenvolvimento (TESE) и таргетира семействата които печелят над прага за социални помощи, но въпреки това страдат от сериозни затруднения и които представляват значителна negliжирана група обхващаща 31% от населението. Програмата включва професионалисти, които осигуряват на участниците индивидуални сесии с висококвалифицирани ментори.

Роли на различните участници и сектори

Въпреки че ПСИ е правителствена инициатива, нейният фокус е върху засилването на ролята както на организациите от третия сектор, така и на частните инвеститори в иновативната социална интервенция. Подкрепяните от нея социални въздействия включват инвестиции в иновационни програми, предоставяни от организации от третия сектор, включително от неправителствени организации и социални предприятия, от частни фондации, включително Gulbenkian Foundation и Deloitte. Тези инвестиции се възстановяват от общинските власти, ако въпросните иновации се оценяват като успешни по определени показатели. По този начин ПСИ може да бъде характеризирани като централна правителствена инициатива, която използва средства на ЕС за стимулиране на общинските инвестиции в социални иновации, задвижвани от третия сектор, като насърчава частните инвеститори (фондации) да осигурят първоначалната инвестиция.

Съществените играчи сред местните предприемачи, които застават зад Португалската социална иновация, са Calouste Gulbenkian Foundation (CBF) и академичите от IES Social Business School в Лисабон. През октомври 2013 г. CBF съдействаше на IES Business School и Social Finance UK да стартира Laboratorio de Investimento Social (Лаборатория за социални инвестиции). Лабораторията бе създадена като посредник за социални финанси със

задачата да изработи механизми за финансиране на инвестиции със социално въздействие. Лабораторията ефективно предостави канал за изучаване на политики от опита на Обединеното кралство в областта на социалното въздействие и успя да популяризира инвестициите със социално въздействие като политически подход в Португалия.

Как политиките на ЕС подпомагат тази иновация

Работната група през 2014 г., която направи препоръките, водещи до разработването на ПСИ, бе финансирана от ЕК като част от поканата за предложения на DG_EMPL "Подкрепа на търсенето и предлагането на пазара за финансиране на социалните предприятия". Въпреки това, изглежда, че движещата сила за ПСИ идва от предприемачите на местните политики, които създават ефективни мрежи за изучаване на транснационални политики и се ангажират с успешното лобиране за това структурните фондове да се използват по нов начин. В този случай политиките и инициативите на ЕС осигуряват възможност за участие на предприемачите на местно ниво както във фазите на разработване, така и във фазата на изпълнение на ПСИ. Използването на Европейския социален фонд за финансиране на ПСИ се възприема като "променящ играта" фактор ("game changer").

Също така, през 2014 г., CBF, отново с участието на лабораторията и Social Finance UK, стартира Португалската работна група по социалните инвестиции. Това събра 21 членове от различни сектори, за да разработят предложената стратегия за португалския пазар на инвестициите със социално въздействие. Работата на работната група доведе до това, че португалското правителство обяви създаването на ПСИ с помощта на 150 млн. Евро от структурните фондове на ЕС.

Резултати

ПСИ все още се формира, измерва и тества. Той е сложна системна иновация, чието въздействие не би могло да се прояви само за няколко години. Все още информацията от измерването на ефекта на неговото въздействие не са налични.

Засега може да се наблюдава как някои от неговите инструменти действат на практика чрез проекти, които са финансирани. Например, използването на SIB (Облигации за Социално Въздействие) по проекта Faz.te Forward дава възможност услугите, предлагани по проекта да се разширят териториално, обхващайки и град Порто.

Ако целите бъдат постигнати, т.е. да се допринесе за пригодността за заетост на 150 млади хора и да се помогне на поне 40% от тях да станат професионално интегрирани, получените 387 000 евро инвестиции ще бъдат възстановени от Института по заетост и професионално обучение (съответният отговорен публичен субект).

Първоначалните оценки на ефекта от Faz.te Forward, показват обещаващи резултати със средно 73% от участниците интегрирани в пазара на труда след края на програмата.

Иновация 8: Фландрийски Механизъм за Финансиране на Иновации

Название на програмата

ESF Department Flanders' Social Innovation Funding Priority

Локация

Фландрия , Белгия

Ниво на което е приложена иновацията

Регионално

Инструменти на Европейския Социален Фонд

Европейски Социален Фонд (ЕСФ)

Начало

2014

Предизвикателства свързани със заетостта

Локална/регионална заетост, предизвикателства на пазара на труда включващи социално изключени и живеещи в бедност младежи

В какво се състои иновативността

Управлението и процеса

Ключови участващи организации

Фландрийската Агенция на ЕСФ, Департамент на ЕСФ във Фламандското министерство по заетостта и социалната политика

Годишен бюджет / или цялостен принос на ЕС

8.5% от годишния бюджет на ЕСФ - €32m – са използвани за иновация и транснационализиране на иновацията

История и замисъл на проекта

За да подкрепи развитието и внедрването на нови инструменти на пазара на труда, Департаментът на Европейския Социален Фонд във Фламандското Министерство на Заетостта и Социалната Икономика създават Механизъм за Финансиране на Иновации **Innovation Funding Mechanism (IFM)** и му предоставя 8.5% от своя €32 млн бюджет от Европейския Социален Фонд – за да стимулира иновациите на регионално ниво.

На теория той трябва да функционира като платформа, която помага идентифицирането и тестването на недоказали още жизнеността си социални иновации в сферата на заетостта и пазара на труда. От структурна гледна точка финансиращи механизми като този играят допълваща роля към други насочени към резултат – като Боновете за Социално Въздействие, които се възприемат по-скоро като инструмент за разширяване на приложението на една иновация, отколкото като инструмент за генерирането на такава.

Flanders IFM не е социална иновация осигуряваща директно трудова заетост, той е

www.eufunds.bg

проект "Агенти на промяната", дог. № BG05M9OP001-4.001-0052-C01 по ОП РЧР

средство за подкрепа на иновативни проекти в тази сфера. Пример за такъв иновативен проект е 'Doorstart' с разработен модел за ранно кариерно ориентиране и подпомагане на служители, които колективно са уволнени в ситуация на реструктуриране или западане на някаква индустрия във връзка с глобализацията или навлизане на нови технологии – често срещан проблем в наше време. На практика дефинирането на конкретните дейности и интервенции следват потребностите на бенефициентите. В резултат на финансовата подкрепа от IFM проектът има възможност да проведе проучване за да дефинира модела на услугите в такива ситуации, пилотирането и оценката му.

Концептуално и структурно IFM е формиран от предприемачите на местни политики, на базата на добре установени традиции в експериментиране при справянето с предизвикателствата на трудовия пазар, но е повлиян от механизмите на европейското финансиране. Изследователските и развойните дейности, които дават първоначален тласък на Flanders' IFM се реализират благодарение на транснационален проект на ЕСФ, осъществен от програма на Фламандската Агенция на ЕСФ в сътрудничество с структурите управляващи ЕСФ в полша, Швеция и Република Чехия.

На практика, този транснационален проект спомага и за изучаването на чуждестранни политики (включвайки хоризонтално сканиране и посещения на място на реализация на проекти) и за местно експериментиране, което в крайна сметка води до дизайнирането на Фландерския Механизъм за Инвестиране в Иновации Flanders IFM.

Според неговите условия за финансиране, потенциалните бенефициенти трябва да са фокусирани върху крайни потребители, да адресират потребностите на специфични групи, които може да не са приоритет за политиките на ЕС за даден период - на европейско или на национално ниво.

През последния финансиращ цикъл, наречен „Иновация чрез адаптация“, започнал през 2014 и продължаващ до 2017, 32 проекта кандидатстват пред Департамента на Европейския Социален Фонд във Фландрия и 13 са избрани за финансиране. Около една трета кандидатстват за тематична област „активно включване“, която фокусира върху подпомагане на индивидуалните търсещи работа сред различни целеви групи. Местните проекти са насочени към нововъзникващи трудови пазари или към социалните потребности на уязвими групи.

Иновативност на модела

Като финансиращ инструмент на социални иновации, свързани със заетостта IFM е замислен като иновация на управленските процеси и на процесите на изпълнение. На ниво процеси IFM може да се опише като механизъм обслужващ процесите на идентифициране и развитие на такива иновации, предложени от регионалните организации. На практика програмата помага да се изявят, тестват или адаптират иновативни идеи или услуги. Тя цели и да облекчи потенциалните рискове, с които организациите-новатори ще се сблъскат. Програмата работи чрез два типа финансиращи процедури:

- 1. Иновация чрез проучване** – има за цел да стимулира изобретяването на напълно нови идеи, които дават решения на предизвикателствата на трудовия пазар и други социетални такива. Процедурата е дизайнирана в процес от две фази. На първата фаза кандидатите представят предизвикателствата, които искат да адресират. Тази фаза е основно фокусирана върху проучвания: новаторите са стимулирани да генерират нови идеи относно удовлетворяването на потребностите на техните целеви групи и използват това като база за нови концепции за продукти и услуги, които са насочени към разрешаване на предизвикателството. Фаза 1 завършва с конкурс, в който панел от експерти оценява жизнеността и приложимостта на концепцията. Ако концепцията е одобрена, иновацията се предвижда към фаза 2 в която се създава прототип, включващ крайните потребители. На финала създаденият продукт или услуга получава финансова подкрепа, за да се реализира в реални условия.
- 2. Иновация чрез адаптация** – фокусира върху адаптиране на съществуващи социални иновации, които вече са доказали потенциала си в чужбина или са били изпробвани в региона, но са останали недоразвити (например, само в някои сектори, локации, групи потребности и т.н.). Процедурата кани предложения за услуги, които са демонстрирали, че работят добре в различен контекст или които представят доказателства за своята устойчивост. Тук няма фаза на отсяване на концепции.

IFM хвърля светлина върху някои ограничения в механизма на финансиране на социални иновации, който е хоризонтален приоритет в рамките на Европейския Социален Фонд:

- по-голяма част от финансираните чрез ЕСФ програми и проекти на практика предлагат стандартните решения, умело маскирани зад сложен дизайн;
- изискванията за специфични резултати (като например въвличането на големи групи от крайни бенефициенти) водят предимно до краткосрочна трудова заетост. Финансирането не окуражава поемането на риск насочен към радикални

иновации, които да предложат структурни дългосрочни решения.

Какви роли играят различните участници и сектори

IFM прилага регионален екосистемен подход към обезпечаване и мащабиране на иновативните концепции и услуги, а Департаментът на ЕСФ във Фландрия играе ролята на фасилитатор на социалните иновации в сферата на заетостта. При избирането на промоутъри/иноватори – регионалните организации са предпочитани пред международни консултантски фирми. Така се подкрепят местните, регионални иновации. Също така, регионалната новост е един от критериите за избор и при двата финансиращи инструмента. Една организация може да не получи финансиране ако друга в региона е разработила нещо подобно.

Проектите, финансирани по двете програми са често въввлечени в транс-секторно сътрудничество с различни мултисекторни участници. 'Doorstart' е проект, който добре илюстрира това: той е воден от VDAB – държавната служба по заетостта на Фландрия в сътрудничество с трите профсъюза Главната Федерация на труда на Белгия (General Labour Federation of Belgium - ABVV / FGTV) Конфедерацията на Християнските Профсъюзи на Белгия (The Confederation of Christian Trade Unions of Belgium – ACV) и Главната Конфедерация на Либералните Профсъюзи на Белгия (The General Confederation of Liberal Trade Unions of Belgium - ACLVB / CGSLB). Финансирането и наставничеството е обезпечено от Flanders IFM. Оценката на пилотните дейности е проведено от NIVA (Изследователският Институт на Труда и Обществото), който е свързан с Университета в Льовен. Докато подкрепата приключи в края на 2017, проектът Doorstart ще продължи да пилотира и тества услугите в нов организационен формат чрез спонсорство – под формата на държавни субсидии – от Департамента по труда и социалната Икономика на Фламандското Правителство (Flemish Government's Department of Work and Social Economy).

Как ЕС подпомага иновацията

Flanders IFM става възможен благодарение на комбинация от условия. Например, съгласно регламентите на Европейския Социален Фонд проектите, финансирани чрез IFM с фокус върху експериментирането трябва да бъдат пилотирани и тествани от оценители, които да потвърдят тяхната жизненост в ключовите фази на подкрепа. Нещо повече във Фламандския Социален Фонд, същият оценител е отговорен и за оценяващата функция и за подкрепящата такава от страна на IFM or theory-based).

Важно е да се отбележи, че транснационалното сътрудничество остава като стратегическа цел на агенцията – като отделен финансиращ механизъм. Европейския Социален Фонд на Фландрия е участвал в няколко транснационални проекта на ЕС насочени към подкрепа на изучаването на транснационалните политики и трансфер на

опит. Това съответно подпомага локалните предприемачи на политики да провеждат проучвания и идентифицират допри практики отвсякъде. Дизайнът на IFM се базира на опит от изучаване на транснационални политики..

Резултати

IFM е създаден по начин, който стимулира локалните играчи да дефинират трудовия пазар и предизвикателствата на социалното включване отдолу нагоре. Финансирането е организирано по начин по който да се посрещнат рисковете още на много ранна фаза. Широко е оповестено, че очакванията са на практика малка част от финансираните „промоутъри“ да развият жизнени продукти или услуги.

Фокусът на IFM е върху идентифицирането и откриване на жизнени регионални социални иновации в сферата на заетостта, но не и върху подпомагането на тяхната институционализация или прилагане в по-голям мащаб

Първият рунд от проекти подкрепени чрез IFM приключват към края на 2017. Оценката на ефекта от тяхното въздействие се очаква до края на март 2018.

Въпреки че рискът на тази програма, произтичащ от подкрепата на иновации в много ранна фаза е ясно заявен от мениджърите на програмата, IFM дава обещания да изведе социални иновации в сферата на заетостта, които да са релевантни на регионално ниво.

Оценката на пилотната фаза на проекта Doorstart установява, че услугата е жизнеспособна и поредицата от семинари е създавала положителни резултати за участниците: те са се почувствали по-информирани за бъдещетор някои са почувствали по-способни да създадат сами за себе си трудова заетост; младежите се почувствали по-мотивирани да кандидатстват за работа. Пилотните дейности в момента се повтарят в други локации.

Както един от оценителите на програмата казва, тя се движи в посока на ориентираност към практически резултати. Но ценното в нея е именно това, че създава пространство, в което иновациите да бъдат забелязани и развивани.

Приложимост на социеталните иновации в български условия

Преценката дали иновации от мащаба на двата последни социетални проекта са приложими в български условия е значително по-сложна в сравнение с оценката на приложимостта на иновациите, насочени директно към потребителите и е от компетенциите на държавни институции и експерти.

Очевидно е, че за да има ефективен и по-радикален подход към разрешаването на проблемите свързани със заетостта и в България, има необходимост от използване на

структурните фондове на ЕС по нови начини, (като допълнение към схемите, доказали своята ефективност) за което дават пример

- португалският проект с въвеждане на концепцията за инвестиции със социална значимост и на финансови и организационни инструменти за тяхното функционирането, както и с опита да бъде създаден пазар за социални инвестиции;
- механизмът за Финансиране на Иновации във Фландрия, създаден за директно подпомагане на социалните иновации, инициирани от местни, регионални социални предприемачи-инноватори.

Идеите и елементите и на двата социетални иновативни модела са приложими към български условия.

Безспорно португалският проект е много по-комплексен, мащабен и системно обвързващ участниците в сферата на социалните инвестиции. Неговите структури - четирите фонда предвиждат интервенции и стимули в различни аспекти, свързани с развитието на социалния сектор. Всъщност, със своя Фонд за социални иновации, той обхваща и концепцията на фландрийския проект.

Особено впечатляващ е подходът на Португалската Социална Иновация, насочен към обвързване на различните заинтересовани страни в поемане на инициативата и рисковете от инвестициите в социално значими проекти. Въпреки че ПСИ е правителствена инициатива, нейният фокус е върху засилването на ролята, както на организациите от третия сектор, така и на частните инвеститори в иновативната социална интервенция.

Философията и крайните цели и на двата проекта са много сходни, те имат припокриващи се елементи и, като цяло, биха могли да бъдат комбинирани при едно евентуално адаптиране към български условия.

Прилагането им в български условия би довело да значими промени в сектора на социалните услуги и дейности, стига да не бъдат прекалено много усложнени процесите, механизмите и процедурите на модела.

Надяваме се, идеите и на двата проекта да достигнат до взимащите решения на държавно ниво и до лидери-предприемачи, които ще се запалят от идеята да изведат социалния сектор на ново по-високо ниво чрез прилагането на елементите от двата представени социетални иновативни проекта.

Основни изводи и препоръки при прилагане на иновативните модели, методи и практики в България

Един от изводите, които могат да се направят след запознаване с информацията, представена в анализа е, че първата група проекти, тези директно насочени към приобщаването на целевата група към пазара на труда са основно свързани с обучение, кариерно ориентиране, установяване и насочване към съществуващи работни места, докато тези, които създават нови работни места и то по един устойчив (а не зависещ от финансирането от ЕС) са съвсем малко и обикновено не са позиционирани и финансирани като иновации. Новите работни места се създават чрез бизнес или социално предприемачество, но през последните години толкова често се говори и пише за младежко и социално предприемачество, че те вече не се възприемат като иновация. Тук е представен само един проект, който създава работни места чрез дейността на социално предприятие в контекста на уникална социална иновация – Център, който интегрира социално и трудово младежи от уязвими групи.

Анализът на представените иновации директно насочени към решаването на проблеми с безработицата на NEETs показва, че част от тях са почти идентични и се различават само в някои детайли. В проектите, насочени към целевата група се идентифицират няколко структуроопределящи елемента, които са ключови за реализацията им и които ги характеризират като иновации на новото време:

Прилагане на комплексен подход – той се проявява в следните три структуроопределящи елемента на иновативните проекти:

- **Прилагане на холистичен подход към потребностите на целевите групи** – почти всички проекти адресират проблемите на нуждаещите се младежи чрез преодоляване на няколко дефицита едновременно чрез програми, в които бенефициентите а поставени в условия да се развиват многостранно.
- **Предлагане на услугите към NEETs от едно гише** – този елемент може да наложи адаптиране на правните норми или междуведомственото сътрудничество между различни области на политиката, като например мерки на пазара на труда и образователни мерки с услуги за социално подпомагане на младите хора и / или семейна, жилищна и/или образователна политика и т.н. Предизвикателствата, свързани с координацията, могат да доведат до сливания на различни администрации, за да се създаде "едно гише", което да осигурява единствен портал
- **Създаване на мрежа /микрообщност от заинтересовани страни (т.нар. „stakeholders“), които да споделят решаването на проблемите** – НПО сектор, обучителни организации, работодатели, държавна и общинска администрация, браншови организации, профсъюзи, донорски организации, финансиращи

институции и т.н. Това е задължителен елемент в съвременните иновации – споделянето, съвместното търсене на решения. Изключително важно е да бъде разработен механизъм за координация и поемане на отговорности и конкретни ангажименти от различните заинтересовани страни в рамките на един проект.

- **„Работата първо“ - процесът на основното обучение е базиран на подхода „учене чрез правене“** – чрез участие в трудовите процеси. Пътят от предварителното обучение към навлизане в работата е максимално скъсен (в някои проекти до 1 седмица за „инициация“ на младежите). Върху този елемент особено акцентира френският проект „Гаранция за младежите“ с подхода „job first“. На него изцяло се базират подходите на проектите за Споделено чиракуване и Центъра за социална и трудова интеграция „Общностен Кампус 87“
Бързото включване на участниците-младежи в някакъв реален трудов процес може да се осъществи чрез
 - включване в схема на споделено чиракуване
 - доброволчески участия
 - работа в социално предприятие
 - разработване на самостоятелна бизнес идея

Това е най-ценният елемент от иновациите, защото би могъл да създаде заинтересованост и мотивация у младежите, разбира се при подходящи условия, организация и подход към тях.

Това е условно приложим елемент - в зависимост от това дали изобщо има

- работни места на територията на прилагането на проекта – съществуващи или потенциални;
- готовност за съдействие от страна на местни работодатели;
- наличието на социални предприемачи, готови да развият структура предлагаща работни места.

Този елемент всъщност среща теорията с практиката - при всички иновации по приобщаване на безработни лица към пазара на труда, което би могло да стане по-лесно ако има недостиг на работна сила в региона или населеното място. Но със сигурност това ограничение може да се преодолее с търсене на възможности в съседни общини, региони или дори страни – предвид че има схеми за финансиране на трудова мобилност чрез фондовете на ЕС в рамките на Инициатива за Младежка Заетост.

По-трудно осъществимо би било приемането на младежите в различни производства и осигуряването на наставници от фирмите, тъй като много от работодателите имат негативна нагласа към абсолютно начинаещи, без опит служители, чираци и стажанти. Необходима е доста задълбочена работа с работодателите- собственици на бизнеси и

www.eufunds.bg

проект **„Агенти на промяната“**, дог. № BG05M9OP001-4.001-0052-C01 по ОП РЧР

преките ръководители на младежите. Така че, в български условия последните също трябва да бъдат включени в обучения, организирани по адекватен за тази група начин. В тази връзка необходимо условие за прилагането на „трудова елемент“ в приобщаването на NEETs е и следващият.

Целенасочена работа /обучение на работодателите

Признаването на необходимостта работодателите не просто да бъдат привлечени за сътрудничество по проектите, но и с тях да бъде проведен целенасочен обучителен процес, се появява като идея в много иновативни проекти. Прилагането на този елемент има своята локална специфика, защото работодатели участвали в споделени схеми, приемали стажанти и чираци, нямат нужда от съществена предварителна подготовка, докато, например, българските работодатели имат нужда от сериозно разяснение на необходимостта от различен подход към NEETs за да могат те устойчиво да навлязат на пазара на труда. Нагласата на много български работодатели да нарушават трудовото право не заплащайки изцяло или частично труда на служителите си (особено, когато са млади хора), принуждавайки ги да работят в нездравословни условия и нерегламентирано продължително, като с това застрашават здравето и нарушават личния им живот и възможностите за продължаващо учене на младежите, ги прави доста труден партньор в усилията NEETs да бъдат трудово интегрирани. Очевидно е необходимостта от целенасочен и внимателно дизайниран обучителен процес с тази целева група, предвид тяхната позиция и специфика.

Въвличане на участниците от целевата група в разработването на някои от елементите на проектите

Това е интересен иновативен елемент, който е използван при повечето от иновациите., който е показателен за налагането на нови критерии. При него естествено трябва да се отчита местната и конкретната специфика на групата, с която ще се работи. Той повишава мотивацията на участващите младежи и прави по-адекватни услугите и продуктите, разработени за тях.

Вътрешният мониторинг на изпълнението е важен елемент, чиято необходимост се изтъква през последните години от експертите на ЕС, оценяващи иновациите. Организациите, изпълняващи иновациите трябва да разработят индикаторен модел по който да оценяват цялостното изпълнение на проекта си. При някои от представените иновации начинът на мониторинг е част от иновативния подход. Тук е важно да се вземе предвид и фактът доколко обективно би била направена една самооценка ако от нея зависи финансирането на целия проект или поне на някои от неговите фази, което налага извършването на мониторинга на изпълнението от независими организации и експерти, необвързани финансово с изпълнението на проекта.

Ефектът на въздействието на повечето от представените в този анализ иновации все още е в процес на оценка, но той вече е практически видим.

По-голямата част от представените модели, финансирани от фондове на ЕС все още са в процес на приключване на пилотните си фази. Все още няма готови количествени резултати от оценката на тяхното въздействие. Въпреки това, ефектът от тях вече се усеща в местата, в които са реализирани.

Разгледаните иновации все още не са предизвикали радикални промени в съществуващите системи, но много от тях имат този потенциал. Предвид доста значителния размер на средствата, които ЕСФ инвестира в тях, ЕС би могъл да даде и възможности, и стимули на иновациите да разгърнат далеч по-мощен потенциал, дори още в пилотната си фаза. От друга страна, органичният ръст и постепенното израстване на иновацията и вярването и в социалните структури е от съществено значение за нейното успешно приемане от целевите и други групи на местните общности. Доказателство за това са двата, доказали устойчивостта си във времето проекта – този за споделено чиракуване и центърът за социална и трудова интеграция в Англия, Тийтс и Мидълзбро.

Използвани източници:

1. Local Strategies for Youth Employment - Learning from Practice, Report, OECD 2013
2. Strategies to improve labour market integration of young people: Analysing linkages between horizontal and vertical policy coordination, Report, Irene Dingeldey, Lisa Steinberg, University of Bremen, Germany July 2016
3. Exploring the diversity of NEETs, Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2016), Publications Office of the European Union, Luxembourg. Authors: Massimiliano Mascherini, Stefanie Ledermaier, Eurofound. Research project: Exploring the diversity of NEETs.
4. How is EU employment policy driving social innovation?, report, funded under the EC H2020 project SIC, Grant Agreement 693883 12/2017 - Social Innovation Community Project, authors - Nabeela Ahmed (The Young Foundation), Sophie Reynolds (Nesta), Isaac Stanley (Nesta), Sandra Gulyurtlu (The Young Foundation), Madeleine Gabriel (Nesta)
5. Innovative inclusion/ integration of young migrants and refugees into the labour market in Europe, 2016-2018, Project Summary; Coordinator - FIC - Fagligt International Center; partners OFENSIVA TINERILOR ASOCIATIA (RO) , SOLIDAR FOUNDATION FOR HUMANITARIAN, DEVELOPMENT AND EUROPEAN COOPERATION (BE) , Shoqata DEV-AID (AL) , 3F København (DK) , GEOECOPOL Association (RO)
6. Developing the creative and innovative potential of young people through non-formal learning in ways that are relevant to employability, EC, *Expert Group Report* Chair of the Expert Group Dr John Bamber, 2012
7. The Youth Guarantee and Youth Employment Initiative three years on, COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2016
8. Investing in Youth: Sweden OESD Publishing
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264267701-en>
9. YOUNG PEOPLE NOT IN EMPLOYMENT, EDUCATION OR TRAINING (NEET) AN OVERVIEW IN ETF PARTNER COUNTRIES, report Prepared by Ummuhan Bardak,

www.eufunds.bg

проект "Агенти на промяната", дог. № BG05M9OP001-4.001-0052-C01 по ОП РЧР

Martiño Rubal Maseda and Francesca Rosso, ETF

[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/\\$file/NEETs.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/BFEEBA10DD412271C1257EED0035457E/$file/NEETs.pdf)

10. Peer review on the Guarantee for Youth, Paris, 7-8 April 2016.
11. The NEET challenge: what can be done for jobless and disengaged youth? European Network of Public Employment Services (2015), Report on PES implementation of the Youth Guarantee, July 2015. OECD (2016), March 2016.
12. Youth Unemployment and Active Labor Market Policies in Europe, Caliendo M., Schmidl R., November 2015, IZA DP No. 9488.
13. European Network of Public Employment Services (2015), Report on PES practices for the outreach and activation of NEETs. In partnership with the Knowledge Center Social Europe FEANTSA, ENSA, the Regional government of Carinthia, Austria, Azienda Speciale Consortile Oves, Italy, the Dutch Ministry of Health, Welfare and Sports.
14. *Национални планове за прилагане на Гаранция за Младешта*
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1090&langId=en>
Operational Programs (at national and/or regional level)
<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=576&langId=en>
Партньорски споразумения
http://ec.europa.eu/contracts_grants/agreements/index_en.htm
15. Доклад от „Проучване за демотивирани българи“, 2017, „Фридрих Еберт“ и изследователски център „Тренд“
16. Community Campus 87, Annual Report 2016
17. Youth Employment Initiative, European Implementation Assessment, European Parliamentary Research Service, June 2017