

Έκθεση Αποτελεσμάτων Έρευνας με θέμα την Εργασία με/για τη Νεολαία (Youth Work)

ΕΤΟΙΜΑΣΤΗΚΕ ΓΙΑ ΛΟΓΑΡΙΑΣΜΟ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΝΕΟΛΑΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ
ΑΠΟ IMR/ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΛΕΥΚΩΣΙΑΣ™

Περιεχόμενα

Ταυτότητα έρευνας.....	4
Ερευνητικοί στόχοι.....	4
Ανάλυση αποτελεσμάτων ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας ανάμεσα σε Youth Workers.....	5
Περιβάλλον εργασίας.....	5
Βαθμός ικανοποίησης, αναγνώριση & ευκαιρίες.....	13
Ανησυχίες και ανάγκες.....	25
Το μέλλον του Youth Work.....	31
Ανάλυση αποτελεσμάτων ποσοτικής έρευνας ανάμεσα σε εργοδότες	37
Πολιτικές για τη νεολαία.....	38
Youth work.....	40
Ευκαιρίες και προοπτικές.....	41
Ανάλυση αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας εις βάθος συνεντεύξεων ανάμεσα σε εργοδότες youth workers.....	45
Ορισμός youth work.....	45
Το προφίλ ενός youth worker	46
Ο ρόλος ενός youth worker.....	47
Το προφίλ των οργανισμών που εργοδοτούν youth workers.....	47
Εργασιακό καθεστώς και μορφές απασχόλησης	48
Πρακτικές επιμόρφωσης.....	49
Δυσκολίες και προκλήσεις.....	50
Επαγγελματική αναγνώριση και νομική θέσπιση.....	50
Κοινωνική αναγνώριση	51
Ακαδημαϊκή εξειδίκευση και εκπαίδευση	52
Η επένδυση στη νεολαία ως πολιτική και κοινωνική προτεραιότητα	52
Ανάλυση αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας εις βάθος συνεντεύξεων ανάμεσα σε policy makers	53
Ο ρόλος των youth workers.....	53
Youth workers και τοπική αυτοδιοίκηση.....	54
Προκλήσεις στην εφαρμογή του youth work.....	54
Προτεινόμενη προσέγγιση	55
10+1 βασικά ευρήματα.....	57

Ερευνητικοί Στόχοι

- 
- ▶ Αποτύπωση της τρέχουσας κατάστασης της εργασίας με/για τη νεολαία στην Κύπρο
 - ▶ Διερεύνηση και καταγραφή των απόψεων και των αναγκών των εργαζομένων στον τομέα της νεολαίας - εθελοντικά ή επαγγελματικά («youth workers»)
 - ▶ Διερεύνηση των απόψεων των εργοδοτών και των φορέων χάραξης πολιτικής ως προς τον τομέα εργασίας με/για τη νεολαία
 - ▶ Χαρτογράφηση των αναγκών και των θέσεων εργασίας στις οποίες θα μπορούσαν να απασχοληθούν youth workers

Ταυτότητα έρευνας

Η έρευνα διενεργήθηκε από τον Οργανισμό IMR/Πανεπιστήμιο Λευκωσίας™, για λογαριασμό του Οργανισμού Νεολαίας Κύπρου (ONEK). Για τους σκοπούς του έργου διενεργήθηκε:

- Ποσοτική έρευνα μέσω διαδικτυακών συνεντεύξεων με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου σε δείγμα 104 youth workers 18 ετών και άνω.
- Ποσοτική έρευνα μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου σε δείγμα 150 εργοδοτών.
- Ποιοτική έρευνα, τύπου ομάδων εστίασης, ανάμεσα σε youth workers, με δείγμα 6 ομάδων εστίασης (50 άτομα), σε παγκύπρια κάλυψη.
- Ποιοτική έρευνα, τύπου εις βάθος συνεντεύξεων, σε δείγμα 11 ατόμων που κατέχουν θέσεις-κλειδιά σε οργανισμούς που εργοδοτούν youth workers.
- Ποιοτική έρευνα, τύπου εις βάθος συνεντεύξεων, σε δείγμα 10 ατόμων που κατέχουν θέσεις-κλειδιά σε οργανισμούς και υπηρεσίες που εμπλέκονται στη χάραξη πολιτικών (policy makers).

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε κατά τους μήνες Φεβρουάριο-Απρίλιο του 2025.

Ερευνητικοί στόχοι

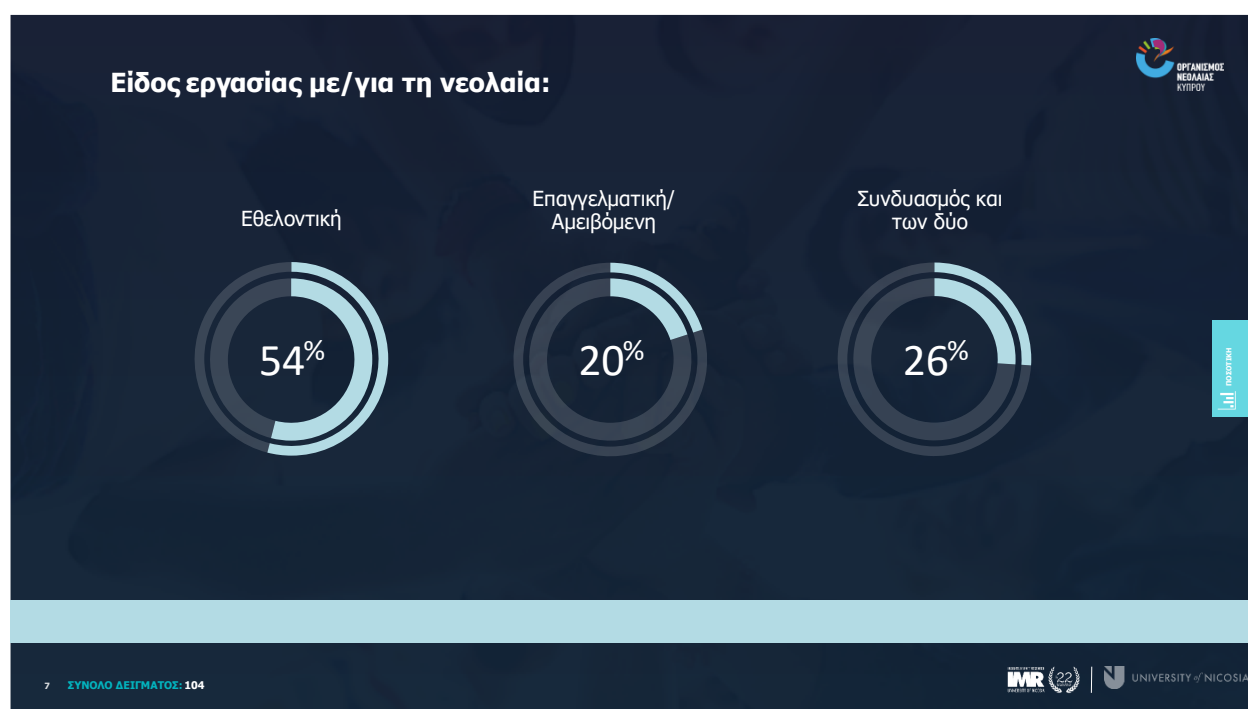
Η έρευνα στοχεύει, αφενός, να σκιαγραφήσει ολοκληρωμένα το σημερινό τοπίο της εργασίας με/για τη νεολαία στην Κύπρο, καλύπτοντας θεσμικό πλαίσιο και τρέχουσες πρακτικές και, αφετέρου, να αναδείξει μέσα από συστηματική διερεύνηση τις αντιλήψεις και ανάγκες τόσο των ίδιων των youth workers (επαγγελματιών και εθελοντών) όσο και των εργοδοτών και φορέων χάραξης πολιτικής που σχετίζονται με τον τομέα· παράλληλα, επιχειρεί να χαρτογραφήσει τις υφιστάμενες και δυνητικές θέσεις απασχόλησης, καθώς και τα απαιτούμενα προσόντα, δημιουργώντας έτσι μια τεκμηριωμένη βάση για μελλοντικές παρεμβάσεις πολιτικής για επαγγελματική κατοχύρωση του κλάδου.

Ανάλυση αποτελεσμάτων ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας ανάμεσα σε Youth Workers

Περιβάλλον εργασίας

Είδος εργασίας: εθελοντική και αμειβόμενη εργασία

Μόλις ένας στους πέντε εργαζομένους με/για τη νεολαία στην Κύπρο αμείβεται συστηματικά (20%), γεγονός που αναδεικνύει το στενό επαγγελματικό πλαίσιο του τομέα και τον περιορισμένο αριθμό αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Αντιθέτως, πάνω από τους μισούς (54%) δραστηριοποιούνται αποκλειστικά σε εθελοντικό επίπεδο, φανερώνοντας πόσο βαθιά ριζωμένη είναι η κουλτούρα προσφοράς και πόσο καθοριστική παραμένει η συμβολή της κοινωνίας των πολιτών στη στήριξη της νεολαίας. Ένα σημαντικό 26% των youth workers συνδυάζει εθελοντική και αμειβόμενη απασχόληση, λειτουργώντας πρακτικά ως μια ενδιάμεση ομάδα που γεφυρώνει την εθελοντική συμμετοχή με τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Η τριμερής αυτή κατανομή υπογραμμίζει, αφενός, το πλήθος του ανθρώπινου κεφαλαίου που προσφέρεται αφιλοκερδώς και, αφετέρου, την ανάγκη για αναβάθμιση της επαγγελματικής πορείας των youth workers μέσα από σταθερή χρηματοδότηση, θεσμική κατοχύρωση και μηχανισμούς πιστοποίησης, ώστε ο τομέας να εξελιχθεί από «πάθος» σε αναγνωρισμένη, βιώσιμη καριέρα.



Όπως προκύπτει και μέσα από τις ομάδες εστίασης στον κυπριακό χώρο του youth work, ο εθελοντισμός αναδεικνύεται ως η κατεξοχήν κινητήρια δύναμη: αποτελεί το θεμέλιο πάνω στο οποίο στηρίζεται η πλειονότητα των δράσεων, ενώ ακόμη και όσοι youth workers έχουν πλέον αμειβόμενη ιδιότητα, δηλώνουν ότι ξεκίνησαν την πορεία τους μέσα από εθελοντική προσφορά. Παρότι το οικοσύστημα αξιοποιεί ευρωπαϊκά και άλλα προγράμματα χρηματοδότησης, η πραγματική του αξία εδράζεται στις αφοσιωμένες

εθελοντικές ομάδες που, με τη συνεχή τους παρουσία και την άμεση επαφή τους με τους νέους, κρατούν ζωντανή τη σχέση εμπιστοσύνης· ουσιαστικά, αποτελούν την ίδια την «ουσία» του youth work.

Το youth work συχνά πυροδοτείται από μια αρχική, αυθόρμητη εθελοντική συμμετοχή, αλλά σταδιακά μετασχηματίζεται σε βαθιά προσωπική εμπειρία που επηρεάζει την πορεία ζωής του ατόμου: η καθημερινή αλληλεπίδραση με τους νέους, η ανάληψη ευθυνών και η ενεργός εμπλοκή σε κοινωνικά ζητήματα καλλιεργούν δεξιότητες, αυτογνωσία και προσωπική εξέλιξη. Πέρα από τη γνώση, το youth work προσφέρει έντονα συναισθηματικά οφέλη· η χαρά της ανθρώπινης σύνδεσης και η ικανοποίηση της προσφοράς δημιουργούν αίσθηση νοήματος και πληρότητας που υπερβαίνει κάθε υλική ανταμοιβή. Ακόμη και όταν η δραστηριότητα γίνεται αμειβόμενη, το «πνεύμα του εθελοντισμού» παραμένει ζωντανό: η δέσμευση, η προσωπική επένδυση και ο ισχυρός δεσμός με τον σκοπό ξεπερνούν τα στενά όρια μιας συμβατικής εργασιακής σχέσης, διατηρώντας αναλλοίωτο τον χαρακτήρα της προσφοράς.

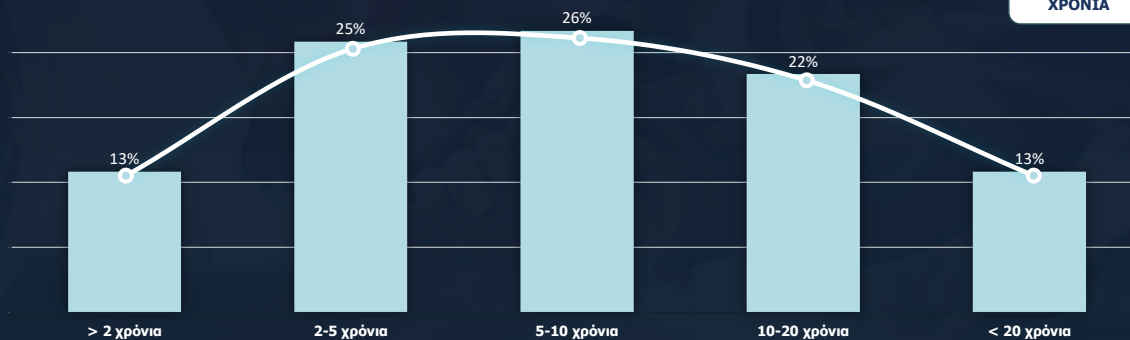
Η απουσία συστηματικής οικονομικής υποστήριξης δημιουργεί ένα πρακτικό πρόβλημα για τους εθελοντές, οι οποίοι συχνά καλύπτουν από την τσέπη τους έξοδα μετακίνησης ή βασικά γεύματα, ώστε να υλοποιήσουν τις δράσεις τους. Παράλληλα, επειδή η πλειονότητα των youth workers δραστηριοποιείται στον χώρο παράλληλα με επαγγελματικές ή οικογενειακές υποχρεώσεις, ο διαθέσιμος χρόνος τους είναι περιορισμένος, γεγονός που δυσχεραίνει τη συστηματική παρουσία τους, αλλά και τη μακροχρόνια δέσμευση. Ως αποτέλεσμα, ο εθελοντικός χαρακτήρας του τομέα ενέχει αβεβαιότητα: δεν μπορεί πάντα να προβλεφθεί αν θα υπάρχουν αρκετοί διαθέσιμοι συντελεστές την κατάλληλη στιγμή, ώστε τα προγράμματα να υλοποιηθούν όπως σχεδιάστηκαν. Αυτή η αστάθεια αποτελεί σημαντικό εμπόδιο για τον στρατηγικό σχεδιασμό και την ανάπτυξη μακροπρόθεσμων πρωτοβουλιών.

Το πεδίο του youth work αντιμετωπίζει σημαντικά εμπόδια, καθώς η υπερβολική γραφειοκρατία, η πολυπλοκότητα της νομοθεσίας και οι ίδιες απαιτήσεις για μικρές και μεγάλες οργανώσεις επιβαρύνουν δυσανάλογα τις εθελοντικές δομές. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να αποθαρρύνεται η ανάληψη πρωτοβουλιών και να φθίνει σταδιακά το κίνητρο της προσφοράς. Το ισχύον νομικό πλαίσιο, ιδίως σε περιπτώσεις όπου εμπλέκονται ανήλικοι, αδυνατεί να προσαρμοστεί στον ευέλικτο και άτυπο χαρακτήρα πολλών δράσεων. Οι αυστηρές διαδικασίες περιορίζουν τη συμμετοχή και την εξέλιξη αρκετών ομάδων, αφήνοντας μικρές ή άτυπες πρωτοβουλίες θεσμικά αόρατες χωρίς εκπροσώπηση, χωρίς φωνή και χωρίς πρόσβαση σε χρηματοδότηση ή υποστήριξη.

Αν και οι εθελοντές αποτελούν τον βασικό πυρήνα του youth work, η προσφορά τους συχνά απορροφάται χωρίς να υπάρχει θεσμική κατοχύρωση ή ουσιαστική υποστήριξη. Επιπλέον, υπάρχει και το λιγότερο ορατό, αλλά ιδιαίτερα σημαντικό κόστος ευκαιρίας: πολλοί εθελοντές αναρωτιούνται τι θυσιάζουν, κοινωνικές συναναστροφές, επαγγελματικές ευκαιρίες ή προσωπική ισορροπία, καθώς η απουσία επίσημης αναγνώρισης ενισχύει την αίσθηση ότι η προσφορά τους δεν εκτιμάται όσο θα έπρεπε.

Χρόνια εμπειρίας ως Youth Worker:

ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ
10.3
ΧΡΟΝΙΑ



Τομείς εργασίας που αφορούν/σχετίζονται με/για τη νεολαία:

Εκπαίδευση και ανάπτυξη δεξιοτήτων των νέων με διοργάνωση εργαστηρίων και σεμιναρίων

57%

Πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες

54%

Διοργάνωση κοινωνικών παρεμβάσεων

52%

Υπαίθριες δραστηριότητες για τη νεολαία

50%

Διοργάνωση & υλοποίηση ευρωπαϊκών προγραμμάτων

48%

Παροχή συμβουλευτικής και καθοδήγησης

38%

Αθλητικές δραστηριότητες

26%

Υποστήριξη για επαγγελματική αποκατάσταση

21%

Χρόνια εμπειρίας

Οι συμμετέχοντες δηλώνουν κατά μέσο όρο 10,3 χρόνια εμπειρίας στον τομέα του youth work, γεγονός που καταδεικνύει ότι ο κλάδος στηρίζεται σε ένα ώριμο ανθρώπινο δυναμικό, με μακρόχρονη πορεία και συσσωρευμένη τεχνογνωσία. Η πολυετής τους παρουσία αντανakλά όχι μόνο επαγγελματική ανθεκτικότητα απέναντι σε ποικίλες προκλήσεις, οικονομικές, θεσμικές και προσωπικές, αλλά και βαθιά δέσμευση στη σχέση με τους νέους. Παράλληλα, υπογραμμίζει την ανάγκη θεσμικής αξιοποίησης αυτής της εμπειρίας: μέσα από προγράμματα καθοδήγησης (mentoring), δομές δια βίου μάθησης και μηχανισμούς αναγνώρισης, η γνώση που έχει καλλιεργηθεί όλα αυτά τα χρόνια μπορεί να μεταδοθεί στις επόμενες γενιές youth workers, ενισχύοντας τη συνέχεια και τη βιωσιμότητα του τομέα.

Τομείς εργασίας των Youth Workers

Η χαρτογράφηση των τομέων δραστηριότητας αποτυπώνει μια σαφή εκπαιδευτική κατεύθυνση: σχεδόν έξι στους δέκα youth workers (57%) διοργανώνουν εργαστήρια και σεμινάρια ανάπτυξης δεξιοτήτων, επιβεβαιώνοντας ότι η μη τυπική μάθηση αποτελεί τον βασικό πυλώνα των παρεμβάσεών τους. Ο δεύτερος σημαντικότερος τομέας αφορά τις πολιτιστικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες (54%), οι οποίες ενισχύουν την έκφραση, αναδεικνύουν ταλέντα και προάγουν την πολιτισμική συμμετοχή. Παράλληλα, οι κοινωνικές παρεμβάσεις (52%) αναδεικνύουν τον ρόλο του youth work ως εργαλείο κοινωνικής συνοχής, με στόχο την ένταξη ευάλωτων ομάδων και την αντιμετώπιση κοινωνικών προκλήσεων.

Στο ίδιο πλαίσιο βιωματικής μάθησης, το 50% των εργαζομένων με/για τη νεολαία υλοποιεί υπαίθριες δραστηριότητες, αξιοποιώντας το φυσικό περιβάλλον για την ενίσχυση της ομαδικότητας και της ψυχοσωματικής ευεξίας. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι σχεδόν οι μισοί (48%) εμπλέκονται ενεργά στη διαχείριση ευρωπαϊκών προγραμμάτων, στοιχείο που αντανakλά υψηλό βαθμό εξωστρέφειας, ικανότητα αξιοποίησης ευρωπαϊκών κονδυλίων και εξοικείωση με τις απαιτήσεις του project management.

Σε χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται η ατομική συμβουλευτική ή καθοδήγηση (38%), οι αθλητικές δραστηριότητες (26%) και η υποστήριξη επαγγελματικής αποκατάστασης (21%). Οι τομείς αυτοί αναδεικνύονται ως περιοχές με περιθώριο ενίσχυσης: η επαγγελματική καθοδήγηση, για παράδειγμα, μπορεί να αποτελέσει κρίσιμο εργαλείο για τη μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας, ενώ η ενίσχυση των αθλητικών δράσεων μπορεί να συμβάλει στην προώθηση ενός πιο υγιεινού τρόπου ζωής.

Συνολικά, το εύρος των δραστηριοτήτων υποδηλώνει αφενός την ποικιλία παρεμβάσεων του youth work, αφετέρου όμως και μια άνιση κατανομή των εστιάσεων, αναδεικνύοντας την ανάγκη για στοχευμένες επενδύσεις στους λιγότερο ανεπτυγμένους τομείς, ώστε να διασφαλιστεί η συνολική κάλυψη των αναγκών της κυπριακής νεολαίας.

Θεματικές που καλύπτει αυτή την περίοδο η εργασία με/για τη νεολαία:



Ενεργός πολιτότητα/
συμμετοχή των νέων στα
κοινά



60%

Εκπαίδευση και
ανάπτυξη δεξιοτήτων



53%

Πολιτισμός



51%

Καταπολέμηση
κοινωνικού αποκλεισμού



42%

Ευεξία & Ψυχική υγεία



38%

Κλιματική αλλαγή και
βιωσιμότητα



27%

Επαγγελματική καθοδήγηση



20%

Ψηφιακές δεξιότητες



15%

Σεξουαλική διαπαιδαγώγηση



4%

Ισότητα Φύλων



3%

15 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: ΑΛΛΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΑΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΠΟΣΟΣΤΑ



Χώρος υλοποίησης εργασίας με/για τη νεολαία:



Μη κυβερνητικές οργανώσεις



Κέντρα νεότητας



Κοινότητες/δήμοι



Σχολεία



Κρατικός φορέας



Άλλο



16 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104



Θεματικές που καλύπτονται από τους Youth Workers

Οι υφιστάμενες δράσεις των youth workers στην Κύπρο αναδεικνύουν ως βασική προτεραιότητα την προώθηση της ενεργού πολιτότητας: το 60% εστιάζει στην καλλιέργεια συμμετοχικής κουλτούρας και δημοκρατικής συνείδησης στους νέους. Ακολουθούν η εκπαίδευση και η ανάπτυξη δεξιοτήτων (53%), καθώς και οι πολιτιστικές δραστηριότητες (51%), επιβεβαιώνοντας τον διττό ρόλο του youth work ως πεδίου μάθησης και δημιουργικής έκφρασης. Σε εξίσου σημαντική θέση βρίσκονται η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού (42%) και η προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευεξίας (38%), δείχνοντας αυξημένη ευαισθητοποίηση απέναντι στις κοινωνικές και συναισθηματικές ανάγκες των νέων.

Θεματικές όπως η κλιματική αλλαγή και η βιωσιμότητα (27%), η επαγγελματική καθοδήγηση (20%) και οι ψηφιακές δεξιότητες (15%) αναγνωρίζονται ως ουσιαστικοί τομείς, όμως δεν φαίνεται να αποτελούν προτεραιότητα όπως οι κυρίαρχες δράσεις.

Ιδιαίτερα περιορισμένη καταγράφεται η ενασχόληση με τη σεξουαλική διαπαιδαγώγηση (4%) και την ισότητα των φύλων (3%), παρά τη σημαντικότητά τους στις διεθνείς στρατηγικές για το youth work και την ευρύτερη πολιτική για τη νεολαία.

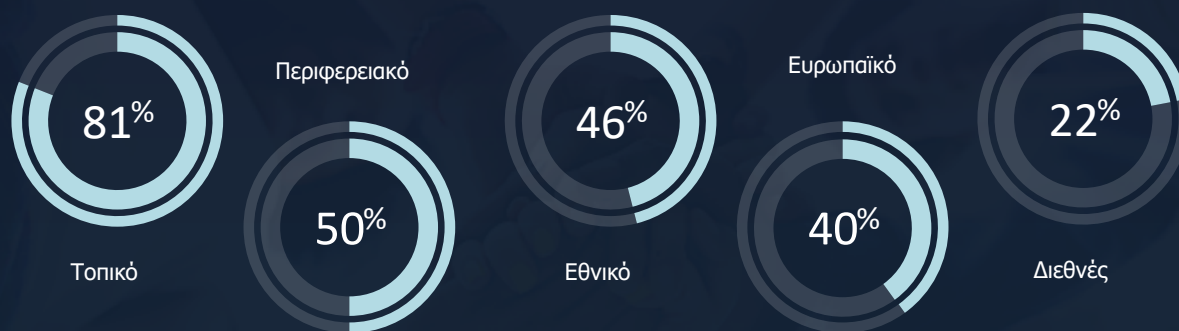
Συνολικά, το θεματικό προφίλ του τομέα εστιάζει κυρίως στη δημοκρατική συμμετοχή, την εκπαίδευση και τον πολιτισμό. Ωστόσο, αναδεικνύεται η ανάγκη για στοχευμένη ενίσχυση των δράσεων που σχετίζονται με την πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, την ισότητα και τη σεξουαλική αγωγή, ώστε το youth work να ανταποκρίνεται στις πολυδιάστατες ανάγκες της σύγχρονης κυπριακής νεολαίας.

Χώροι υλοποίησης εργασίας

Η πλειονότητα των δράσεων youth work υλοποιείται μέσα σε χώρους μη κυβερνητικών οργανώσεων (47%), γεγονός που επιβεβαιώνει τον πρωτεύοντα ρόλο της οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών στη στήριξη και συντονισμό προγραμμάτων για τη νεολαία. Η δεύτερη πιο συχνή «έδρα» είναι τα κέντρα νεότητας (41%), τα οποία λειτουργούν ως εξειδικευμένοι χώροι συνάντησης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, ενώ ακολουθούν οι κοινότητες και οι δήμοι (38%), υποδηλώνοντας ότι η τοπική αυτοδιοίκηση έχει αρχίσει να αναλαμβάνει πιο ενεργό ρόλο, χωρίς ωστόσο να φτάνει ακόμη τα επίπεδα των ΜΚΟ.

Αντίθετα, η παρουσία του youth work στο σχολικό περιβάλλον παραμένει σχετικά περιορισμένη (20%), στοιχείο που καταδεικνύει ένα ανεκμετάλλευτο πεδίο για την ενίσχυση της μη τυπικής μάθησης μέσα στη σχολική καθημερινή ζωή. Ακόμη χαμηλότερη είναι η εμπλοκή κρατικών φορέων (14%), ένδειξη ότι οι δημόσιες δομές δεν έχουν ακόμη ενσωματώσει συστηματικά επαγγελματίες youth workers στα προγράμματά τους. Τέλος, το ποσοστό «Άλλο» (8%) αποτυπώνει διάσπαρτες δράσεις σε λιγότερο τυπικούς χώρους, όπως πολιτιστικά ιδρύματα ή ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Επίπεδο εργασίας με/για τη νεολαία:



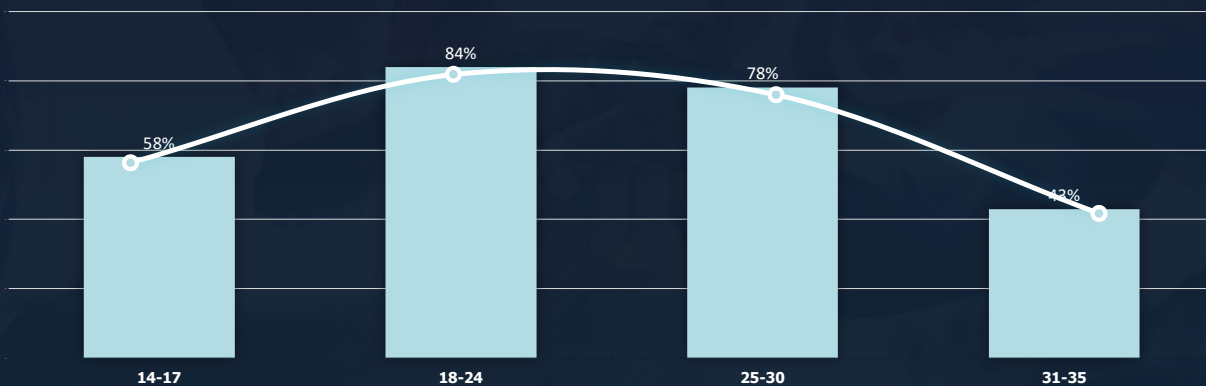
Επίπεδο εργασίας

Το 81% των youth workers δραστηριοποιείται κυρίως μέσα στα όρια της πόλης ή της κοινότητάς του, στοιχείο που υποδηλώνει ισχυρή σύνδεση με τις άμεσες ανάγκες της τοπικής νεολαίας. Η μισή σχεδόν κοινότητα των youth workers (50%) επεκτείνει τις δράσεις της στο περιφερειακό επίπεδο, καλύπτοντας μεγαλύτερες γεωγραφικές ενότητες αλλά παραμένοντας σε οικείες κοινωνικές συνθήκες. Σε εθνική κλίμακα κινείται το 46%, αποδεικνύοντας ότι σχεδόν ένας στους δύο επιχειρεί να δράσει σε παγκύπριο επίπεδο.

Παράλληλα, το 40% εμπλέκεται σε ευρωπαϊκά προγράμματα, γεγονός που εξασφαλίζει πρόσβαση σε χρηματοδοτικά εργαλεία, δικτύωση και ανταλλαγή καλών πρακτικών, ενώ μόλις 22% δρα σε διεθνές πεδίο, κάτι που φανερώνει ακόμη περιορισμένη παρουσία σε παγκόσμια fora και διακρατικές συμπράξεις.

Συνολικά, το προφίλ του τομέα καταδεικνύει ισχυρή τοπική βάση, αλλά και προοπτικές ενίσχυσης της συμμετοχής σε ευρωπαϊκές και διεθνείς δράσεις, ώστε να ενδυναμωθεί η εξωστρέφεια και η διασύνδεση του κυπριακού youth work με τα παγκόσμια δίκτυα.

Ποια είναι η κύρια ηλικιακή ομάδα με την οποία εργάζεσαι;



Ηλικιακές ομάδες

Τα ποσοστά συμμετοχής αποτυπώνουν κορύφωση του ενδιαφέροντος στις ηλικίες 18-24 ετών (84%), καθιστώντας αυτή την ομάδα τον κατεξοχήν στόχο των δράσεων youth work. Ακολουθεί με υψηλό ποσοστό η ηλικιακή κατηγορία 25-30 ετών (78%), δείχνοντας ότι οι οργανώσεις συνεχίζουν να υποστηρίζουν τους νέους και κατά τη μεταπανεπιστημιακή ή πρώιμη επαγγελματική τους φάση.

Η ηλικιακή ομάδα 14-17 ετών συγκεντρώνει 58%, γεγονός που δείχνει μεν ουσιαστική εμπλοκή με τους εφήβους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά λιγότερο συστηματική σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες ηλικίες. Αντίθετα, η κατηγορία 31-35 ετών εμφανίζει αισθητά χαμηλότερη κάλυψη (43%), υποδηλώνοντας περιορισμένη παρέμβαση προς νέους που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν προκλήσεις επαγγελματικής ένταξης ή έχουν ανάγκη από δια βίου μάθηση στη φάση κατά τη δεύτερη δεκαετία της ενηλικίωσης.

Συνολικά, το ηλικιακό προφίλ του τομέα δείχνει έντονη συγκέντρωση δράσεων στην ηλικιακή ομάδα 18-30 ετών, ενώ παράλληλα αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης παρεμβάσεων τόσο στην πρώιμη εφηβεία όσο και στην τρίτη δεκαετία της ζωής, κατά την οποία πολλοί νέοι βρίσκονται ακόμη σε φάση επαγγελματικής και κοινωνικής σταθεροποίησης.

Βαθμός ικανοποίησης, αναγνώριση & ευκαιρίες

Ο ρόλος του youth worker όπως περιγράφεται από τους ίδιους

Οι αφηγήσεις των ίδιων των youth workers αποκαλύπτουν πως ο ρόλος τους βιώνεται, πρωτίστως ως πορεία προσωπικής μεταμόρφωσης: η συνεχής αλληλεπίδραση με τους νέους γεννά χαρά, αίσθηση νοήματος και ευρύτερη αλλαγή στάσης ζωής. Πολλοί περιγράφουν την κοινότητα των youth workers ως «μεγάλη οικογένεια», έναν χώρο από όπου αντλούν έμπνευση, χτίζουν φιλίες και εδραιώνουν βαθύτερη σύνδεση τόσο με τον εαυτό τους όσο και με την κοινωνία. Παράλληλα, εντοπίζουν στην προσφορά και στην καθοδήγηση τον πυρήνα της αποστολής τους· αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους ως συνοδοιπόρους των νέων, ενισχύοντάς τους μέσω mentoring και βοηθώντας τους να αναπτύξουν δεξιότητες για το μέλλον.

Κεντρική στην αντίληψη του ρόλου τους είναι και η bottom-up προσέγγιση «με τους νέους, για τους νέους». Θεωρούν ότι ο ρόλος τους δεν είναι να μεταδώσουν έτοιμες λύσεις αλλά να συν-δημιουργήσουν, παρέχοντας στους νέους λόγο και ενεργό ρόλο σε κάθε στάδιο, από τη σύλληψη της ιδέας έως την υλοποίηση. Για πολλούς, η ουσία της δουλειάς συνοψίζεται στη φράση «έστω και έναν να βοηθήσω»· ακόμη και μια μικρή αλλαγή στη ζωή ενός νέου θεωρείται επαρκής ανταμοιβή.

Ταυτόχρονα, αναγνωρίζουν ότι ο ρόλος τους βρίσκεται σε κρίσιμη καμπή. Καλούνται να ανταποκριθούν σε όλο και πιο σύνθετες ανάγκες (ψυχική υγεία, κοινωνική ένταξη, προοπτική), χωρίς όμως σταθερή θεσμική στήριξη ή επαρκείς πόρους, γεγονός που δημιουργεί πίεση και αίσθηση αδιεξόδου. Επιπλέον, η δυσπιστία των ίδιων των νέων απέναντι στους θεσμούς δυσκολεύει την οικοδόμηση εμπιστοσύνης, περιορίζοντας την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

Παρ' όλες τις προκλήσεις, οι youth workers συνεχίζουν να βλέπουν την αποστολή τους ως καίριας σημασίας, επιδιώκοντας να λειτουργούν ως συνδετικός κρίκος μεταξύ των νέων και των διαθέσιμων ευκαιριών μάθησης, κινητικότητας και συμμετοχής.

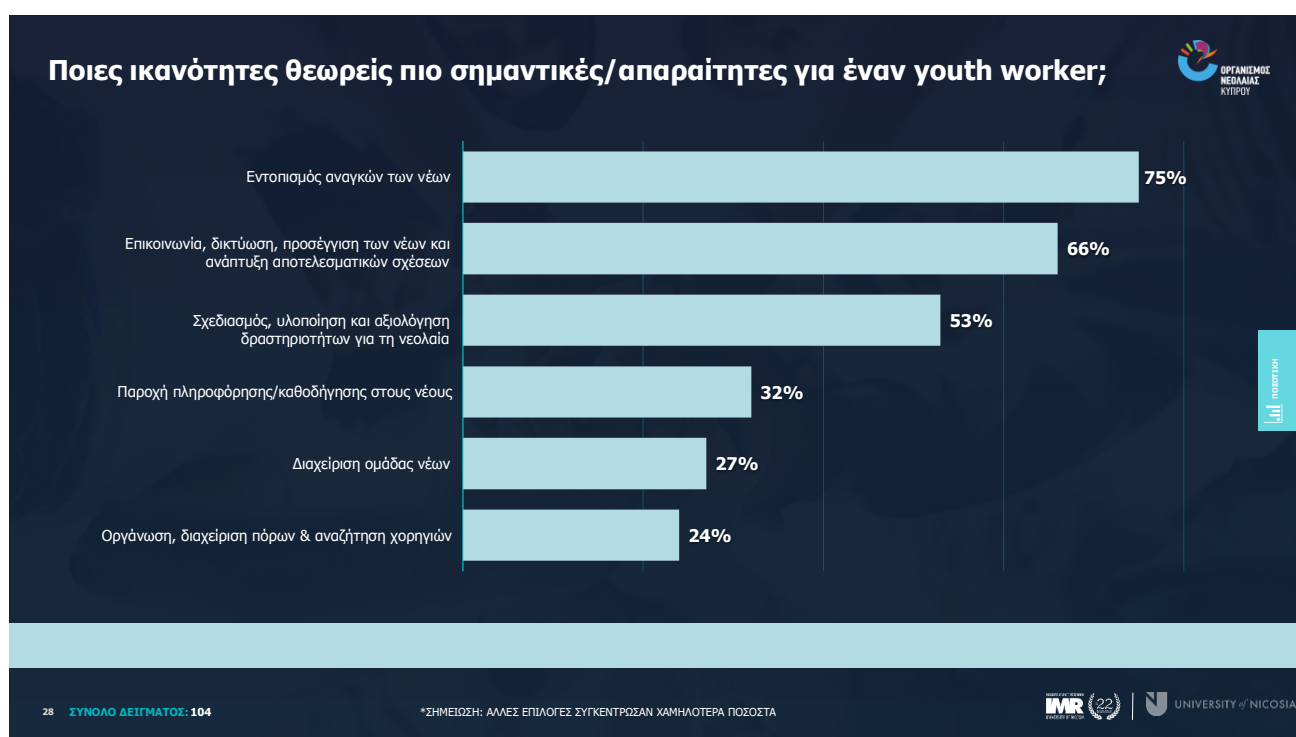
Σημαντικές και απαραίτητες ικανότητες για έναν youth worker

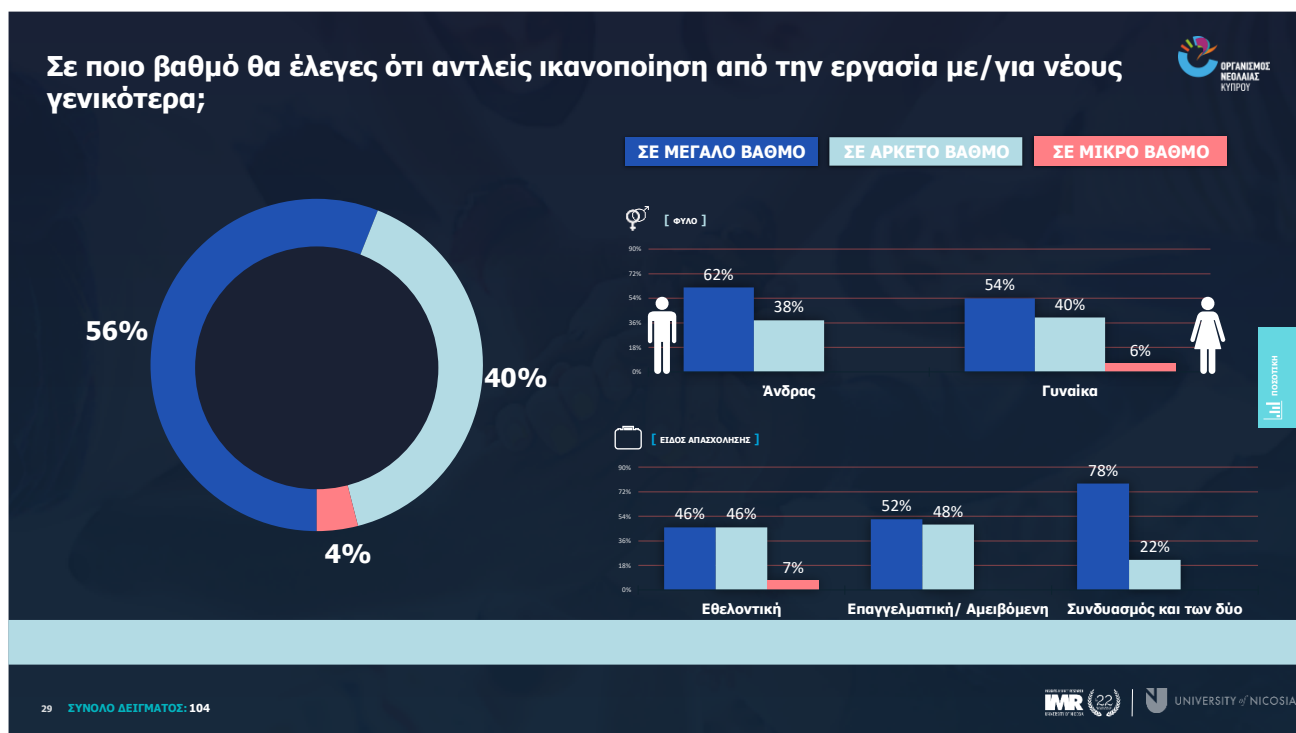
Τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύουν με σαφήνεια ότι, σύμφωνα με την αντίληψη των ίδιων των επαγγελματιών, ο πυρήνας της επάρκειας ενός youth worker εντοπίζεται στην ικανότητα αναγνώρισης των αναγκών των νέων. Το 75% θεωρεί αυτή τη δεξιότητα απολύτως απαραίτητη, επιβεβαιώνοντας πως η ουσιαστική κατανόηση του «τι χρειάζονται οι νέοι» αποτελεί βασική προϋπόθεση για κάθε μορφή παρέμβασης.

Ακολουθεί, με ποσοστό 66%, η ικανότητα επικοινωνίας, δικτύωσης και ανάπτυξης σχέσεων εμπιστοσύνης. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει ότι ο ρόλος του youth worker στηρίζεται σε ισχυρές διαπροσωπικές δεξιότητες, οι οποίες μπορούν να κινητοποιήσουν, να εμπλέξουν και να υποστηρίξουν ουσιαστικά τη νεολαία.

Στην τρίτη θέση βρίσκεται η δεξιότητα σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης δραστηριοτήτων (53%), στοιχείο που δείχνει ότι η ικανότητα μετατροπής των αναγκών σε ποιοτικά, δομημένα προγράμματα παραμένει υψηλή προτεραιότητα.

Αντίθετα, πιο εξειδικευμένες ή λειτουργικές δεξιότητες, όπως η παροχή πληροφόρησης και καθοδήγησης (32%), η διαχείριση ομάδας νέων (27%) και σε ακόμη χαμηλότερο ποσοστό, η οργάνωση πόρων και αναζήτηση χορηγιών (24%), καταγράφονται σε χαμηλότερες θέσεις. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι η κοινότητα των youth workers συνεχίζει να δίνει έμφαση στη διάγνωση των αναγκών και στη σχέση με τους νέους, αποδίδοντας συγκριτικά μικρότερη βαρύτητα στις διοικητικές και χρηματοδοτικές πλευρές του ρόλου.





Βαθμός ικανοποίησης των youth workers

Η συνολική εικόνα αποτυπώνει υψηλό επίπεδο ικανοποίησης από το ίδιο το αντικείμενο του youth work: το 56% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι αντλεί «σε μεγάλο βαθμό» ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους νέους, ενώ ένα 40% αναφέρει ότι ικανοποιείται «σε αρκετό βαθμό». Μόλις το 4% τοποθετείται στα χαμηλότερα επίπεδα, ποσοστό που φανερώνει σχεδόν καθολικά θετική εμπειρία.

Η ανάλυση ανά φύλο δεν διαφοροποιεί ουσιαστικά την εικόνα αφού στους άνδρες, το ποσοστό υψηλής ικανοποίησης ανέρχεται σε 62%, ενώ στις γυναίκες φτάνει το 54%, με ένα 6% ωστόσο να δηλώνει χαμηλή ικανοποίηση.

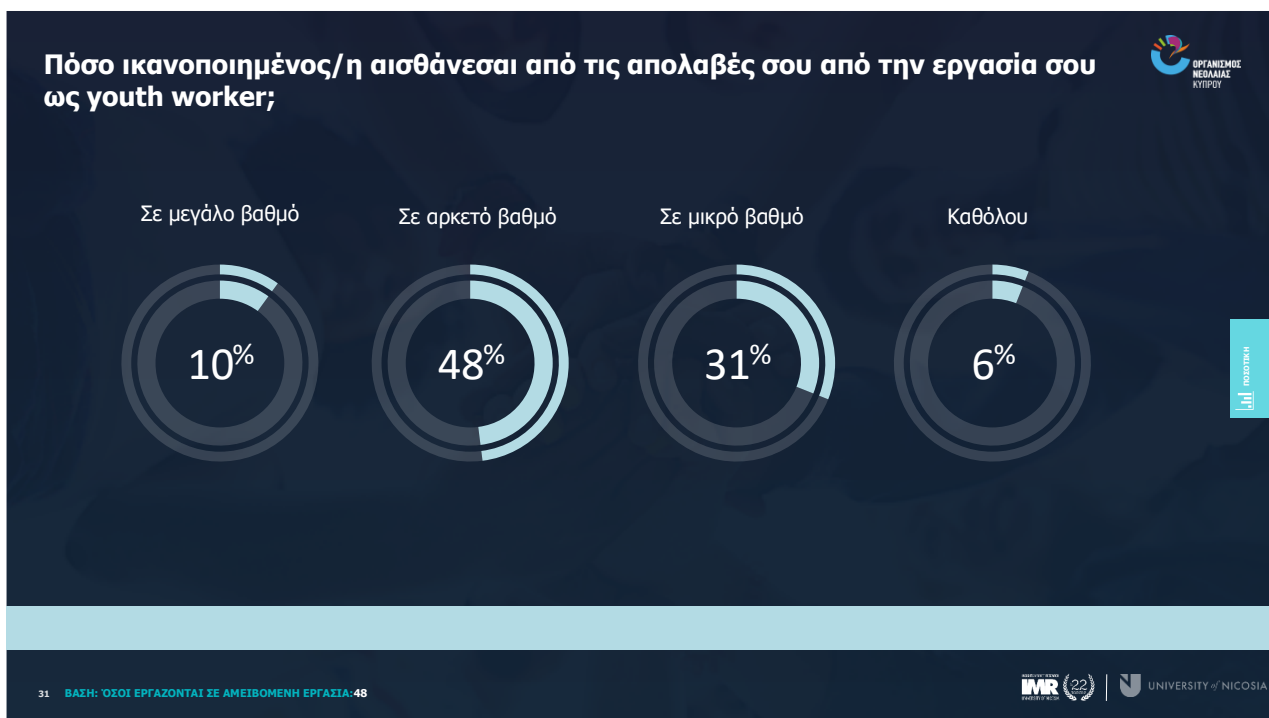
Όσον αφορά την ανάλυση με βάση το είδος απασχόλησης, την υψηλότερη ικανοποίηση (78% «σε μεγάλο βαθμό») καταγράφουν όσοι συνδυάζουν εθελοντική και αμειβόμενη εργασία, γεγονός που πιθανόν αντανακλά τη σύνθεση της ελευθερίας του εθελοντισμού με την αναγνώριση που συνεπάγεται η οικονομική ανταμοιβή.

Όταν η ανάλυση επικεντρώνεται στην ικανοποίηση από την τρέχουσα αμειβόμενη θέση (βάση: 48 εργαζόμενοι), τα αποτελέσματα παραμένουν θετικά, αν και ελαφρώς χαμηλότερα. Το 56% δηλώνει υψηλή ικανοποίηση, το 38% επαρκή, ενώ μόλις το 2% εκφράζει χαμηλή ικανοποίηση.

Η εικόνα διαφοροποιείται αισθητά όταν εξετάζεται η ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές: μόλις το 10% δηλώνει ικανοποίηση «σε μεγάλο βαθμό», ενώ σχεδόν ένας στους τρεις (31%) αναφέρει ότι ικανοποιείται «σε μικρό βαθμό» και το 6% καθόλου. Με άλλα λόγια, παρότι το περιεχόμενο της εργασίας προσφέρει σημαντική προσωπική ανταμοιβή, οι μισθολογικές συνθήκες δεν κρίνονται αντίστοιχα ικανοποιητικές,

αναδεικνύοντας ένα σαφές χάσμα μεταξύ της εσωτερικής και της υλικής ανταμοιβής του ρόλου.

Αυτή η διάσταση φωτίζει ένα κρίσιμο ζήτημα πολιτικής: η διατήρηση του υψηλού ηθικού και της επαγγελματικής δέσμευσης των youth workers απαιτεί όχι μόνο ποιοτικό περιεχόμενο δράσης, αλλά και επαρκείς, ανταγωνιστικές απολαβές. Η υφιστάμενη δυσαναλογία απειλεί, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα, τη βιωσιμότητα του κλάδου, ενισχύοντας την ανάγκη για θεσμική αναγνώριση, σταθερή χρηματοδότηση και μηχανισμούς αμοιβών που αντανakλούν την πολυπλοκότητα και τον κοινωνικό αντίκτυπο της εργασίας με και για τη νεολαία.



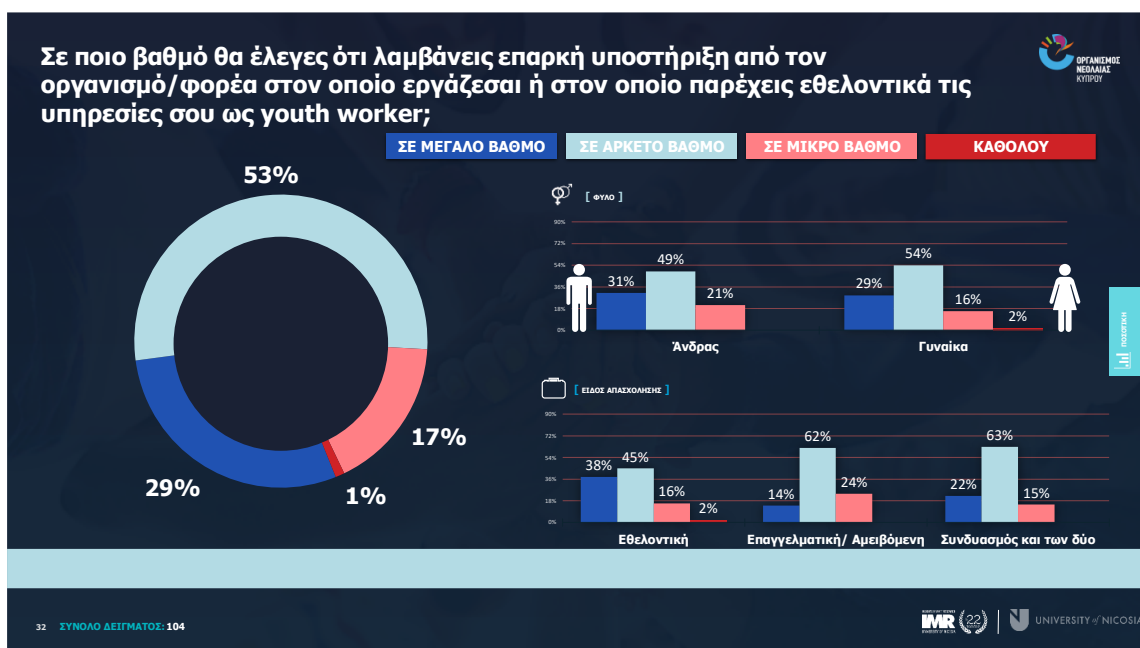
Βαθμός υποστήριξης από τον οργανισμό τους

Η εικόνα της υποστήριξης από τον συνεργαζόμενο οργανισμό ή φορέα που λαμβάνουν οι youth workers εμφανίζεται ικανοποιητική. Μόλις τρεις στους δέκα (29%) δηλώνουν ότι υποστηρίζονται «σε μεγάλο βαθμό», ενώ η πλειονότητα (53%) περιορίζεται στο «αρκετό». Ένας στους έξι (17%) αισθάνεται ότι η στήριξη παρέχεται «σε μικρό βαθμό» και ένα οριακό 1% κάνει λόγο για πλήρη απουσία. Επομένως, το 70% ικανοποιείται επαρκώς, αλλά μόνο το ένα τρίτο βιώνει πραγματικά υψηλό επίπεδο υποστήριξης.

Η ανάλυση ανά φύλο δεν παρουσιάζει μεγάλες αποκλίσεις, ωστόσο οι άνδρες συγκεντρώνουν ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό υποστήριξης σε μικρό βαθμό (21% έναντι 16% στις γυναίκες), ενώ οι γυναίκες εμφανίζουν μία μικρή, αλλά υπαρκτή ένδειξη μηδενικής στήριξης (2%).

Πιο έντονες διαφοροποιήσεις καταγράφονται ως προς τον τύπο απασχόλησης:

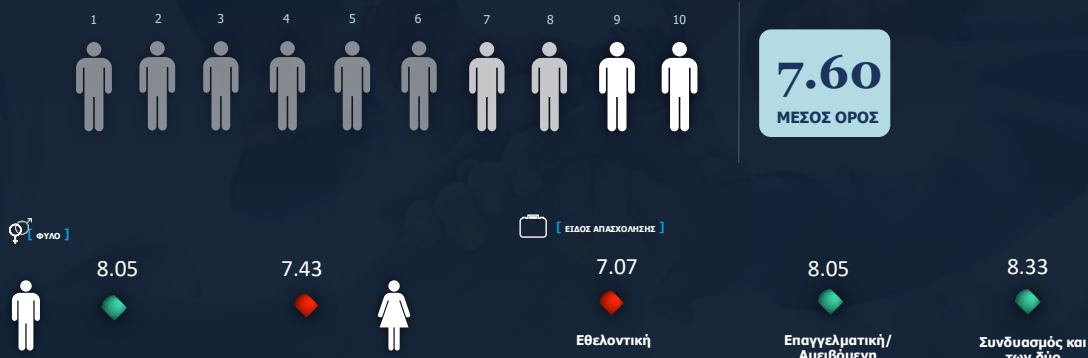
- Οι εθελοντές εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό πλήρους ικανοποίησης (38%), πιθανόν λόγω μικρότερων προσδοκιών ή ισχυρότερου δεσμού με τους οργανισμούς τους.
- Στην επαγγελματική/αμειβόμενη κατηγορία η υποστήριξη το «σε μεγάλο βαθμό» πέφτει στο 14%, ενώ ένα σημαντικό 24% δηλώνει στήριξη σε μικρό βαθμό· εύρημα που υπογραμμίζει το χάσμα ανάμεσα στις απαιτήσεις του ρόλου και στις δομές που τον πλαισιώνουν.
- Όσοι συνδυάζουν εθελοντική και αμειβόμενη απασχόληση βρίσκονται κάπου στη μέση (22% – «σε μεγάλο» | 63% – «σε αρκετό»), νούμερα που επιβεβαιώνουν ότι η διπλή ιδιότητα δεν διασφαλίζει αυτομάτως υψηλότερο επίπεδο υποστήριξης.



Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (1/6)



Προσωπικά αναγνωρίζεις τι είναι το youth work, τι είναι το αντικείμενο ενός youth worker και την αξία που έχει αυτή η εργασία



33 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

▲ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ▼ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ



UNIVERSITY of NICOSIA

Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (2/6)



Η νεολαία και το youth work περιλαμβάνονται στις πολιτικές για τη νεολαία



34 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

▲ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ▼ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ



UNIVERSITY of NICOSIA

Αντίληψη για την αναγνώριση του youth work

Οι youth workers διαθέτουν υψηλή αίσθηση προσωπικής ταυτότητας, αλλά βιώνουν κενά θεσμικής ένταξης, τυπικής αναγνώρισης δεξιοτήτων και κοινωνικής ορατότητας. Η αναντιστοιχία αυτή εξηγεί γιατί παρά την προσωπική ικανοποίηση, παραμένουν ανήσυχοι για τη βιωσιμότητα και το κύρος του επαγγέλματός τους.

Τα ευρήματα σκιαγραφούν το «τρίπτυχο» αυτοαναγνώριση – θεσμική ένταξη – κοινωνική ορατότητα του ρόλου:

1. Ισχυρή αυτογνωσία και αποδοχή της αξίας του ρόλου

Ο μέσος βαθμός 7,60 δείχνει ότι οι ίδιοι οι youth workers νιώθουν πως αντιλαμβάνονται σε βάθος το αντικείμενο και τη σημασία της εργασίας τους. Η αυτοαναγνώριση αυτή ενισχύεται ιδιαίτερα σε όσους έχουν επαγγελματική ή μεικτή απασχόληση (8,05 και 8,33 αντίστοιχα), ενώ οι εθελοντές κινούνται χαμηλότερα (7,07), πιθανόν λόγω περιορισμένης πρόσβασης σε επίσημη επιμόρφωση ή δομές αναγνώρισης.

2. Μετριοπάθεια όσον αφορά την ένταξη του youth work στις πολιτικές νεολαίας

Η μέση τιμή 5,81 αποτυπώνει συγκρατημένη συμφωνία ότι ο τομέας συμπεριλαμβάνεται επαρκώς σε εθνικές πολιτικές. Γυναίκες (6,14) και εργαζόμενοι με διπλή ιδιότητα (6,33) εμφανίζονται ελαφρώς πιο αισιόδοξοι· αντιθέτως, άνδρες (5,36) και αποκλειστικά εθελοντές (5,68) εκφράζουν μεγαλύτερη επιφύλαξη.

3. Χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος

Ο μέσος όρος πέφτει στο 4,81 όταν οι ερωτώμενοι καλούνται να εκτιμήσουν πόσο το ευρύτερο κοινό αναγνωρίζει το έργο τους. Οι γυναίκες (5,17) φαίνεται να αισθάνονται ελάχιστα μεγαλύτερη αποδοχή, ενώ οι άνδρες (4,25) και οι αμειβόμενοι επαγγελματίες (4,42) δηλώνουν αισθητή έλλειψη αναγνώρισης – ένδειξη ότι ακόμη και μια επί πληρωμή θέση δεν συνοδεύεται από αντίστοιχο κοινωνικό κύρος.

4. Σχεδόν ανύπαρκτη επικύρωση μαθησιακών αποτελεσμάτων

Με μέσο όρο 4,72, οι youth workers εκφράζουν αμφιβολία για το κατά πόσο οι δεξιότητες που αποκτώνται μέσω της δουλειάς τους αναγνωρίζονται και πιστοποιούνται. Η διακύμανση μεταξύ υπο-ομάδων είναι περιορισμένη (4,62-4,76), γεγονός που υποδεικνύει δομικό κενό στο σύστημα αναγνώρισης της μη τυπικής και άτυπης μάθησης ανεξαρτήτως καθεστώτος απασχόλησης ή φύλου.

5. Περιορισμένη θεσμική αναγνώριση της εργασίας των youth workers

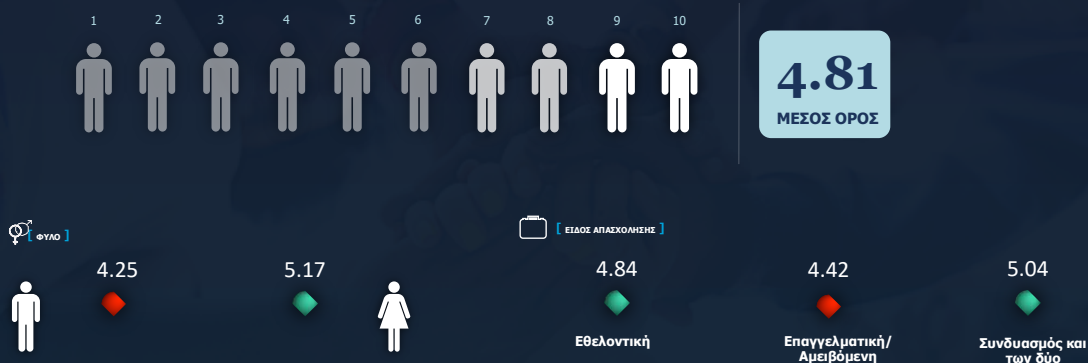
Με μέσο όρο 4,41/10, οι youth workers φαίνεται να μην αισθάνονται επαρκή στήριξη και αναγνώριση από τις δημόσιες αρχές. Η εικόνα είναι πιο αρνητική μεταξύ των αντρών (3,85) και όσων απασχολούνται επαγγελματικά (4,24).

6. Ελλιπής γνώση των νέων για τον ρόλο των youth workers

Ο χαμηλότερος μέσος βαθμός, 3,77, δηλώνει ότι οι ίδιοι οι επωφελούμενοι, οι νέοι, γνωρίζουν ελάχιστα για το ποιος είναι και τι μπορεί να προσφέρει ένας youth worker. Η επίγνωση αυτή δεν μεταβάλλεται ουσιαστικά ανά κατηγορία· ακόμη και οι επαγγελματίες

Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (3/6)

Αναγνωρίζεται η εργασία του youth worker στην Κύπρο από την κοινωνία



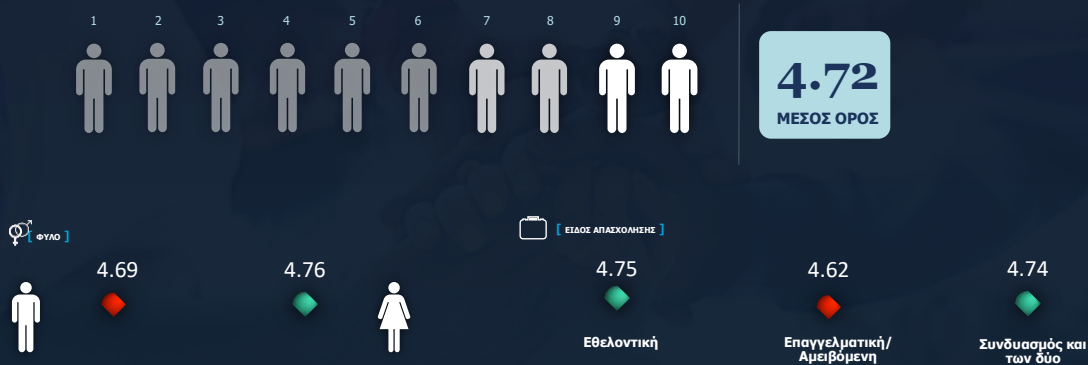
35 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΑΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ

Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (4/6)

Υπάρχει αναγνώριση και επικύρωση των μαθησιακών αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται μέσω του youth work



36 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΑΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ

δίνουν μόλις 4,00, υποδεικνύοντας την ανάγκη στοχευμένης εκστρατείας προβολής και σαφούς ορισμού του ρόλου.

Στις συζητήσεις των ομάδων εστίασης οι youth workers ανέδειξαν μια πολύπλευρη και ακόμη ασταθή εικόνα όσον αφορά την αναγνώριση του youth work.

- Αυτο-αναγνώριση

Όταν κλήθηκαν να απαντήσουν αν «νιώθουν» youth workers, οι συμμετέχοντες αποκάλυψαν ένα ευρύ φάσμα ταυτοτήτων. Ορισμένοι αυτοπροσδιορίζονται ρητά με τον τίτλο, άλλοι επιλέγουν εναλλακτικούς όρους, ενώ για αρκετούς ο χαρακτηρισμός παραμένει ρευστός· συνδέεται περισσότερο με την πρόθεση υποστήριξης των νέων παρά με μια σταθερή επαγγελματική ταυτότητα. Μάλιστα, πολλοί παραδέχονται ότι ως πρόσφατα δεν γνώριζαν πως αυτό που έκαναν ονομάζεται youth work, γεγονός που επιβεβαιώνει το πόσο «άτυπη» παραμένει ακόμη η έννοια.

- Κοινωνική αναγνώριση

Οι ίδιοι οι youth workers θεωρούν ότι η ορατότητά τους στο ευρύ κοινό είναι περιορισμένη· η κοινωνία θα τους αναγνωρίσει μόνο όταν το youth work αποκτήσει σαφή ορισμό, διακριτό ρόλο, τυπικά προσόντα και επαρκή προβολή. Παρά την παρουσία τους στα κοινωνικά δίκτυα, εκτιμούν ότι η αξία του έργου τους δεν γίνεται αντιληπτή χωρίς μια στοχευμένη επικοινωνιακή στρατηγική.

- Πολιτική αναγνώριση

Υπογραμμίζουν ότι η βελτίωση των εργασιακών συνθηκών και των αμοιβών προϋποθέτει έμπρακτη στήριξη της Πολιτείας. Η σημερινή νομοθεσία για τις ΜΚΟ δεν διαχωρίζει τους διαφορετικούς τύπους οργανώσεων, δημιουργώντας σύγχυση και υποβαθμίζοντας την αξιοπιστία του χώρου. Η απουσία του όρου “youth worker” από επίσημα μητρώα και φόρμες κοινωνικών ασφαλίσεων κάνει τον ρόλο «αόρατο» και γεννά ανασφάλεια.

- Τυπική/επίσημη αναγνώριση

Διακρίνουν σαφώς τη διαφορά ανάμεσα σε «αναγνώριση» (κατανόηση του τι δεξιότητες προσφέρει ο youth worker) και «κατοχύρωση» (θεσμική ένταξη του ρόλου με δικαιώματα, δομές, σταθερότητα). Για να επιτευχθεί η δεύτερη, θεωρούν κρίσιμο να τεκμηριωθούν τα αποτελέσματα της δουλειάς τους όχι μόνο ποσοτικά, αλλά και ως θετικός αντίκτυπος στις ζωές των νέων· μόνο τότε, υποστηρίζουν, θα καταστεί ευκολότερη η ένταξή τους σε πολιτικές στρατηγικές και συστήματα πιστοποίησης.

Συνολικά, η αυτοπεποίθηση για την αξία του έργου τους συνυπάρχει με θεσμικά και κοινωνικά κενά: χωρίς σαφέστερο ορισμό, επίσημη πιστοποίηση δεξιοτήτων και στοχευμένη προβολή, ο ρόλος του youth worker παραμένει μετέωρος μεταξύ πάθους και επαγγέλματος.

Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (5/6)



Η εργασία ως youth worker έχει επαρκή υποστήριξη και αναγνωρίζεται από τις δημόσιες αρχές



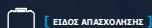
4.41
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ



3.85



4.78



4.55



Εθελοντική

4.24



Επαγγελματική/
Αμειβόμενη

4.26



Συνδυασμός και
των δύο

37 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

▲ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ▲ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ



UNIVERSITY of NICOSIA

Βαθμός συμφωνίας με δηλώσεις μου αφορούν την εργασία με/για τη νεολαία (Youth Work): (6/6)



Οι νέοι στην Κύπρο γνωρίζουν επαρκώς για τον ρόλο των youth workers



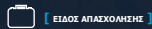
3.77
ΜΕΣΟΣ ΟΡΟΣ



3.54



3.90



3.71



Εθελοντική

4.00



Επαγγελματική/
Αμειβόμενη

3.70



Συνδυασμός και
των δύο

38 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ

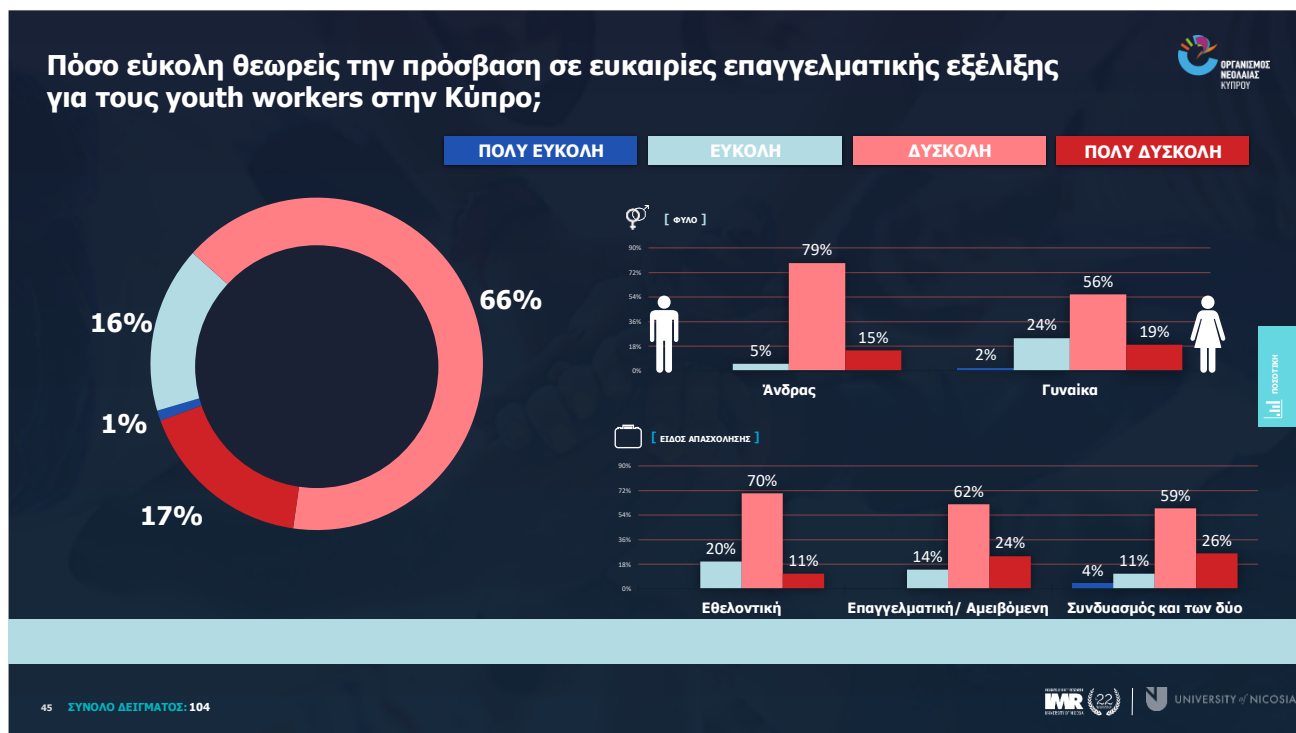
▲ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ▲ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ



UNIVERSITY of NICOSIA

Ευκαιρίες επαγγελματικής αποκατάστασης και επιμόρφωσης

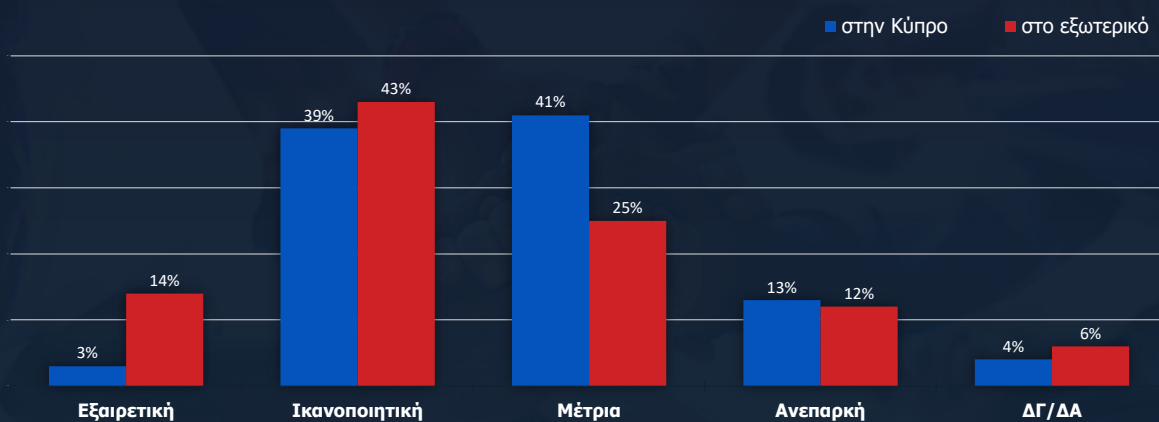
Δύο στους τρεις χαρακτηρίζουν την πρόσβαση σε ευκαιρίες καριέρας δύσκολη, ενώ ένα ακόμη 17% τη θεωρεί πολύ δύσκολη· μόλις 17% τη βρίσκει εύκολη. Η εικόνα επιδεινώνεται στους αμειβόμενους επαγγελματίες, όπου πάνω από το 60% δηλώνει δυσκολία και ένας στους τέσσερις μιλά για πραγματικό αδιέξοδο, γεγονός που δείχνει ότι ακόμη και η έμμισθη απασχόληση δεν μεταφράζεται σε σαφή μονοπάτια επαγγελματικής εξέλιξης. Η διαφοροποίηση όσων αφορά τα δύο φύλα είναι μικρή, ωστόσο οι άνδρες εμφανίζονται λίγο πιο απαισιόδοξοι, με σχεδόν οκτώ στους δέκα να βλέπουν τον ορίζοντα κλειστό.



Όσον αφορά την κατάρτιση σχεδόν οι μισοί youth workers αξιολογούν τα εκπαιδευτικά προγράμματα του εξωτερικού ως ικανοποιητικά ή εξαιρετικά, ποσοστό υψηλότερο από το αντίστοιχο για τα εγχώρια προγράμματα, τα οποία κρίνονται ως μέτρια από τέσσερις στους δέκα. Η διαφορά αυτή εξηγεί γιατί πολλοί στρέφονται σε ευρωπαϊκά σεμινάρια για να συμπληρώσουν δεξιότητες που δεν προσφέρονται επαρκώς εντός Κύπρου. Δεν είναι τυχαίο ότι μόνο ένα 6 % πιστεύει πως οι ευκαιρίες στο νησί υπερτερούν εκείνων της υπόλοιπης Ευρώπης, ενώ σχεδόν 70% θεωρεί ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες η κατάσταση είναι από ελαφρώς έως πολύ καλύτερη.

Με άλλα λόγια, το επαγγελματικό οικοσύστημα μοιάζει περιορισμένο και η τοπική εκπαιδευτική υποδομή «μέτρια»· αυτό ωθεί τους youth workers να αναζητούν επιμόρφωση και, δυνητικά, καριέρα στο εξωτερικό.

Πώς αξιολογείς την πρόσβαση σε εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια για youth workers...



46 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104



Στις ομάδες εστίασης τονίζεται ότι η συνεχής επιμόρφωση δεν αποτελεί πολυτέλεια, αλλά προϋπόθεση «επαγγελματικής επιβίωσης» για τους youth workers. Ακόμη και οι πιο έμπειροι αναγνωρίζουν ότι, χωρίς τακτική ανανέωση των γνώσεών τους, κινδυνεύουν να χάσουν την επαφή του έργου τους με τα διαρκώς εξελισσόμενα κοινωνικά και τεχνολογικά δεδομένα. Την ίδια στιγμή, η βιωματική μάθηση αναγνωρίζεται ως αναντικατάστατο εργαλείο προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης, το οποίο όμως θεωρείται συμπληρωματικό και όχι επαρκές υποκατάστατο οργανωμένων εκπαιδευτικών δομών.

Παράλληλα, επισημαίνεται το έλλειμμα θεσμικής υποστήριξης: πολλοί οργανισμοί νεολαίας αναγκάζονται να χρηματοδοτούν μόνοι τους εσωτερικές εκπαιδεύσεις, λειτουργώντας χωρίς κρατική ή άλλη ενίσχυση.

Σε ό,τι αφορά τη συστηματική κατάρτιση, οι συμμετέχοντες εκφράζουν έντονο ενδιαφέρον για την ανάπτυξη ενός ακαδημαϊκού προγράμματος (προπτυχιακού ή μεταπτυχιακού) στο youth work με έδρα την Κύπρο. Το πρόγραμμα αυτό δεν θα περιορίζεται στη θεωρητική κατάρτιση, αλλά θα προσφέρει ουσιαστικές επαγγελματικές προοπτικές. Ως βασική προϋπόθεση τίθεται η επίσημη αναγνώριση και νομική κατοχύρωση του επαγγέλματος, ώστε οι σπουδές να οδηγούν σε καθορισμένο πλαίσιο δικαιωμάτων και σταδιοδρομίας.

Το προτεινόμενο πρόγραμμα καλείται να συνδυάζει τεχνικές δεξιότητες, όπως η αξιοποίηση ευρωπαϊκών πόρων και το project management, με γνώσεις ψυχολογίας, συμπεριφορικής προσέγγισης των νέων και κοινωνικής καινοτομίας, διαμορφώνοντας ένα εκπαιδευτικό αποτύπωμα αντάξιο των πολυδιάστατων αναγκών του ρόλου.

Ανησυχίες και ανάγκες

Η ποσοτική έρευνα αναδεικνύει σημαντικές ανησυχίες και ανάγκες των youth workers σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας και τις απαιτήσεις του επαγγέλματός τους. Ένα βασικό εύρημα αφορά τη συνεργασία με άλλους φορείς που δραστηριοποιούνται στον τομέα της νεολαίας, η οποία θεωρείται από την πλειονότητα των συμμετεχόντων ως καθοριστική για την επίτευξη των στόχων τους. Ο μέσος όρος στην αντίστοιχη ερώτηση διαμορφώνεται στο 7,64 (σε κλίμακα 0–10), υποδηλώνοντας την ευρέως αναγνωρισμένη σημασία της συνεργασίας για την αποτελεσματικότητα του έργου. Ιδιαίτερα οι επαγγελματίες και οι youth workers με μεικτή απασχόληση φαίνεται να αποδίδουν μεγαλύτερη βαρύτητα στη συνεργασία με άλλους φορείς, σε σύγκριση με τους εθελοντές, των οποίων η βαθμολογία κυμαίνεται χαμηλότερα (7,20).

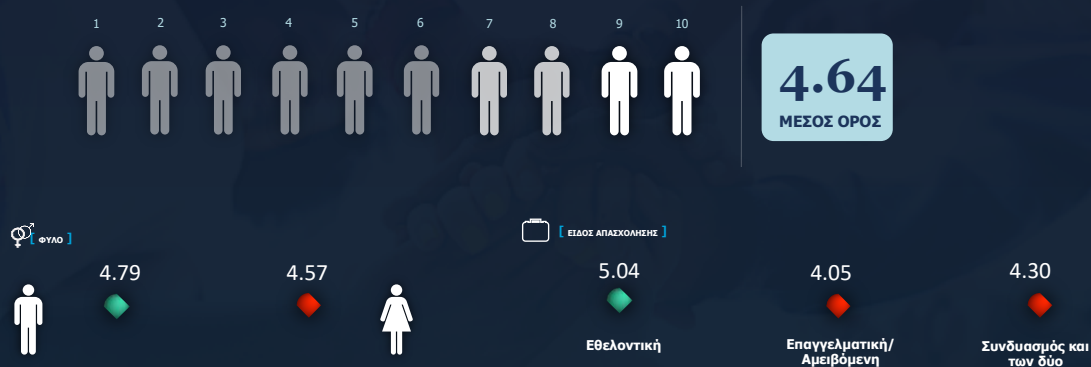
Αναφορικά με την ανάγκη καθοδήγησης ή mentoring, η έρευνα δείχνει ότι αυτή είναι πιο έντονη στους εθελοντές, με μέσο όρο 5,04, έναντι 4,30 για τους youth workers με μεικτή απασχόληση και 4,05 για τους επαγγελματίες. Η διαφοροποίηση αυτή ενδέχεται να αντανακλά το γεγονός ότι οι εθελοντές συχνά λειτουργούν σε πιο αυτόνομα ή λιγότερο υποστηριζόμενα περιβάλλοντα, με περιορισμένη πρόσβαση σε δομές καθοδήγησης.

Σε ό,τι αφορά τις γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών των νέων, οι συμμετέχοντες γενικά αισθάνονται ότι δεν είναι επαρκώς εξοπλισμένοι. Ο μέσος όρος απαντήσεων αγγίζει το 3,70, αναδεικνύοντας σημαντικά κενά στην κατάρτιση. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι επαγγελματίες youth workers (4,18) και όσοι έχουν μεικτή απασχόληση (4,30) αντιλαμβάνονται αυτή την ανάγκη εντονότερα, σε σύγκριση με τους εθελοντές (3,56), οι οποίοι εμφανίζονται λιγότερο προβληματισμένοι για το επίπεδο των γνώσεών τους.



Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι... (2/3)

Χρειάζεσαι καθοδήγηση/mentoring για την εργασία σου



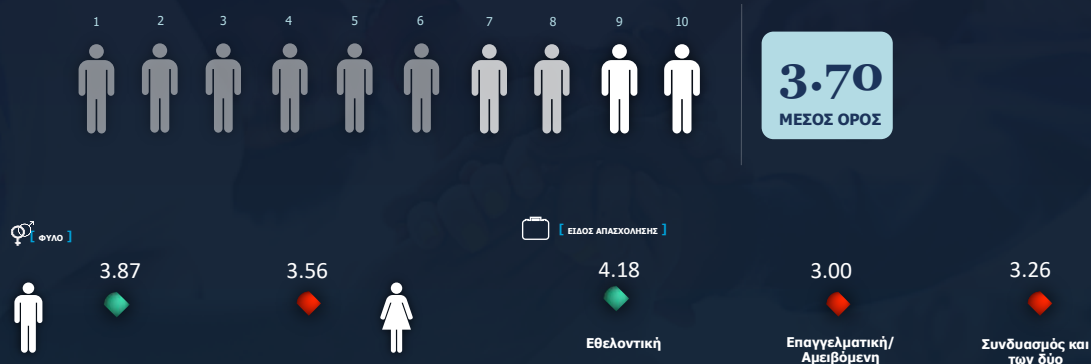
52 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΥΧΝΑ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ

■ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ■ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ

Πόσο συχνά αισθάνεσαι ότι... (2/3)

Δεν διαθέτεις επαρκείς γνώσεις για να ανταποκριθείς στις ανάγκες των νέων



53 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

10ΒΑΘΜΙΑ ΚΛΙΜΑΚΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ, ΟΠΟΥ 1=ΚΑΘΟΛΟΥ ΣΥΧΝΑ ΚΑΙ 10= ΠΑΡΑ ΠΟΛΥ ΣΥΧΝΑ

■ ΠΑΝΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ ■ ΚΑΤΩ ΑΠΟ ΤΟΝ ΜΕΣΟ ΟΡΟ

Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζεις υπό τον ρόλο σου ως youth worker στην Κύπρο;



54 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: ΆΛΛΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΑΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΠΟΣΟΣΤΑ



UNIVERSITY of NICOSIA

Ποιες είναι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζεις κατά τη διάρκεια της εργασίας σου, από πλευράς των νέων;



55 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 104

*ΣΗΜΕΙΩΣΗ: ΆΛΛΕΣ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΑΝ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΠΟΣΟΣΤΑ



UNIVERSITY of NICOSIA

Μεγαλύτερες προκλήσεις για youth workers στην Κύπρο

Τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας αποκαλύπτουν ότι οι μεγαλύτερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι youth workers στην Κύπρο σχετίζονται κυρίως με τη χρηματοδότηση των προγραμμάτων για τη νεολαία και την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματός τους. Συγκεκριμένα, το 63% των συμμετεχόντων αναφέρει την έλλειψη χρηματοδότησης για νέες πρωτοβουλίες ως το σημαντικότερο εμπόδιο. Ακολουθεί η περιορισμένη κοινωνική αναγνώριση του ρόλου τους (58%), γεγονός που φανερώνει ότι το έργο των youth workers συχνά δεν τυγχάνει της εκτίμησης που του αναλογεί. Επιπλέον, το 52% ανησυχεί για τη γενικότερη έλλειψη οικονομικών πόρων, ενώ το 39% αναφέρει την απουσία διευκολύνσεων για όσους ασχολούνται εθελοντικά με τη νεολαία.

Αξιοσημείωτο είναι ότι μόλις το 37% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι το επάγγελμα του youth worker χαίρει θεσμικής αναγνώρισης. Το εύρημα αυτό αποκτά ιδιαίτερη σημασία, δεδομένου ότι η θεσμική αναγνώριση αποτελεί βασική προϋπόθεση για τη σταθερή και επαρκή χρηματοδότηση του τομέα. Παρόλα αυτά, η χρηματοδότηση αναδεικνύεται ως πιο άμεσο και πιεστικό ζήτημα στην καθημερινότητα των επαγγελματιών, καθώς συνδέεται με τη δυνατότητα υλοποίησης δράσεων, πρόσληψης προσωπικού, επιμόρφωσης και κάλυψης βασικών αναγκών λειτουργίας.

Από την πλευρά των νέων, οι κυριότερες προκλήσεις σχετίζονται με τη διστακτικότητα συμμετοχής σε προγράμματα και την ανάγκη καθοδήγησης και υποστήριξης. Το 85% των youth workers θεωρεί αναγκαία τη συνεχή ενθάρρυνση και την παροχή κινήτρων για να συμμετέχουν οι νέοι σε δράσεις. Επιπλέον, το 41% τονίζει την ανάγκη προσωπικής υποστήριξης κατά τη διάρκεια των δραστηριοτήτων ή εκπαιδευτικών διαδικασιών. Πολλοί νέοι χρειάζονται βοήθεια για να ενταχθούν σε ομάδες και να συμμετάσχουν ενεργά, ενώ το 34% των συμμετεχόντων αναδεικνύει ως ιδιαίτερα σημαντική τη συνεργασία με άλλες οργανώσεις για την παροχή αυτής της υποστήριξης.

Τέλος, ένα επιπλέον εμπόδιο εντοπίζεται στην περιορισμένη πρόσβαση σε τεχνολογικά εργαλεία και εκπαιδευτικά προγράμματα ή σεμινάρια, με το 26% να αναγνωρίζει τις δυσκολίες που προκύπτουν από την έλλειψη επαρκών πόρων και δυνατοτήτων επιμόρφωσης.



Επιπτώσεις απουσίας θεσμικού πλαισίου

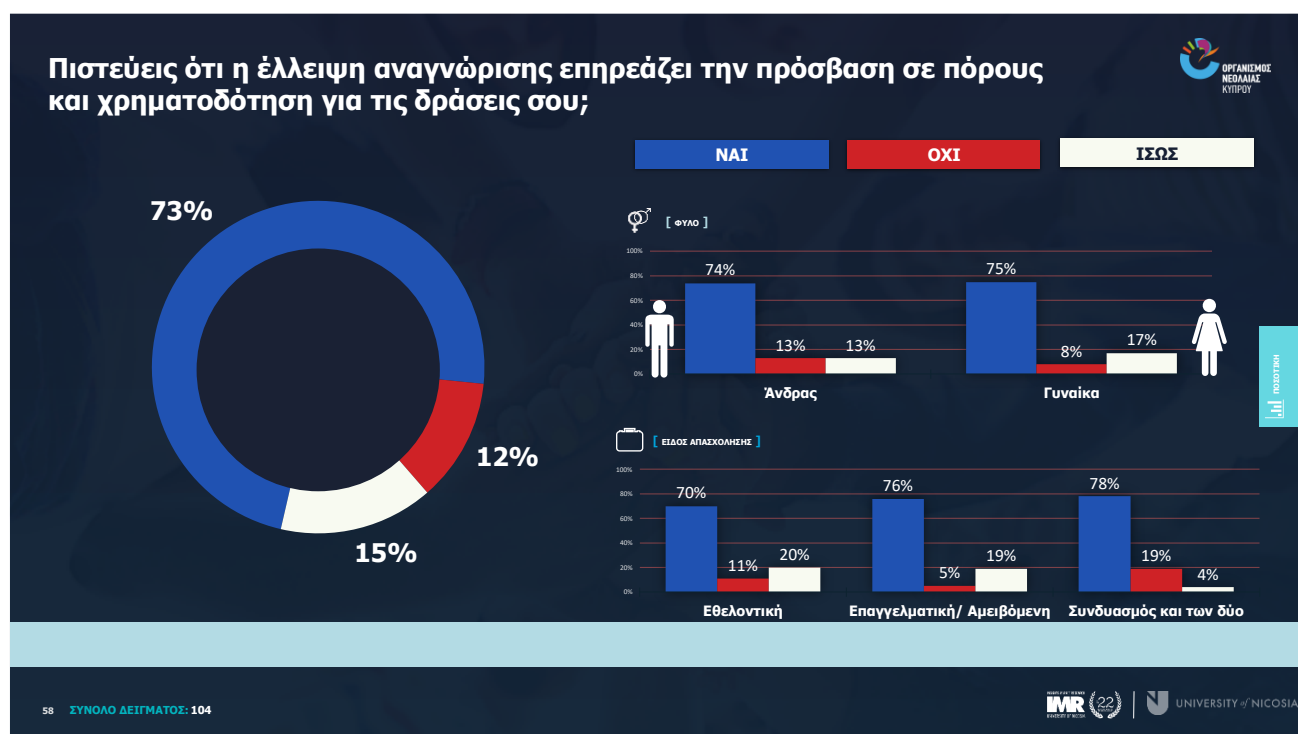
Η έλλειψη αναγνώρισης του επαγγέλματος των youth workers επηρεάζει αρνητικά την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν. Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, το 56% των συμμετεχόντων πιστεύει ότι η απουσία αναγνώρισης έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα του έργου με τους νέους. Το ποσοστό αυτό είναι σημαντικά υψηλότερο στους άνδρες (79%) σε σύγκριση με τις γυναίκες (43%), γεγονός που δείχνει μια διαφοροποίηση αντίληψης ανά φύλο. Το εύρημα ενισχύει την άποψη ότι η θεσμική αναγνώριση του ρόλου των youth workers συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Παράλληλα, το 73% των συμμετεχόντων θεωρεί ότι η αναγνώριση του επαγγέλματος θα βελτιώνει την πρόσβαση σε πόρους και χρηματοδοτικά εργαλεία, προσφέροντας ουσιαστική υποστήριξη στην άσκηση των καθηκόντων τους. Η σύνδεση αυτή αναδεικνύει πως η αναγνώριση δεν είναι απλώς συμβολικής σημασίας, αλλά επηρεάζει καθοριστικά τις λειτουργικές και υλικές προϋποθέσεις του επαγγέλματος.

Ακόμα πιο χαρακτηριστική είναι η σχεδόν καθολική συμφωνία (85%) ότι η αναγνώριση του youth work ως επάγγελμα θα συνέβαλλε στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Η συντριπτική πλειοψηφία των ανδρών (97%) και το 81% των γυναικών εκτιμούν ότι η θεσμική κατοχύρωση του ρόλου τους θα ενίσχυε την επαγγελματική τους καταξίωση και θα άνοιγε νέες προοπτικές εξέλιξης.

Ταυτόχρονα, η έλλειψη αναγνώρισης εντείνει την αίσθηση επαγγελματικής αβεβαιότητας και θολότητας ως προς το θεσμικό πλαίσιο άσκησης του ρόλου. Πολλοί youth workers δηλώνουν ότι δεν διαθέτουν την απαραίτητη υποστήριξη για να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες απαιτήσεις του έργου τους, ενώ παράλληλα οι περιορισμένες χρηματοδοτήσεις από κρατικούς φορείς απειλούν τη βιωσιμότητα των οργανισμών στους οποίους εργάζονται.

Συνολικά, τα στοιχεία καταδεικνύουν πως η αναγνώριση του youth work ως επαγγέλματος αποτελεί κρίσιμο παράγοντα όχι μόνο για την ενίσχυση της ποιότητας των υπηρεσιών προς τους νέους, αλλά και για την εξασφάλιση βιώσιμων και αξιοπρεπών συνθηκών απασχόλησης για τους ίδιους τους επαγγελματίες του χώρου.



Οι ανάγκες και ανησυχίες των youth workers στην Κύπρο, όπως προέκυψαν από τις ομάδες εστίασης, συμβαδίζουν σε μεγάλο βαθμό με τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας και εστιάζουν κυρίως στην περιορισμένη υποστήριξη και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν στο επαγγελματικό τους περιβάλλον. Ένα από τα κυριότερα εμπόδια αφορά την έλλειψη σταθερής χρηματοδότησης για τα προγράμματα που υλοποιούνται, γεγονός που καθιστά ιδιαίτερα δύσκολη τη μετατροπή του youth work σε σταθερό και βιώσιμο επάγγελμα. Παρά την αγάπη και τη βαθιά δέσμευση των youth workers για το έργο τους, η εθελοντική φύση πολλών δράσεων λειτουργεί συχνά ανασταλτικά για την επαγγελματική τους εξέλιξη και σταδιοδρομία.

Οι περισσότεροι youth workers εκφράζουν έντονα την ανάγκη για περαιτέρω υποστήριξη και καθοδήγηση, κυρίως από την πολιτεία. Η αναγνώριση του ρόλου τους ως επαγγελματιών είναι περιορισμένη και επιβαρύνεται από την απουσία συντονισμού μεταξύ αρμόδιων φορέων, καθώς και από την έλλειψη σαφούς θεσμικού πλαισίου για την υποστήριξη και ενίσχυση του έργου τους. Το αποτέλεσμα είναι ότι πολλοί youth workers αισθάνονται απομονωμένοι, αναλαμβάνοντας επιπρόσθετες ευθύνες χωρίς την αναγκαία υποστήριξη και καθοδήγηση.

Η συνεργασία με άλλους οργανισμούς παρουσιάζεται από κάποιους επίσης προβληματική, καθώς αρκετοί συμμετέχοντες αναφέρουν ότι ο ανταγωνισμός για περιορισμένα χρηματοδοτικά κονδύλια δυσκολεύει τη δημιουργία ουσιαστικών συνεργειών. Η έλλειψη συντονισμού έχει αρνητικές επιπτώσεις στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς οι δράσεις υλοποιούνται συχνά χωρίς κοινό σχεδιασμό ή συνέργεια.

Ένα ακόμη σημαντικό εμπόδιο είναι η υπερβολική γραφειοκρατία, η οποία καθυστερεί τις διαδικασίες και αποσπά τους youth workers από το ουσιαστικό τους έργο. Η ανάγκη για ένα σταθερό, λειτουργικό και αναγνωρισμένο θεσμικό πλαίσιο είναι επιτακτική: ένα πλαίσιο που θα κατοχυρώνει το youth work ως επαγγελματικό πεδίο, διασφαλίζοντας δικαιώματα, σταθερότητα και προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Το μέλλον του Youth Work

Ενέργειες για ενίσχυση του τομέα

Η δημιουργία επαγγελματικού συνδέσμου ή σωματείου αναδεικνύεται ως η σημαντικότερη ενέργεια για την ενίσχυση της αναγνώρισης του επαγγέλματος του youth worker, συγκεντρώνοντας τον υψηλότερο μέσο όρο (8,35). Το εύρημα αυτό φανερώνει την έντονη ανάγκη για συλλογική εκπροσώπηση και συνδικαλιστική υποστήριξη, ως θεμέλιο για τη θεσμική θωράκιση του ρόλου.

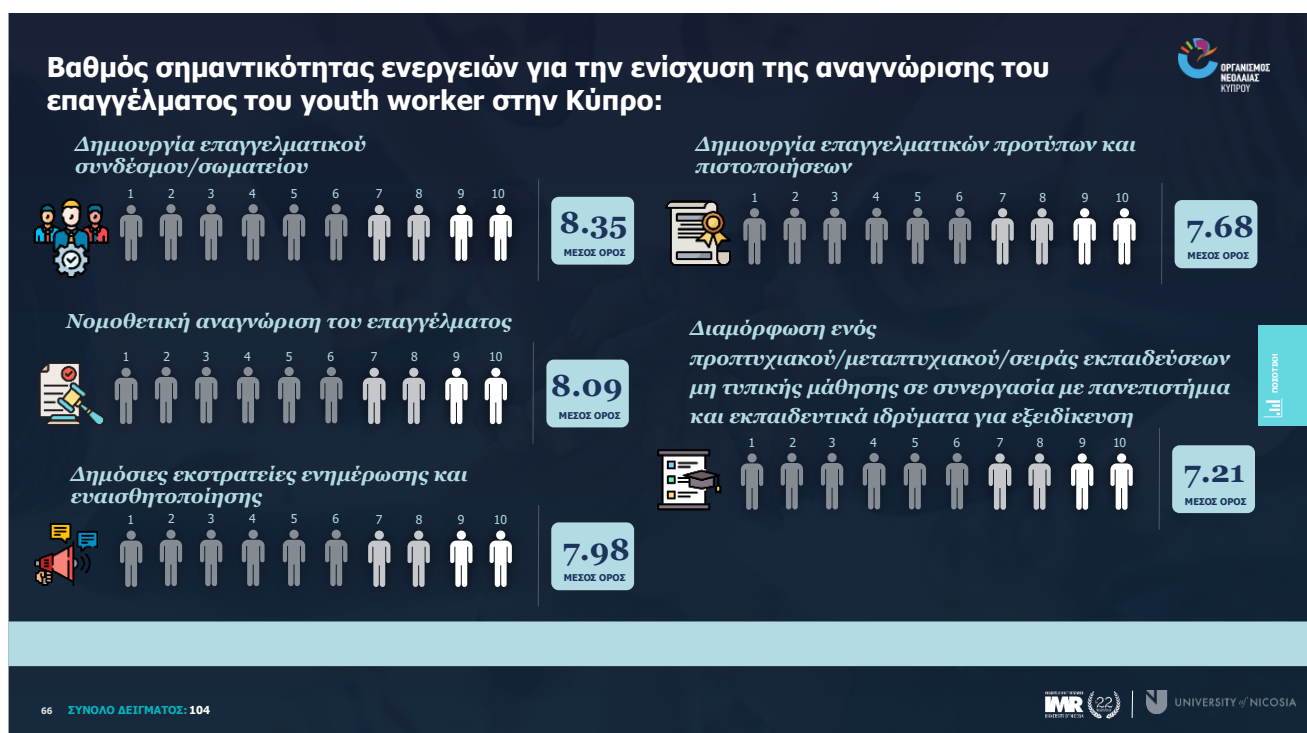
Ακολουθεί η δημιουργία επαγγελματικών πιστοποιήσεων (7,68), στοιχείο που υπογραμμίζει την ανάγκη επίσημης αναγνώρισης μέσω θεσμοθέτησης προτύπων και προσόντων, τα οποία θα εγγυώνται την ποιότητα των υπηρεσιών προς τη νεολαία.

Η νομική αναγνώριση του επαγγέλματος μέσω ειδικής νομοθεσίας καταγράφει επίσης υψηλό μέσο όρο (8,09), επιβεβαιώνοντας τη σημασία που αποδίδεται στη θεσμική

κατοχύρωση και την προστασία των επαγγελματικών δικαιωμάτων των youth workers στην Κύπρο.

Οι δημόσιες εκστρατείες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης καταγράφουν μέσο όρο 7,98, καταδεικνύοντας την ανάγκη για ενίσχυση της κοινωνικής ορατότητας του youth work, καθώς και για την προώθηση των κοινωνικών και επαγγελματικών του αξιών στο ευρύ κοινό.

Τέλος, η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και επιμορφωτικών σεμιναρίων σε συνεργασία με πανεπιστημιακά και εκπαιδευτικά ιδρύματα συγκεντρώνει μέσο όρο 7,21, αναδεικνύοντας τη σημασία της συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης. Τέτοιες πρωτοβουλίες κρίνονται απαραίτητες για την κατάλληλη προετοιμασία και εξειδίκευση των youth workers, ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στις διαρκώς εξελισσόμενες ανάγκες των νέων.



Τομείς με ενδεχόμενες ανάγκες εργοδότησης youth workers

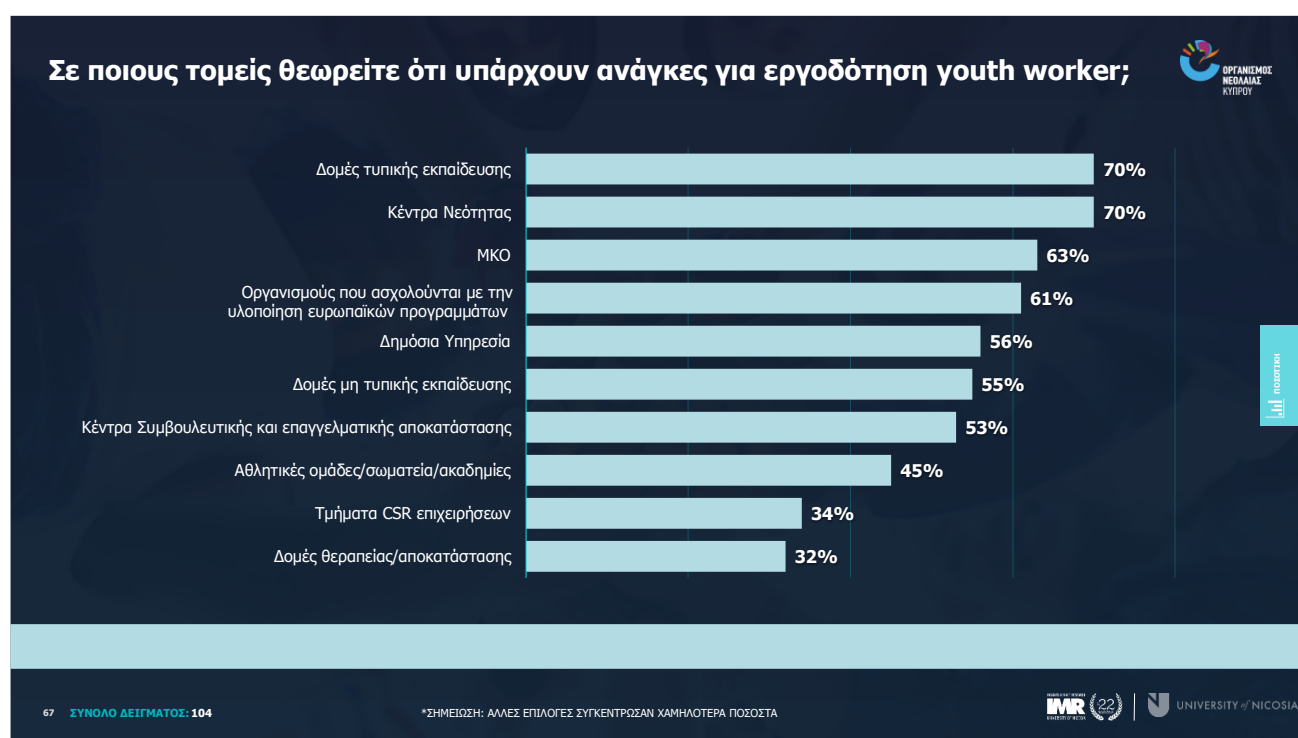
Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αναγνωρίζουν ότι η μεγαλύτερη ανάγκη για εργοδότηση youth workers εντοπίζεται στους τομείς της τυπικής εκπαίδευσης και των Κέντρων Νεότητας, με το ποσοστό να φτάνει το 70% και για τους δύο τομείς. Ιδιαίτερα η τυπική εκπαίδευση θεωρείται ο πλέον κρίσιμος χώρος για την ένταξη youth workers, λόγω της άμεσης επαφής με τους νέους στο σχολικό περιβάλλον και της συμβολής τους στην ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με τη μαθησιακή και κοινωνική πρόοδο.

Ακολουθούν οι Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (63%), καθώς και οι οργανισμοί που διαχειρίζονται ευρωπαϊκά προγράμματα (61%), καταγράφοντας υψηλή ζήτηση για προσωπικό με εμπειρία στη νεολαία, ιδίως σε προγράμματα κοινωνικής ενσωμάτωσης, ενδυνάμωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων.

Σημαντική είναι και η ανάγκη στελέχωσης σε δομές μη τυπικής εκπαίδευσης, όπως τα κέντρα συμβουλευτικής και επαγγελματικής αποκατάστασης (55%), στοιχείο που αναδεικνύει τον ρόλο των youth workers στην επαγγελματική καθοδήγηση, τη συμβουλευτική υποστήριξη και τη διαχείριση μεταβάσεων για τους νέους.

Αξιοσημείωτη είναι επίσης η παρουσία των αθλητικών συλλόγων και ακαδημιών (45%), όπου καταγράφεται ανάγκη για οργανωμένη παρέμβαση στον τομέα του αθλητισμού ως μέσο κοινωνικής ένταξης και ανάπτυξης υγιούς ταυτότητας στους νέους.

Τέλος, τομείς όπως οι επιχειρήσεις και η εταιρική κοινωνική ευθύνη (CSR) συγκεντρώνουν ποσοστό 34%, ενώ οι δομές θεραπείας και αποκατάστασης ακολουθούν με 32%. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν ότι υπάρχει αυξανόμενο ενδιαφέρον για την αξιοποίηση youth workers σε πλαίσια που στηρίζουν τη νεολαία με κοινωνικές ή ψυχολογικές προκλήσεις, ενισχύοντας τον διατομεακό χαρακτήρα του ρόλου.



Ο ρόλος των youth workers σε σχέση με τις προκλήσεις του μέλλοντος

Ο ρόλος των youth workers στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος κρίνεται ως ιδιαίτερα σημαντικός και πολυδιάστατος. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα εντοπίζουν την ανάγκη να ενισχυθεί η συμμετοχή των νέων στη λήψη αποφάσεων (64%) και να προωθηθεί η κοινωνική ένταξη και η ισότητα (63%) ως βασικές προτεραιότητες του youth work στο μέλλον.

Παράλληλα, το 63% των συμμετεχόντων θεωρεί θεμελιώδους σημασίας τη διαμόρφωση ηγετικών δεξιοτήτων και την ενίσχυση της ενεργού συμμετοχής των νέων, με στόχο την προετοιμασία τους για τις απαιτήσεις του σύγχρονου κόσμου. Ακολουθούν η ενίσχυση δεξιοτήτων ζωής και απασχολησιμότητας (54%) και η παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών σε μη τυπικά περιβάλλοντα (52%), τα οποία θεωρούνται απαραίτητα για την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη των νέων.

Άλλες κρίσιμες διαστάσεις του ρόλου των youth workers περιλαμβάνουν την υποστήριξη της ευημερίας και της ψυχικής υγείας των νέων (48%) καθώς και τη στήριξή τους σε περιόδους κρίσης (47%), επιβεβαιώνοντας τη σημασία της παρουσίας επαγγελματιών νεολαίας σε κοινωνικά και ψυχολογικά απαιτητικές καταστάσεις.

Τέλος, η περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και η εκπαίδευση για την κλιματική αλλαγή καταγράφουν μικρότερο, αλλά αξιοσημείωτο ποσοστό (37%). Παρότι δεν αποτελεί άμεση προτεραιότητα για όλους, αναγνωρίζεται ως ένα πεδίο στο οποίο οι youth workers μπορούν να προσφέρουν ουσιαστική συμβολή στο μέλλον, ενισχύοντας τη σύνδεση των νέων με τις προκλήσεις βιωσιμότητας.

Τρόπος σκέψης (mindset)

Αναφορικά με τον τρόπο σκέψης (mindset) και της ετοιμότητας των youth workers για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος, η σημαντικότερη ενέργεια εντοπίζεται στην ενίσχυσή τους μέσω στοχευμένων εκπαιδεύσεων και εργαστηρίων. Το 69% των συμμετεχόντων θεωρεί αυτή τη δράση καθοριστική για την προετοιμασία τους, καθώς οι εκπαιδεύσεις που εστιάζουν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων βοηθούν τους youth workers να προσαρμοστούν στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές και επαγγελματικές συνθήκες και να καλλιεργήσουν το κατάλληλο mindset για την υποστήριξη των νέων.

Ακολουθεί η ανάγκη για ενίσχυση μέσω κρατικής ή κυβερνητικής υποστήριξης, με το 56% των ερωτηθέντων να αναγνωρίζει τη σημασία αυτής της σχέσης. Η συνεργασία με δημόσιους φορείς και η ενεργή ενσωμάτωση των youth workers σε θεσμικά προγράμματα υποστήριξης θεωρείται κρίσιμη για τη διασφάλιση ενός σταθερού και επαγγελματικά ενισχυμένου τομέα.

Η καθοδήγηση (mentoring) από πιο έμπειρους youth workers, τόσο σε τοπικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, συγκεντρώνει την υποστήριξη του 50% των συμμετεχόντων. Η ανταλλαγή εμπειριών και η μετάδοση τεχνογνωσίας από έμπειρα στελέχη του χώρου θεωρείται απαραίτητη για την ενίσχυση της επαγγελματικής αυτοπεποίθησης και των δεξιοτήτων των νεότερων.

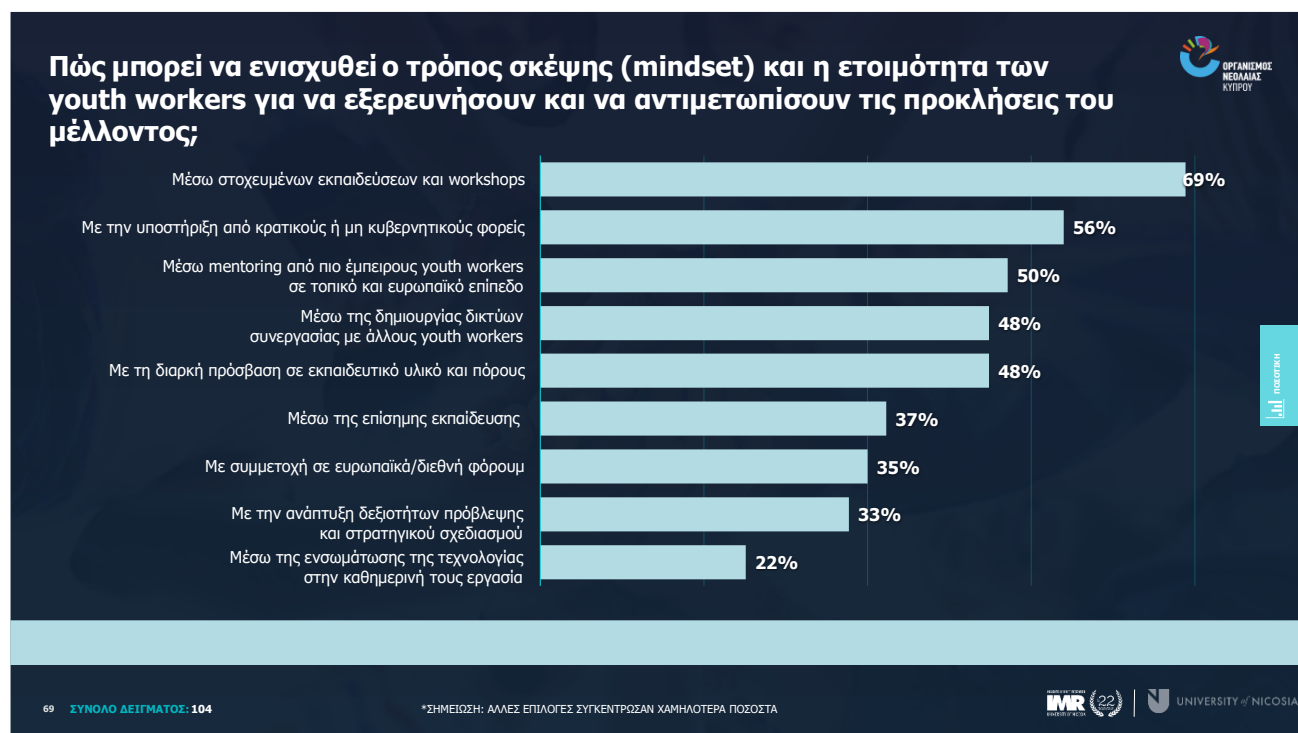
Η πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό και ψηφιακούς πόρους θεωρείται επίσης σημαντική από το 48% των συμμετεχόντων, καθώς η συνεχής ενημέρωση αποτελεί βασικό πυλώνα επαγγελματικής ανάπτυξης και προσαρμοστικότητας στις σύγχρονες ανάγκες του youth work.

Η συμμετοχή σε ευρωπαϊκά και διεθνή φόρουμ και δίκτυα αξιολογείται ως χρήσιμη από το 37%, αναγνωρίζοντας την προστιθέμενη αξία της διασύνδεσης, της ανταλλαγής πρακτικών και της έκθεσης σε καινοτόμες προσεγγίσεις σε διεθνές επίπεδο.

Επιπλέον, το 33% υπογραμμίζει τη σημασία της ανάπτυξης στρατηγικών δεξιοτήτων, όπως η ικανότητα μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, χάραξης στόχων και υλοποίησης δράσεων με ουσιαστικό κοινωνικό αποτύπωμα.

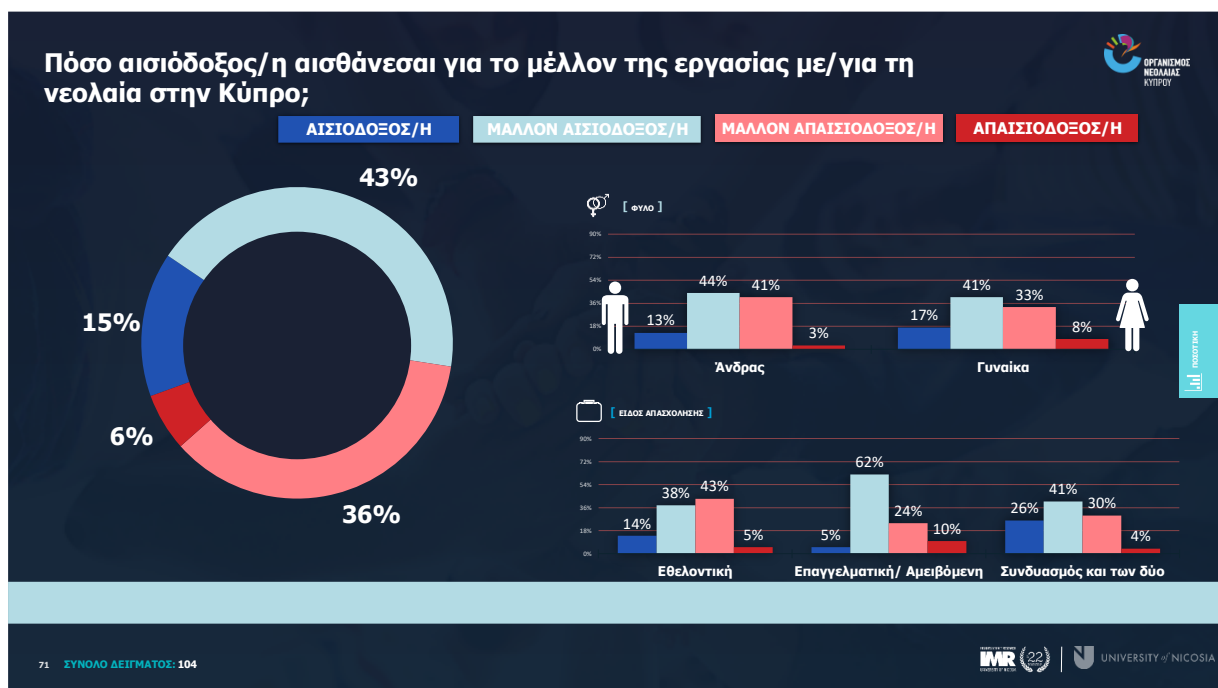
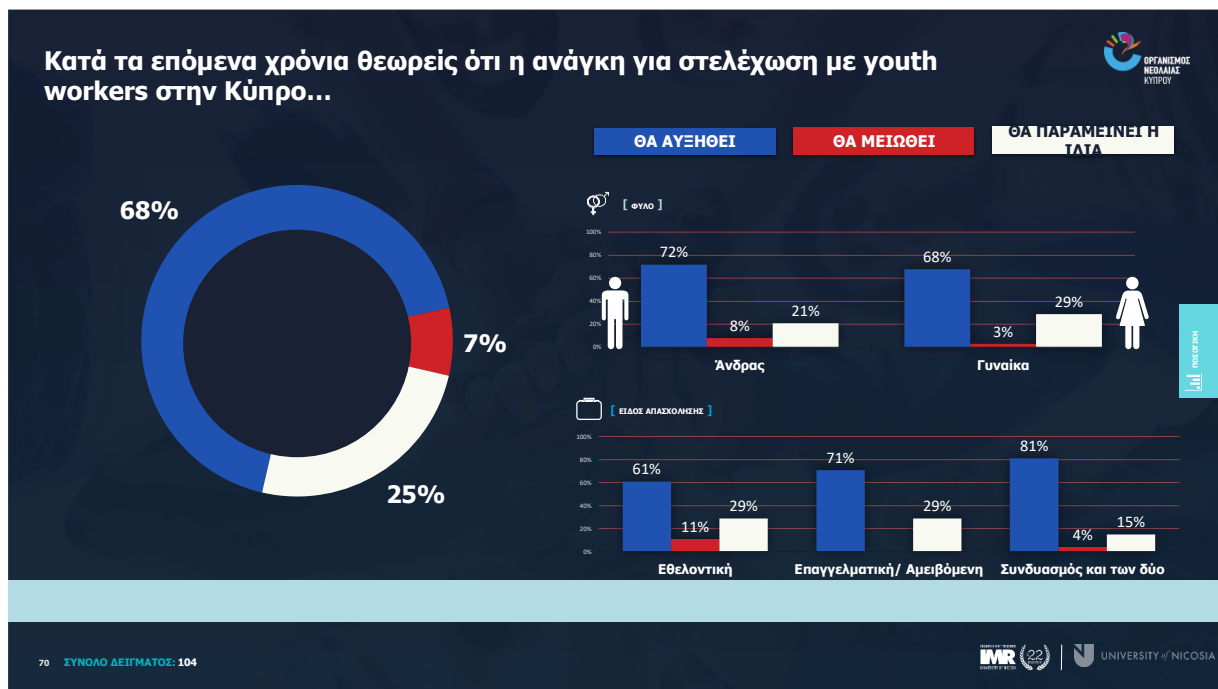
Τέλος, η ενσωμάτωση της τεχνολογίας στο καθημερινό έργο των youth workers καταγράφει ποσοστό 22%. Παρότι χαμηλότερο σε σύγκριση με άλλες προτεραιότητες, το ποσοστό αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για τεχνολογική εξοικείωση, προκειμένου οι youth

workers να αξιοποιούν αποτελεσματικά τα εργαλεία της ψηφιακής εποχής στην εργασία τους με και για τη νεολαία.



Συγκρατημένη αισιοδοξία για το μέλλον

Παρά το ότι οι youth workers δεν νιώθουν επαρκή θεσμική στήριξη και αναγνώριση, η πλειοψηφία θεωρεί πως η ανάγκη για στελέχωση στον τομέα θα αυξηθεί τα επόμενα χρόνια (68%), ειδικά όσοι δραστηριοποιούνται με συνδυασμό εθελοντικής και επαγγελματικής απασχόλησης (81%). Ωστόσο, η αισιοδοξία για το μέλλον της εργασίας με/για τη νεολαία παραμένει συγκρατημένη, με μόλις 15% να δηλώνει καθαρά αισιόδοξο και 36% να νιώθει μάλλον απαισιόδοξο, ένδειξη ενός πεδίου που αναγνωρίζεται ως κρίσιμο, αλλά αντιμετωπίζει προκλήσεις σε επίπεδο προοπτικής και στήριξης.



Οι youth workers που συμμετείχαν στις ομάδες εστίασης διαμόρφωσαν ένα συνεκτικό και πολυεπίπεδο όραμα για το μέλλον του Youth Work στην Κύπρο. Κεντρική τους προτεραιότητα είναι η θεσμική κατοχύρωση του επαγγέλματος, μέσα από ένα σαφές νομοθετικό πλαίσιο που θα αναγνωρίζει επίσημα τον ρόλο τους, θα διασφαλίζει τα επαγγελματικά τους δικαιώματα (όπως συμβάσεις, ασφάλιση, δυνατότητες ανέλιξης) και θα καθιστά τον τομέα ελκυστικό και βιώσιμο σε βάθος χρόνου.

Παράλληλα, υπογραμμίζουν την ανάγκη ένταξης youth workers στις σχολικές μονάδες με διακριτό ρόλο, ώστε να ενισχυθεί η ψυχοκοινωνική ανάπτυξη των μαθητών και να δημιουργηθεί γέφυρα μεταξύ τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης, αξιοποιώντας καλές πρακτικές από το εξωτερικό.

Για την καλλιέργεια κουλτούρας κοινωνικής ευθύνης από νεαρή ηλικία, εισηγούνται στοχευμένες καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τα παιδιά, με έμφαση στον εθελοντισμό και την ενεργό πολιτότητα. Στόχος είναι η διαμόρφωση μιας νέας γενιάς με συλλογικό πνεύμα και κοινωνική συνείδηση.

Ως εργαλείο ενίσχυσης της συνεργασίας, προτείνουν τη δημιουργία ενιαίας ψηφιακής πλατφόρμας που θα διευκολύνει τη δικτύωση μεταξύ οργανισμών και youth workers παγκύπρια, ενισχύοντας την ανταλλαγή εμπειριών, τη διαφάνεια και την προβολή των δράσεων.

Αναγνωρίζουν επίσης την ανάγκη για συνεχή και συστηματική επιμόρφωση μέσα από εκπαιδευτικά προγράμματα, σεμινάρια και εργαστήρια που θα περιλαμβάνουν τόσο θεωρητικό υπόβαθρο όσο και πρακτικές δεξιότητες, όπως η διαχείριση χρηματοδοτήσεων και η διοίκηση φορέων νεολαίας.

Σε σχέση με τη χρηματοδότηση, υποστηρίζουν ότι απαιτείται σταθερή κρατική πολιτική, με αυτόματη αναπροσαρμογή βάσει πληθωρισμού. Τονίζουν την ανάγκη μετάβασης από την περιστασιακή εξάρτηση από ευρωπαϊκά κονδύλια σε μόνιμη, θεσμικά κατοχυρωμένη οικονομική στήριξη, που θα επιτρέπει μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και οικονομική σταθερότητα.

Τέλος, αναδεικνύουν τον κομβικό ρόλο της τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι δήμοι και οι κοινότητες, ως οι πιο κοντινοί στις ανάγκες των νέων, κρίνονται ιδανικοί για την ανάπτυξη δομών youth work και τη χάραξη στοχευμένων στρατηγικών νεολαίας με συνέργειες και επαρκή χρηματοδότηση.

Με την υλοποίηση των παραπάνω πυλώνων, όπως η θεσμική αναγνώριση, η ένταξη στα σχολεία, η καλλιέργεια κοινωνικής συνείδησης, η ψηφιακή διασύνδεση, η συνεχής εκπαίδευση, η σταθερή χρηματοδότηση και η τοπική ενεργοποίηση, οι youth workers πιστεύουν ότι το πεδίο θα αποκτήσει τη δυναμική, τη βιωσιμότητα και την αναγνώριση που απαιτούν οι κοινωνικές προκλήσεις του μέλλοντος.

Ανάλυση αποτελεσμάτων ποσοτικής έρευνας ανάμεσα σε εργοδότες

Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας διεξήχθη ποσοτική διερεύνηση σε δείγμα 150 εργοδοτών ιδιωτικών επιχειρήσεων, προερχόμενων από διάφορους κλάδους. Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν βάσει του κριτηρίου ότι δεν διατηρούσαν προηγούμενη, αναγνωρισμένη επαφή ή ουσιαστική γνώση του τομέα του youth work, ώστε να αποτυπωθούν ανεπηρέαστες αντιλήψεις και προσδοκίες της αγοράς εργασίας απέναντι στον συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο.

Πολιτικές/Δραστηριότητες για τη νεολαία

Στο συνολικό δείγμα των εργοδοτών που ερωτήθηκαν (οι περισσότεροι χωρίς προηγούμενη, αναγνωρισμένη επαφή με τον χώρο του youth work) η εικόνα που αναδύεται για τις υφιστάμενες πολιτικές/δραστηριότητες απέναντι στη νεολαία είναι μάλλον αποσπασματική. Περίπου έξι στους δέκα εφαρμόζουν δράσεις που στοχεύουν κυρίως στην προσωπική ανάπτυξη των νέων (59%), ενώ τέσσερις στους δέκα προωθούν την επαγγελματική τους εξέλιξη (40%). Παρά ταύτα, μόνο το ένα τέταρτο των επιχειρήσεων (25%) διαθέτει πρωτοβουλίες που αφορούν τη σωματική υγεία και την ψυχική ευεξία, και ακόμη λιγότερες (18%) εστιάζουν στη συστηματική κοινωνική ανάπτυξη των νέων· ένα αξιοσημείωτο 35% δηλώνει ότι δεν εφαρμόζει καμία σχετική πολιτική.



Όσον αφορά το είδος των δράσεων το 64% των εργοδοτών που διαθέτουν προγράμματα για τη νεολαία επενδύει σε εκπαιδεύσεις, σεμινάρια ή workshops· το 43% επιλέγει ψυχαγωγικές δραστηριότητες, ενώ λιγότερο από το ένα τρίτο (29%) υλοποιεί ομαδικές δράσεις ενδυνάμωσης. Αθλητικά προγράμματα (16%) και εθελοντική-κοινωνική προσφορά (12%) εμφανίζονται αρκετά περιορισμένα, γεγονός που καταδεικνύει ότι οι περισσότεροι εργοδότες αντιλαμβάνονται τη συνεισφορά τους κυρίως μέσα από δομημένες και συχνά εταιρικά ωφέλιμες μορφές κατάρτισης, αφήνοντας σχετικά ανεκμετάλλευτες τις διαστάσεις της κοινωνικής συνοχής και της σωματικής ευεξίας.



Τέλος, είναι ενδεικτικό ότι μόνο το 18% των επιχειρήσεων εντάσσει τις πολιτικές για τη νεολαία στο ευρύτερο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης, ενώ το 82% είτε δεν έχει αναπτύξει κάποια σχετική στρατηγική είτε περιορίζεται σε αποσπασματικές δράσεις.



Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει πως οι εργοδότες αναγνωρίζουν μεν τη σημασία της νεολαίας ως δεξαμενής ταλάντων, αλλά δεν έχουν ακόμη ενσωματώσει ουσιαστικά, σχήματα πολιτικών νεολαίας στις επιχειρησιακές πρακτικές τους.

Youth work

Μόλις 12% των εργοδοτών δηλώνουν ότι έχουν ακούσει ή γνωρίζουν τι είναι η «εργασία με/για τη νεολαία», ενώ το 88% παραδέχεται άγνοια. Η ερμηνεία που δίνουν στον όρο είναι κατά κύριο λόγο εσφαλμένη ή περιορισμένη: το 54% τον ταυτίζει με τη γενική «εργοδότηση νέων», ένα 22% με πρακτική άσκηση ή internships και ένα 15% με τη δημιουργία επαγγελματικών ευκαιριών για νέους. Μόνο μικρά ποσοστά τον συνδέουν με δράσεις ανάπτυξης δεξιοτήτων (9%) ή με την προσαρμογή των συνθηκών εργασίας στις ανάγκες των νέων (3%), γεγονός που αποκαλύπτει ότι η ουσιαστική διάσταση του youth work, η παιδαγωγική, κοινωνική και κοινοτική ενδυνάμωση της νεολαίας, παραμένει σε μεγάλο βαθμό άγνωστη.



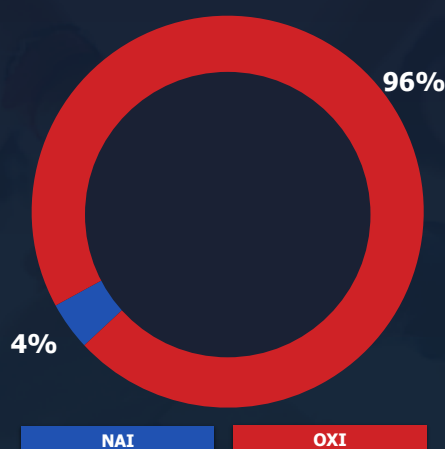
Αυτή η περιορισμένη κατανόηση του τομέα αντανακλάται και στην πράξη: μόνο το 4% των επιχειρήσεων απασχολεί άτομα που εργάζονται ειδικά «με/για νέους»· το 96% δεν διαθέτει καμία τέτοια θέση. Ακόμη κι ανάμεσα σε όσους δεν εργοδοτούν youth workers, το 93% δηλώνει ότι δεν γνωρίζει καμία άλλη εταιρεία που να το κάνει, κάτι που καταδεικνύει την απουσία ορατών προτύπων στην αγορά. Συνολικά, η χαμηλή επίγνωση, η ελλιπής κατανόηση του όρου και η ελάχιστη πρακτική αξιοποίησή του συγκροτούν έναν φαύλο κύκλο: οι εργοδότες δεν επενδύουν στο youth work επειδή δεν το γνωρίζουν, και δεν το γνωρίζουν επειδή δεν το συναντούν στον επιχειρηματικό τους περίγυρο.

Πώς αντιλαμβάνεστε τον όρο "εργασία με/για τη νεολαία" (youth work);



88 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 150

Εργοδοτείτε στην επιχείρησή σας άτομα που να απασχολούνται με την εργασία με/για νέους, ως μέρος της εργοδότησής τους; ή έχετε ακούσει για την εργασία με/για τη νεολαία (youthwork);



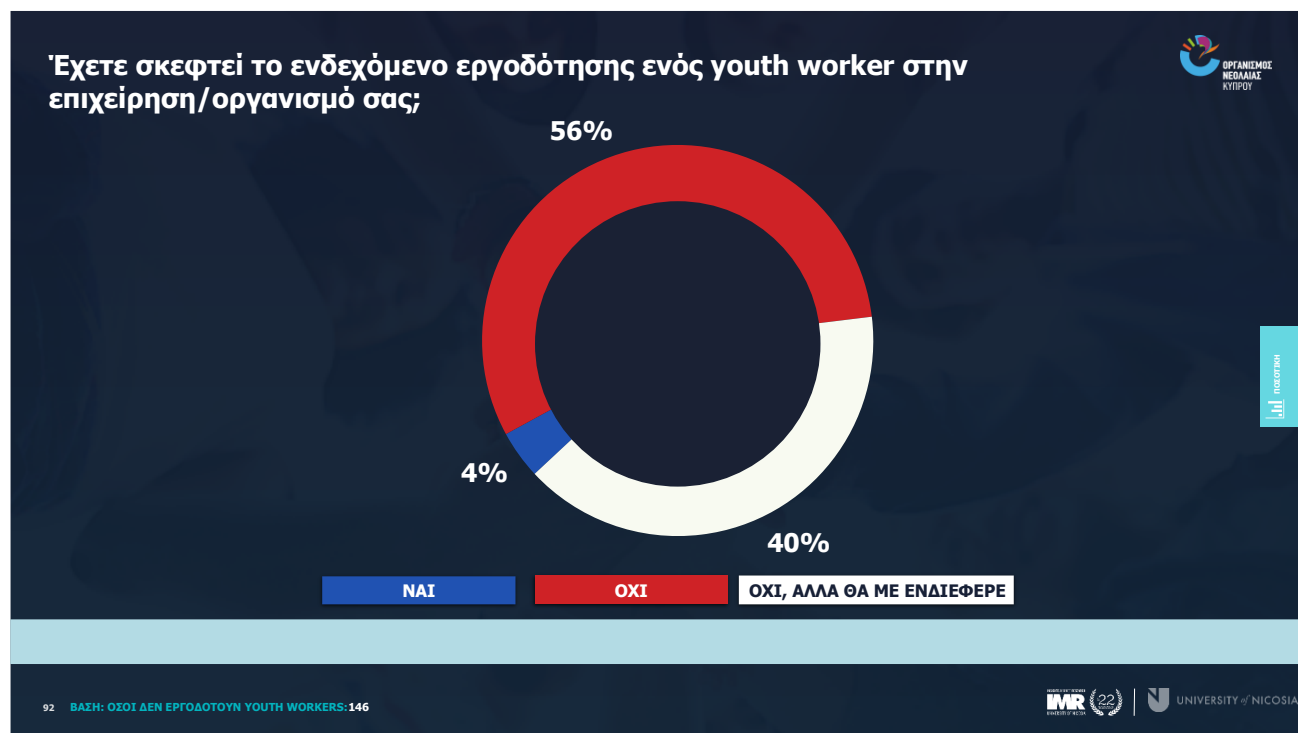
89 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 150

Ευκαιρίες και προοπτικές

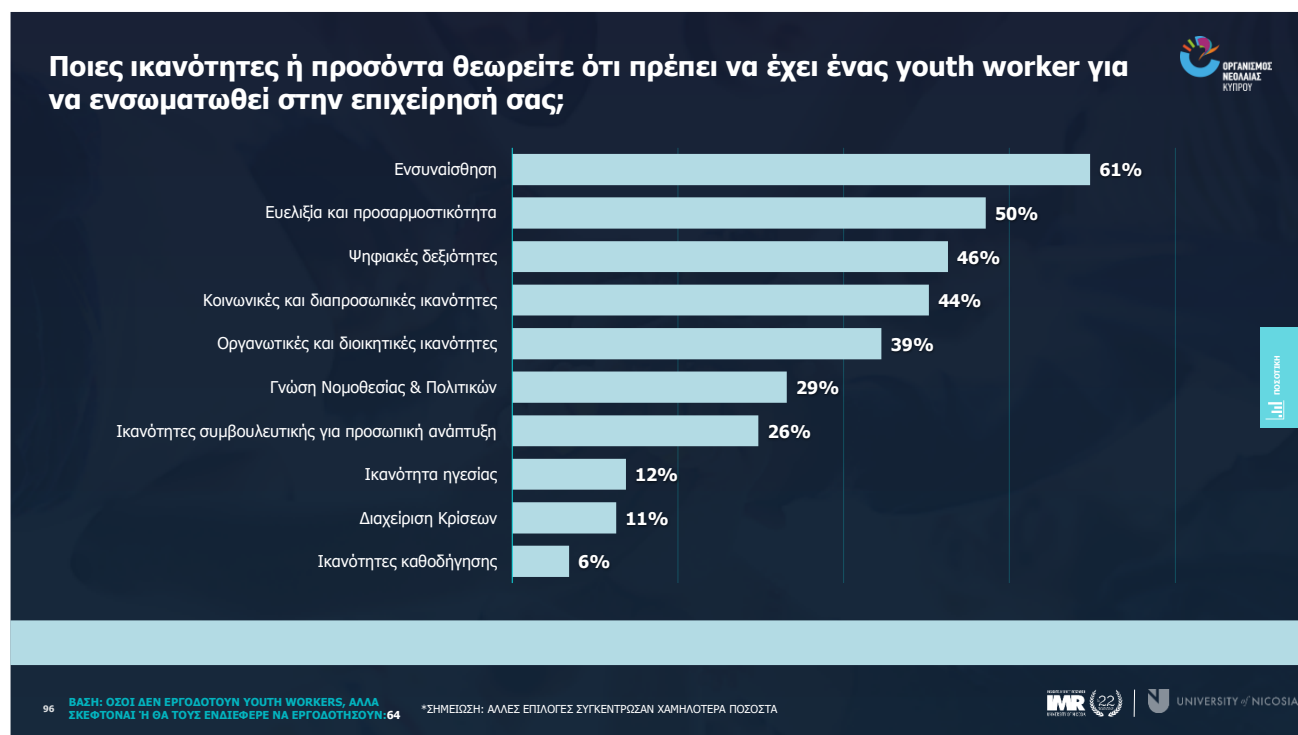
Παρά την περιορισμένη εξοικείωση των περισσότερων εργοδοτών με το youth work, τα στοιχεία της έρευνας καταδεικνύουν ένα σύνολο ευκαιριών για την αξιοποίησή του, τόσο σε επίπεδο επιχείρησης όσο και σε επίπεδο ευρύτερης αγοράς εργασίας.

Μόλις το 4% των επιχειρήσεων που δεν απασχολούν ήδη youth workers δηλώνει ότι έχει εξετάσει σοβαρά την πρόσληψη, ωστόσο ένα πρόσθετο 40% εκφράζει ρητό ενδιαφέρον «εφόσον ενημερωθεί», γεγονός που αφήνει σχεδόν τον μισό χώρο της αγοράς ανοικτό

για μελλοντική διείσδυση. Οι κυριότεροι τομείς στους οποίους οι εργοδότες θα αξιοποιούσαν έναν/μία youth worker είναι η άντληση ευρωπαϊκών πόρων (56%), η οργάνωση εκδηλώσεων (50%), ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών ή επιμορφωτικών προγραμμάτων (38%) και οι δράσεις Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (31%). Επομένως, ο ρόλος του youth worker αναγνωρίζεται κυρίως ως καταλύτης ανάπτυξης, δικτύωσης και κοινωνικής προσφοράς.



Για να ενσωματωθεί στις επιχειρήσεις, ο youth worker οφείλει, κατά την κρίση των ιδίων των εργοδοτών, να συνδυάζει υψηλή ενσυναίσθηση (61%) και προσαρμοστικότητα (50%) με ψηφιακές δεξιότητες (46%) και κοινωνικές και διαπροσωπικές ικανότητες (44%). Έμφαση δίνεται επίσης στις οργανωτικές/διοικητικές ικανότητες (39%) και στη βασική γνώση νομοθεσίας και πολιτικών (29%), στοιχεία που παραπέμπουν σε ένα υβριδικό προφίλ επαγγελματία, ικανό να γεφυρώνει κοινωνικούς στόχους με λειτουργικές επιχειρησιακές ανάγκες.



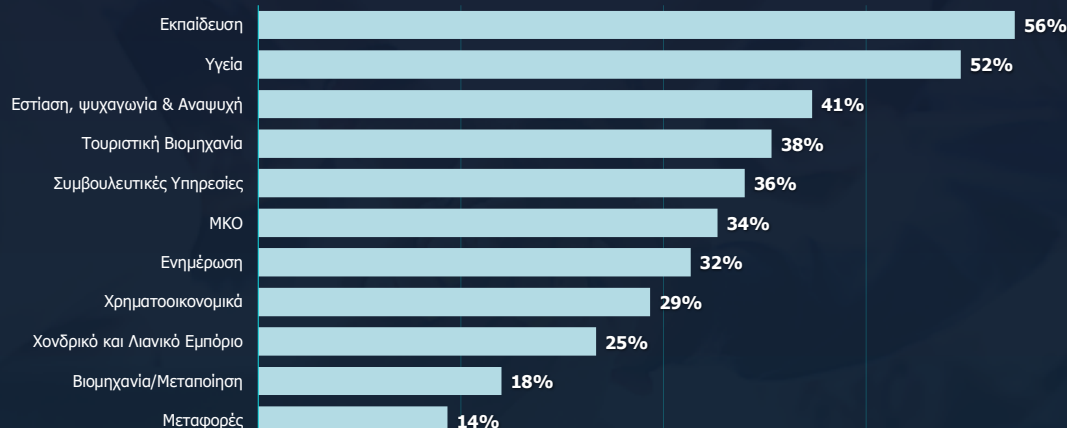
Μεταξύ όσων δεν έχουν σκεφθεί το ενδεχόμενο πρόσληψης, η συχνότερη αιτία είναι ότι «δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης» (46%), ακολουθούμενη από την έλλειψη πληροφόρησης για το επάγγελμα (34%) και από άλλες στρατηγικές προτεραιότητες (12%). Το άμεσο οικονομικό κόστος προβάλλεται μόλις από το 8%, στοιχείο που υποδηλώνει πως ο βασικός φραγμός είναι αντιληπτικός και όχι οικονομικός. Δεν είναι τυχαίο ότι έξι στους δέκα εργοδότες (63%) θεωρούν αναγκαία μια οργανωμένη εκστρατεία ενημέρωσης, προτού γίνουν περαιτέρω βήματα θεσμικής κατοχύρωσης ή ακαδημαϊκής εξειδίκευσης.

Οι ίδιοι οι εργοδότες εμφανίζονται διχασμένοι ως προς το εάν θα χρειαστούν youth workers μέσα στην επόμενη πενταετία: το 28% απαντά θετικά για τη δική του επιχείρηση, ενώ το 42% θεωρεί βέβαιη τη ζήτηση στην ευρύτερη αγορά. Το εύρημα αυτό φανερώνει ότι προβλέπουν μια επικείμενη τάση, την οποία όμως δεν έχουν ακόμη ενσωματώσει στα επιχειρηματικά τους πλάνα.



Οι τομείς όπου προβλέπεται αυξανόμενη ανάγκη για youth workers είναι η εκπαίδευση (56%), η υγεία (52%), ο κλάδος της εστίασης και ψυχαγωγίας (41%) και ο τουρισμός (38%). Ακολουθούν οι συμβουλευτικές υπηρεσίες, οι ΜΚΟ και ο χώρος των ΜΜΕ. Κοινό χαρακτηριστικό αυτών των κλάδων είναι η έντονη κοινωνική διάδραση, όπου οι δεξιότητες διαμεσολάβησης και κινητοποίησης των youth workers μπορούν να προσφέρουν άμεσο και μετρήσιμο όφελος.

Σε ποιους τομείς θεωρείτε ότι θα υπάρχει ανάγκη εργοδότησης για youth workers;



100 ΣΥΝΟΛΟ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ: 150



Ανάλυση αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας εις βάθος συνεντεύξεων ανάμεσα σε εργοδότες youth workers

Ορισμός youth work

Στο πλαίσιο της έρευνας κατέστη εμφανές ότι ο όρος «youth worker» παραμένει ρευστός και πολυδιάστατος, τόσο για τους ίδιους τους επαγγελματίες όσο και για τους εργοδότες που συνεργάζονται ή προτίθενται να συνεργαστούν μαζί τους. Η απουσία θεσμοθετημένου πλαισίου στην Κύπρο γεννά αβεβαιότητα ως προς το ποιος δικαιούται ή οφείλει να φέρει τον συγκεκριμένο τίτλο· γι' αυτό και οι ορισμοί που προτάθηκαν κυμαίνονται από τον «οργανωτή ευρωπαϊκών προγραμμάτων» έως τον «διαμεσολαβητή ψυχοκοινωνικής υποστήριξης» ή, απλώς, τον «ενεργό πολίτη» που ενθαρρύνει τη συμμετοχή των νέων.

Παρά τις διαφοροποιήσεις, αναδύεται ένας κοινός πυρήνας χαρακτηριστικών:

- **Στενή και ουσιαστική επαφή με τη νεολαία.** Ο youth worker περιγράφεται ως άτομο που εργάζεται με ή/και για τους νέους, παρέχοντας υποστήριξη, καθοδήγηση και ευκαιρίες ενδυνάμωσης.
- **Διεπιστημονικός και ευέλικτος ρόλος.** Δεν περιορίζεται σε έναν τυπικό επαγγελματικό κλάδο, αλλά συνδυάζει παιδαγωγικές, κοινωνικές, οργανωτικές και διοικητικές δεξιότητες, ανταποκρινόμενος σε μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα.
- **Ηθικό και κοινωνικά υπεύθυνο πλαίσιο δράσης.** Βασικές αξίες θεωρούνται η ανιδιοτέλεια, ο εθελοντισμός, η μη κομματική σκοπιμότητα και ο σεβασμός προς τη διαφορετικότητα των νέων.

- **Αναπτυξιακή διάσταση.** Ο youth worker καλείται να καλλιεργεί πρωτοβουλίες, να διευκολύνει τη συμμετοχή των νέων και να λειτουργεί ως φορέας «μετάδοσης» γνώσης, δεξιοτήτων και ευκαιριών.
- **Προϋποθέσεις επαγγελματισμού.** Όσοι συμμετείχαν στη μελέτη συγκλίνουν στην ανάγκη εμπειρίας, συστηματικής εκπαίδευσης και διαρκούς επιμόρφωσης, καθώς και στην καλλιέργεια σχέσεων εμπιστοσύνης, σεβασμού και ενσυναίσθησης.

Η έλλειψη συμφωνίας ως προς τον ακριβή ορισμό δεν αναιρεί τη σαφή αναγνώριση του ρόλου στα παραπάνω ελάχιστα κοινά σημεία. Συνεπώς, η θεσμική κατοχύρωση και η ανάπτυξη ενός επαγγελματικού πλαισίου που θα ενσωματώνει αυτά τα στοιχεία προβάλλει ως αναγκαία συνθήκη, τόσο για τη βελτίωση της ορατότητας του κλάδου, όσο και για τη διασφάλιση ποιοτικών υπηρεσιών προς τη νεολαία.

Το προφίλ ενός youth worker

Οι εργοδότες που συμμετείχαν στην έρευνα σκιαγραφούν τον youth worker ως έναν πολυδιάστατο επαγγελματία με έντονο ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα. Στο επίκεντρο του προφίλ του τοποθετούνται οι δεξιότητες συναισθηματικής νοημοσύνης όπως η ενσυναίσθηση, η συμπερίληψη, η ικανότητα δημιουργίας ασφαλών χώρων και η διαπολιτισμική ευαισθησία. Αυτά τα στοιχεία επιτρέπουν την αυθεντική σύνδεση με τους νέους και τη διαχείριση της ποικιλομορφίας μέσα σε ένα κλίμα αποδοχής και σεβασμού.

Ταυτόχρονα, αναδεικνύονται δεξιότητες διαχείρισης αλλαγών: προσαρμοστικότητα, ανθεκτικότητα και ευελιξία, βασικές ικανότητες για την ανταπόκριση σε συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες, την πρόληψη κινδύνων και τη μετατροπή των προκλήσεων σε ευκαιρίες μάθησης. Η επικοινωνιακή επάρκεια θεωρείται καθοριστική, όχι μόνο ως σαφής έκφραση, αλλά κυρίως ως ικανότητα ενεργητικής ακρόασης και ερμηνείας των αναγκών των νέων, με σταθερή ισορροπία ανάμεσα στη φιλικότητα και τον επαγγελματισμό.

Επιπλέον, οι εργοδότες αποδίδουν στον youth worker έναν ηγετικό ρόλο καθοδήγησης και υποστήριξης: λειτουργεί ως coach, μέντορας και συντονιστής ομάδων, δημιουργώντας το αίσθημα του «ανήκειν» και ενθαρρύνοντας την πρωτοβουλία και τη συλλογικότητα. Ως εξίσου αναγκαίες κρίνονται οι οργανωτικές δεξιότητες όπως συνέπεια, διαχείριση χρόνου, συντονισμός διαδικασιών, καθώς και η ικανότητα επίλυσης συγκρούσεων και διαχείρισης κρίσεων, ιδίως σε δυναμικά, νεανικά περιβάλλοντα.

Το προφίλ συμπληρώνεται από ψηφιακές δεξιότητες, που κυμαίνονται από τη βασική υπολογιστική επάρκεια έως τη δημιουργική χρήση σύγχρονων μέσων, όπως το TikTok και το Instagram, για την άμεση και αυθεντική επικοινωνία με τους νέους. Ο youth worker αναδεικνύεται έτσι ως ένας διεπιστημονικός, ευέλικτος, κοινωνικά υπεύθυνος και καταρτισμένος επαγγελματίας, που έχει επιλέξει μια στάση ζωής προσανατολισμένη στην ενδυνάμωση της νεολαίας.

Κρίσιμο υπόβαθρο της επαγγελματικής του ταυτότητας, σύμφωνα με τους εργοδότες, αποτελεί ο χαρακτήρας του: αυθεντικότητα, θετική ενέργεια και εσωτερική κινητοποίηση συνιστούν τα «άυλα» χαρακτηριστικά που υπερέχουν ακόμη και των τεχνικών γνώσεων.

Η αυθεντικότητα χτίζει εμπιστοσύνη και ενισχύει τη συμμετοχή, η θετική στάση μεταδίδει έμπνευση και κινητοποιεί, ενώ το εσωτερικό κίνητρο, δηλαδή η βαθιά προσωπική ανάγκη για κοινωνική προσφορά, δίνει ζωντάνια και ουσία στο έργο. Χωρίς αυτή την εσωτερική ώθηση, η πρακτική εφαρμογή κινδυνεύει να γίνει μηχανική και αποστασιοποιημένη, αποδυναμώνοντας τον πυρήνα της σχέσης με τη νεολαία.

Ο ρόλος ενός youth worker

Ο youth worker, όπως τον περιγράφουν οι εργοδότες που συνεργάζονται με το πεδίο ή αξιοποιούν τις υπηρεσίες του, αναλαμβάνει έναν πολυδιάστατο και πολυεπίπεδο ρόλο. Λειτουργεί ταυτόχρονα σε ατομικό, κοινοτικό, οργανωτικό και θεσμικό επίπεδο, συνδυάζοντας την άμεση επαφή με τους νέους, την υποστήριξη στη διαχείριση προγραμμάτων και τη συνεργασία με φορείς, τοπικές αρχές και δίκτυα της κοινωνίας των πολιτών.

Ως συντονιστής δράσεων και facilitator, οργανώνει εκπαιδευτικές ή ψυχαγωγικές δραστηριότητες, αφουγκράζεται τις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της νεολαίας και ανταποκρίνεται με ευελιξία, ενσυναίσθηση και δημιουργικότητα. Ο ρόλος του είναι δυναμικός και μεταβαλλόμενος, προσαρμόζεται στις συνθήκες και ενσωματώνει στοιχεία διοίκησης, υποστήριξης και ενδυνάμωσης.

Από επαγγελματική άποψη, η ταυτότητα του youth worker δεν περιορίζεται σε έναν τυπικό τίτλο· αντιθέτως, διαμορφώνεται διαρκώς μέσα από τη δράση, τη συνεργασία και τη σχέση με το περιβάλλον. Κύριος στόχος του είναι η ενδυνάμωση των νέων: όχι μόνο η μεταφορά γνώσεων, αλλά κυρίως η ενίσχυση της αυτογνωσίας, της αυτοπεποίθησης και της ικανότητας των νέων να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην κοινωνία.

Έτσι, στα μάτια των εργοδοτών, οι youth workers προβάλλουν ως «πρεσβευτές της νεολαίας» –πρόσωπα που εμπνέουν, εμπυχώνουν και κινητοποιούν, ιδιαίτερα σε ένα κοινωνικό πλαίσιο αβεβαιότητας και διαρκών αλλαγών.

Πέρα από την εκπαιδευτική και συμβουλευτική τους συνεισφορά, οι εργοδότες αναγνωρίζουν μια ακόμη καθοριστική διάσταση του ρόλου τους: την κάλυψη θεσμικών και λειτουργικών κενών που δεν καλύπτονται από τη σχολική εκπαίδευση ή άλλες κρατικές δομές. Σε κρίσιμες μεταβατικές φάσεις, από την εφηβεία έως την επαγγελματική ένταξη, ο youth worker προσφέρει στήριξη, καθοδήγηση και πρακτικά εργαλεία για την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των νέων.

Το προφίλ των οργανισμών που εργοδοτούν youth workers

Οι οργανισμοί που απασχολούν ή συνεργάζονται με youth workers συνθέτουν ένα ιδιαίτερα πολυεπίπεδο και ετερόκλητο οικοσύστημα. Σε επίπεδο χρηματοδότησης, η πλειονότητα βασίζεται κυρίως σε ευρωπαϊκά προγράμματα, όπως τα Erasmus+ και European Solidarity Corps, ενώ σταθερή κρατική χορηγία εμφανίζεται σποραδικά. Η στρατηγική αξιοποίηση αυτών των πόρων ενισχύει τη βιωσιμότητα των φορέων και επιτρέπει τη δημιουργία θέσεων για youth workers.

Το ανθρώπινο δυναμικό των οργανισμών είναι σύνθετο, αποτελούμενο από μόνιμους υπαλλήλους, εξωτερικούς συνεργάτες (freelancers) και αποζημιούμενους εθελοντές. Οι δομές κυμαίνονται από μικρές ομάδες 4-6 ατόμων μέχρι μεγάλους οργανισμούς με δεκάδες εργαζομένους και ευρεία θεματική δραστηριότητα.

Οι θέσεις που σχετίζονται με youth work καλύπτονται από project managers, εκπαιδευτικούς, ψυχολόγους ή παιδαγωγούς. Σε κάποιες περιπτώσεις, οι youth workers έχουν άμεση επαφή με τους νέους (μέσω εργαστηρίων ή εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων), ενώ σε άλλες δρουν περισσότερο διοικητικά ή υποστηρικτικά, μέσα από την ανάπτυξη εργαλείων, την υπεράσπιση δικαιωμάτων (advocacy) ή την εμπλοκή σε ερευνητικά έργα.

Οι θεματικές δραστηριοποίησης των οργανισμών είναι ποικίλες: σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία, ψυχική υγεία, συμμετοχή στα κοινά, επιχειρηματικότητα, ψηφιακή εκπαίδευση, περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση, ανθρώπινα δικαιώματα, κοινωνική ένταξη και μη τυπική μάθηση.

Η σχέση τους με τη νεολαία είναι πολυεπίπεδη: υλοποιούν τοπικές δράσεις, συμμετέχουν σε διεθνή προγράμματα, συνεργάζονται με σχολεία και δήμους, παρέχουν υποστήριξη ή θεραπευτικές υπηρεσίες και λειτουργούν ως θεσμικοί σύμβουλοι σε ζητήματα νεολαίας.

Ως προς την προέλευσή τους, προέρχονται από ποικίλα υπόβαθρα –πολιτιστικές ή εθελοντικές ομάδες που εξελίχθηκαν σε οργανισμούς, αλλά και ερευνητικά ή εκπαιδευτικά κέντρα με κοινωνικό προσανατολισμό. Κοινός παρονομαστής όλων είναι η σταθερή εστίαση στη νεολαία ως βασική ομάδα-στόχο.

Εργασιακό καθεστώς και μορφές απασχόλησης

Το καθεστώς απασχόλησης των youth workers στην Κύπρο ποικίλει, γεγονός που προκύπτει και από την ασάφεια του ίδιου του ορισμού του ρόλου. Η ευρύτητα των ρόλων που εντάσσονται κάτω από την έννοια του youth work, όπου χωρούν τόσο θέσεις με άμεση και καθημερινή επαφή με νέους όσο και ρόλοι διοικητικής ή θεματικής υποστήριξης, δημιουργεί ένα φάσμα απασχόλησης που εκτείνεται:

- **Μόνιμο προσωπικό** οργανισμών, όταν το youth work συνιστά οργανική μονάδα του φορέα.
- **Συμβάσεις ορισμένου χρόνου/project** για την υλοποίηση προγραμμάτων, χρηματοδοτούμενων κυρίως από ευρωπαϊκά ταμεία (Erasmus+, ESC), με περιορισμένη κρατική στήριξη.
- **Εξωτερικοί συνεργάτες (freelancers)** ή θεματικοί εκπαιδευτές, οι οποίοι προσλαμβάνονται ad hoc για σεμινάρια, συγγραφή προτάσεων, παραγωγή υλικού κλπ.
- **Εθελοντές** κυρίως σε μικρότερους οργανισμούς, καλύπτοντας βασικές ανάγκες χωρίς συμβατικό πλαίσιο εργασιακής σχέσης.
- **Ρόλοι στρατηγικής ή εποπτικής ευθύνης** με περιορισμένη άμεση επαφή, π.χ. διαχείριση προγραμμάτων, advocacy, έρευνα.

Εθελοντισμός

Στο πεδίο του youth work, η παραδοσιακή διάκριση ανάμεσα στον αμειβόμενο επαγγελματία και τον εθελοντή είναι πολύ πιο ρευστή απ' ό,τι υποδηλώνουν οι τυπικοί τίτλοι. Συχνά θεωρείται ότι ο εθελοντής «προσφέρει», ενώ ο εργαζόμενος «ωφελείται»· στην πράξη, όμως, και οι δύο κατηγορίες επιτελούν ίσου βάρους έργο, υποστηρικτικό, καθοδηγητικό και ενδυναμωτικό προς τη νεολαία. Η βασική τους διαφορά εντοπίζεται στο νομικό πλαίσιο της απασχόλησης, όχι στο εύρος ή την ποιότητα των παρεμβάσεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ακόμη και ο εθελοντισμός στο youth work απαιτεί υψηλό επίπεδο επαγγελματικής ετοιμότητας. Η συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα, η υποβολή προτάσεων, η υλοποίηση δράσεων και η λογοδοσία προς χρηματοδοτικούς φορείς προϋποθέτουν δεξιότητες που αφορούν τόσο τη διοίκηση έργου και την οικονομική διαχείριση όσο και την παιδαγωγική προσέγγιση. Κατά συνέπεια, ο εθελοντής οφείλει να διαθέτει οργανωτική ικανότητα, γνώση κανονιστικών διαδικασιών και εμπειρία συνεργασίας με πολλαπλούς φορείς, προσόντα που τον καθιστούν λειτουργικά ισότιμο με τον αμειβόμενο youth worker.

Ταυτόχρονα, στους περισσότερους οργανισμούς επαγγελματικά στελέχη και εθελοντικά διοικητικά σώματα λειτουργούν συμπληρωματικά: οι εθελοντές συχνά αναλαμβάνουν θεσμικούς ή στρατηγικούς ρόλους εκπροσώπησης, συμβάλλοντας στον εμπλουτισμό του οράματος του φορέα, ενώ το αμειβόμενο προσωπικό διασφαλίζει τη συνεχή λειτουργία, τον συντονισμό των δραστηριοτήτων και την υποστήριξη των νέων στην καθημερινότητα.

Το αποτέλεσμα είναι ένα υβριδικό μοντέλο που συνδυάζει επαγγελματική τεχνογνωσία με υψηλού επιπέδου εθελοντική δέσμευση, διατηρώντας την ευελιξία και τη λειτουργική ποικιλομορφία που χαρακτηρίζουν τον χώρο του youth work.

Πρακτικές επιμόρφωσης

Η επιμόρφωση των youth workers ακολουθεί μια κλιμακωτή λογική που ξεκινά από την προκαταρκτική εκπαίδευση και εξελίσσεται σε διαρκείς πρακτικές ανάπτυξης. Αρχικά, πολλοί οργανισμοί προσφέρουν στους νεοεισερχόμενους καθοδήγηση πριν από την υλοποίηση δράσεων, αξιοποιώντας βιωματικές μεθόδους όπως προσομοιώσεις και σχεδιαστικά εργαστήρια. Στο στάδιο αυτό αξιολογούνται η ετοιμότητα, η ευελιξία και η ικανότητα αυτοσχεδιασμού, ενώ η καθημερινή συνεργασία με πιο έμπειρα στελέχη λειτουργεί ως άτυπο σύστημα mentoring.

Στη συνέχεια εφαρμόζονται τακτικές ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού με εργαστήρια αναγνώρισης δεξιοτήτων· μέσα από αυτά αναπροσαρμόζονται ρόλοι και αρμοδιότητες ώστε να ενισχυθεί η συλλογική λειτουργικότητα της ομάδας. Ορισμένοι φορείς επενδύουν σε σταδιακή πορεία εξέλιξης: ξεκινούν με εθελοντική συμμετοχή, παρέχουν συστηματική εκπαίδευση και, κατόπιν αξιολόγησης, οδηγούν σε ένταξη στο έμμισθο προσωπικό.

Παράλληλα, οι οργανισμοί ενθαρρύνουν τη συμμετοχή προσωπικού και εθελοντών σε εξωτερικά σεμινάρια και ευρωπαϊκά προγράμματα, τα οποία συνδυάζουν πρακτικά εκπαιδευτικά σκέλη, όπως οικονομική διαχείριση, σχεδιασμό και αξιολόγηση δράσεων, με

την καλλιέργεια στάσεων όπως συνέπεια, συνεργασία και υπευθυνότητα. Η ψηφιακή μετάβαση δημιουργεί επιπλέον ανάγκες· οι youth workers καλούνται να αναπτύξουν ψηφιακές δεξιότητες, να αξιοποιούν νέα εργαλεία επικοινωνίας και να προστατεύουν τους νέους από διαδικτυακούς κινδύνους, διατηρώντας ταυτόχρονα την ευελιξία ενός συνεχώς μεταλλασσόμενου πεδίου μάθησης.

Δυσκολίες και προκλήσεις

Οι εργοδότες επισημαίνουν πρώτα το θεσμικό έλλειμμα: η απουσία επίσημης αναγνώρισης και επαγγελματικής κατοχύρωσης του youth work περιορίζει τη δημόσια ορατότητα του ρόλου, αποθαρρύνει την ένταξη νέων επαγγελματιών και υπονομεύει τη βιωσιμότητα του κλάδου. Στο ίδιο επίπεδο εντάσσονται και οι ελλείψεις σε κατάλληλες υποδομές· η Κύπρος υστερεί σε επαρκώς στελεχωμένα youth centers ή «youth zones», γεγονός που δυσχεραίνει τη δημιουργία σταθερής, καθημερινής σχέσης με τους νέους και καθιστά δύσκολη τη συστηματική ανταπόκριση στις ανάγκες τους.

Επιπλέον, πολλοί οργανισμοί βασίζονται σχεδόν αποκλειστικά σε ευρωπαϊκά κονδύλια· η απουσία σταθερής κρατικής χρηματοδότησης δημιουργεί αβεβαιότητα, δυσχεραίνει τη μακροπρόθεσμη στρατηγική και οδηγεί σε υποστελέχωση ή υπερφόρτωση καθηκόντων του υπάρχοντος προσωπικού. Η συνεχής αναζήτηση πόρων απορροφά πολύτιμο χρόνο από τον ουσιαστικό σχεδιασμό δράσεων.

Σε επίπεδο καθημερινότητας, οι youth workers καλούνται να παράγουν ποιοτικό έργο με περιορισμένους πόρους και αμοιβές που δεν ανταποκρίνονται πάντα στον φόρτο εργασίας και στην ευθύνη τους. Η προσέλκυση νέων στις δραστηριότητες παραμένει δύσκολη, παρά τις προσπάθειες επικοινωνίας, μεγάλο μέρος του νεανικού κοινού αγνοεί τις ευκαιρίες ή δεν αναγνωρίζει την αξία της συμμετοχής. Επιπλέον, το ωράριο συχνά ξεπερνά τα τυπικά πλαίσια και επεκτείνεται σε βράδια ή Σαββατοκύριακα, γεγονός που, σε συνδυασμό με τις χαμηλές απολαβές, οδηγεί σε επαγγελματική φθορά και δυσκολεύει τη μακρόχρονη παραμονή ικανών στελεχών στον χώρο.

Επαγγελματική αναγνώριση και νομική κατοχύρωση

Πολλοί εργοδότες εκτιμούν ότι ένας κατοχυρωμένος επαγγελματικός τίτλος ή επίσημη πιστοποίηση θα μπορούσε να ενισχύσει ουσιαστικά την αξιοπιστία και την κοινωνική αναγνώριση του ρόλου· ωστόσο, επισημαίνουν πως η πιστοποίηση, από μόνη της, δεν αρκεί αν δεν συνοδεύεται από επαρκείς αμοιβές, θεσμική αποδοχή και δυνατότητες σταθερής απασχόλησης.

Η έλλειψη αναγνώρισης έχει αλυσιδωτές συνέπειες. Εμποδίζει την ανάπτυξη ακαδημαϊκών προγραμμάτων, αφού δεν υπάρχουν ξεκάθαρες επαγγελματικές προοπτικές που να τροφοδοτούν τη ζήτηση σπουδών, δημιουργώντας έτσι έναν φαύλο κύκλο ανάμεσα στην εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και την κατοχύρωση του επαγγέλματος. Παράλληλα, κάνει το youth work σχεδόν αόρατο στη δημόσια σφαίρα: αν σταματήσουν οι δράσεις,

ελάχιστοι θα αντιληφθούν άμεσα το κενό, παρότι το κοινωνικό και πολιτικό κόστος θα είναι υψηλό.

Για να αρθεί αυτό το αδιέξοδο, οι εργοδότες επισημαίνουν την ανάγκη για πιο ενεργή εμπλοκή των κρατικών φορέων και ειδικά του Υπουργείου Παιδείας, Αθλητισμού και Νεολαίας και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, με στόχο την προώθηση ενός σαφούς πλαισίου επαγγελματικής αναγνώρισης. Εξίσου κρίσιμη θεωρείται η έναρξη στρατηγικού διαλόγου και συνεργασίας με το εκπαιδευτικό σύστημα, μέσα από προγράμματα που θα συνδέουν τους youth workers με τις σχολικές μονάδες. Μια τέτοια διεύρυνση των συνεργασιών εκτιμάται ότι θα ενισχύσει την ορατότητα, τη χρησιμότητα και τελικά τη βιωσιμότητα του επαγγέλματος.

Κοινωνική αναγνώριση

Οι εργοδότες αντιλαμβάνονται την κοινωνική υποτίμηση του youth work ως ένα φαινόμενο που επηρεάζει αρνητικά τόσο την εικόνα όσο και τη βιωσιμότητα του κλάδου. Παρότι οι youth workers συμβάλλουν ουσιαστικά στην κοινωνική συνοχή, από την ψυχοκοινωνική στήριξη και την ενδυνάμωση των νέων έως την πρόληψη κοινωνικών αποκλεισμών, το έργο τους σπάνια αναγνωρίζεται με τρόπο που να αντανakλά την πραγματική του σημασία.

Πρώτον, οι εργοδότες επισημαίνουν ότι η εθελοντική ενασχόληση με το youth work συχνά παρερμηνεύεται. Όταν παρουσιάζεται ως «χόμπι» ή ως καθαρά φιλανθρωπική δραστηριότητα, υποβαθμίζεται η επαγγελματική αξία του ρόλου και παραγνωρίζεται ο αντίκτυπός του στην ψυχική και κοινωνική ανάπτυξη των νέων. Αυτή η αντίληψη οδηγεί σε περιορισμένη κοινωνική προβολή και κατ' επέκταση σε χαμηλή οικονομική αποτίμηση της εργασίας.

Δεύτερον, τονίζουν ότι η κυπριακή κοινωνία δίνει προτεραιότητα στη γρήγορη ακαδημαϊκή και επαγγελματική ανέλιξη. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, το youth work θεωρείται δευτερεύουσα απασχόληση χρήσιμη μεν, αλλά όχι απαραίτητα αναγκαία. Το αποτέλεσμα είναι η δυσκολία προσέλκυσης και διατήρησης ειδικευμένου προσωπικού, καθώς οι δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης στον τομέα εμφανίζονται περιορισμένες.

Για να αναστραφεί αυτή η υποτίμηση, οι εργοδότες προτείνουν τρεις άξονες:

1. **Συστηματική προβολή καλών πρακτικών και ιστοριών επιτυχίας**, καθώς οι θετικές ιστορίες μπορούν να εμπνεύσουν το κοινό και να ενισχύσουν τη συλλογική ταυτότητα των επαγγελματιών.
2. **Δημιουργία επίσημων θέσεων στο δημόσιο τομέα** με σαφή απαιτούμενα προσόντα (π.χ. εξειδικευμένο πτυχίο), ώστε να δοθεί θεσμικό κύρος και να δημιουργηθεί ζήτηση για ειδικευμένους youth workers.
3. **Θεσμική κατοχύρωση του ρόλου** –η κρατική αναγνώριση λειτουργεί ως μοχλός ανάπτυξης ακαδημαϊκών προγραμμάτων και ενισχύει τη δημόσια αποδοχή, όπως δείχνουν παραδείγματα από χώρες όπου η αναγνώριση έχει ήδη θεσμοθετηθεί.

Κατά την άποψή τους, χωρίς αυτές τις παρεμβάσεις το youth work κινδυνεύει να παραμείνει «αόρατο»: αν οι δράσεις σταματήσουν, η κοινωνία ίσως να μην το καταλάβει άμεσα, αλλά το κενό που θα αφήσουν, σε όρους στήριξης και κινητοποίησης των νέων, θα είναι βαρύ και εμφανές στην πορεία.

Ακαδημαϊκή εξειδίκευση και εκπαίδευση

Οι περισσότεροι εργοδότες επισημαίνουν ότι η ανάπτυξη εξειδικευμένων πανεπιστημιακών σπουδών στον τομέα του youth work αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ωρίμανση του πεδίου. Σήμερα, όσοι επιθυμούν να σταδιοδρομήσουν επαγγελματικά αναγκάζονται να στραφούν σε συγγενείς κατευθύνσεις, όπως η κοινωνιολογία, η κοινωνική εργασία ή η ψυχολογία, χωρίς όμως να αποκτούν στοχευμένη εκπαίδευση για τη συγκεκριμένη δυναμική της εργασίας με/για νέους. Ως εκ τούτου, αναγνωρίζεται ευρέως η ανάγκη για δημιουργία προπτυχιακών και ακόμη περισσότερο μεταπτυχιακών προγραμμάτων που να προσφέρουν θεωρητικό υπόβαθρο, ερευνητικές δεξιότητες και πρακτικά εργαλεία εφαρμογής.

Παραδείγματα χωρών όπως η Μάλτα και η Αγγλία, όπου λειτουργούν ειδικά πανεπιστημιακά προγράμματα για youth workers, χρησιμοποιούνται ως τεκμήριο ότι η θεσμοθετημένη ακαδημαϊκή διαδρομή μπορεί να ενισχύσει την κοινωνική αναγνώριση του επαγγέλματος και να δημιουργήσει ζήτηση στην αγορά εργασίας. Η απουσία αντίστοιχης δομής στην Κύπρο καταγράφεται ως σημαντικό κενό αφού προηγούμενες συζητήσεις για δημιουργία μεταπτυχιακού τίτλου δεν προχώρησαν μέχρι να ωριμάσουν οι συνθήκες στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, αρκετοί συνομιλητές εκτιμούν ότι ακόμη και εκπαιδευτικοί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ασκούν εν μέρει καθήκοντα youth worker. Ένας ειδικός ακαδημαϊκός τίτλος θα μπορούσε να ενισχύσει τη συναισθηματική και παιδαγωγική διάσταση της δουλειάς τους και να εδραιώσει τη διατομεακή φύση του ρόλου.

Η επένδυση στη νεολαία ως πολιτική και κοινωνική προτεραιότητα

Οι εργοδότες περιγράφουν την επένδυση στη νεολαία ως κοινή υποχρέωση κράτους και κοινωνίας που πρέπει να μετουσιωθεί σε συγκεκριμένη στρατηγική, όχι σε αποσπασματικές παρεμβάσεις.

Θεωρούν αναγκαία τη θεσμοθέτηση ενός μηχανισμού αξιολόγησης και χρηματοδότησης φορέων οι οποίοι, βάσει ποιότητας, εμπειρίας και κοινωνικού αντίκτυπου, θα μπορούν να ενισχύονται συστηματικά ώστε να κλιμακώνουν το έργο τους. Στο επίπεδο της κοινωνικής αντίληψης, επισημαίνουν ότι οι νέοι συχνά αντιμετωπίζονται ως «ανώριμοι» ή μόνον ως «μελλοντικοί» πολίτες· μια οπτική που υποτιμά το δυναμικό τους και αφήνει αναξιοποίητη την ενεργή συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων. Κατά την άποψή τους, οι νέοι πρέπει να έχουν λόγο στα καθημερινά ζητήματα και στις μεγάλες εθνικές προκλήσεις, ιδίως σε χώρες όπως η Κύπρος.

Η έμπρακτη επένδυση μεταφράζεται σε δημιουργία θέσεων για youth workers σε θεσμούς της κεντρικής και τοπικής αυτοδιοίκησης, σε σχολικές μονάδες και δομές μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, σε αθλητικά σωματεία, σε κέντρα υποστήριξης και συμβουλευτικής, ακόμη και σε υπουργεία και κρατικές υπηρεσίες. Ένα τέτοιο οικοσύστημα θα αναγνώριζε τη νεολαία ως ενεργό παράγοντα του σήμερα -όχι μόνο του αύριο- και θα μετέτρεπε τη συμμετοχή των νέων σε κινητήριο μοχλό κοινωνικής καινοτομίας και συνοχής.

Ανάλυση αποτελεσμάτων ποιοτικής έρευνας εις βάθος συνεντεύξεων ανάμεσα σε policy makers

Ο ρόλος των youth workers

Οι policy makers αντιλαμβάνονται τους youth workers ως διαμεσολαβητές μεταξύ της νεολαίας και της Πολιτείας. Πρόκειται για άτομα που ζουν και κινούνται μέσα στις κοινότητες, εντοπίζουν εγκαίρως τις δυσκολίες των νέων και προσφέρουν έμπρακτη καθοδήγηση ή διασύνδεση με αρμόδιες υπηρεσίες. Λειτουργούν ως «γέφυρες» στη μετάβαση από το σχολικό στο κοινωνικό γίγνεσθαι, καλύπτοντας κενά που σχετίζονται με τη μη τυπική και άτυπη μάθηση, ενδυνάμωση και συμμετοχή, δηλαδή ανάγκες που δεν βρίσκουν θέση στη συμβατική εκπαίδευση.

Ο ρόλος τους, ωστόσο, δεν περιορίζεται στη διοργάνωση δραστηριοτήτων· συχνά περιγράφονται ως τα «μάτια και αυτιά» της κοινωνικής πολιτικής, με την ικανότητα να παρεμβαίνουν άμεσα ή να ενημερώνουν τους αρμόδιους φορείς. Παράλληλα, μπορούν να λειτουργήσουν ως μέντορες σε όλα τα στάδια της πορείας των νέων, πριν, κατά τη διάρκεια και μετά τις σπουδές τους, προσφέροντας ένα σταθερό σημείο αναφοράς για οποιοδήποτε ζήτημα.

Η ταυτότητά τους συχνά δεν βασίζεται σε έναν επίσημο επαγγελματικό ρόλο, αλλά έχει άτυπο και κοινοτικό χαρακτήρα· στηρίζεται στην προσωπική σχέση εμπιστοσύνης με τους νέους και στη συνεχή διαθεσιμότητά τους στην καθημερινότητα. Για αυτόν τον λόγο, ορισμένοι εκφράζουν ανησυχία μήπως ο youth worker ταυτιστεί υπερβολικά με επαγγέλματα όπως ο ψυχολόγος ή ο κοινωνικός λειτουργός, με αποτέλεσμα να χαθεί αυτό το ανθρώπινο στοιχείο άμεσης εμπιστοσύνης που τον κάνει ξεχωριστό.

Όσον αφορά την εκπαίδευση, οι policy makers παρομοιάζουν τον youth worker με έναν σύγχρονο, πολυδύναμο δάσκαλο: καλείται να στηρίξει τους νέους σε ψυχολογικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο. Αν και αναγνωρίζουν τη σημασία της εξειδικευμένης εκπαίδευσης, προκρίνουν ευέλικτα, μικρής διάρκειας προγράμματα, που εστιάζουν σε πρακτικές δεξιότητες και ανταποκρίνονται στις πραγματικές απαιτήσεις του ρόλου.

Youth workers και τοπική αυτοδιοίκηση

Η τοπική αυτοδιοίκηση αναδεικνύεται ως καίριος θεσμικός χώρος για την ένταξη του youth work. Η δημιουργία μόνιμης θέσης ειδικού λειτουργού σε κάθε Δήμο, αποκλειστικά υπεύθυνου για θέματα νεολαίας, προβάλλεται ως μια ρεαλιστική και αναγκαία προοπτική: θα προσφέρει σταθερή υποστήριξη στα Τοπικά Συμβούλια Νεολαίας, θα διευκολύνει τον σχεδιασμό δράσεων, θα διασφαλίζει συνέπεια στην υλοποίηση και θα ενισχύει ουσιαστικά τη συμμετοχή των νέων στα κοινά. Για να υλοποιηθεί αποτελεσματικά, προϋποθέτει καταγραφή αναγκών και κατάλληλη προετοιμασία, ωστόσο ήδη καταγράφεται ζήτηση από την τοπική κοινωνία και πολιτική βούληση από τους αιρετούς.

Παράλληλα, η παρουσία youth workers στους Δήμους μπορεί να έχει καταλυτικό ρόλο στον τομέα της μη τυπικής εκπαίδευσης και της στήριξης ευάλωτων νέων, παρέχοντας ευκαιρίες για μάθηση, ενδυνάμωση και δημιουργική απασχόληση πέρα από τα όρια του σχολείου. Δρώντας ως γέφυρα μεταξύ της δημοτικής αρχής και των ίδιων των νέων, μπορούν να βοηθήσουν στη γεφύρωση του ηλικιακού χάσματος που χαρακτηρίζει πολλά Δημοτικά Συμβούλια και να εξασφαλίσουν ότι οι πολιτικές ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες της νεολαίας.

Προκλήσεις στην εφαρμογή του youth work

Οι εις-βάθος συνεντεύξεις με άτομα τα οποία εμπλέκονται στην χάραξη πολιτικής ανέδειξαν τέσσερα σημεία τα οποία θεωρούνται πρόκληση στην εφαρμογή του youth work.

Το πρώτο και κύριο σημείο, το οποίο συμφωνεί με τα δεδομένα που έχουν συλλεγεί στο πλαίσιο της έρευνας, είναι η περιορισμένη αναγνώριση του ρόλου. Χωρίς σαφή, λειτουργικό ορισμό, ο οποίος να διαφοροποιεί τον youth worker από συναφείς ρόλους αλλά και να μην αποκλείει έμπειρους επαγγελματίες χωρίς «τίτλο», τα όρια του επαγγέλματος είναι ρευστά. Προτείνεται ένα κλιμακωτό πλαίσιο πιστοποίησης: αναγνώριση δεξιοτήτων και εμπειρίας· βασική κατάρτιση για νεοεισερχόμενους· δυνατότητες εξειδίκευσης και ακαδημαϊκής διαδρομής. Μια αυστηρά μονολιθική πιστοποίηση θα απέκλειε έμπειρους ανθρώπους, ενώ ένα εντελώς χαλαρό σχήμα θα διαιώνιζε την ασάφεια που επικρατεί στο επάγγελμα· υπάρχει ανάγκη για ισορροπία.

Επιπλέον, για να μπορέσει να λειτουργήσει σωστά ένα σύστημα youth work, θα πρέπει ο youth worker να έχει πίσω του έναν ευρύτερο μηχανισμό στήριξης. Θα πρέπει να πλαισιώνεται από ένα ευέλικτο, αξιόπιστο δίκτυο υπηρεσιών που να ενισχύει τη δουλειά του και να μπορεί να το ενεργοποιεί κάθε φορά που προκύπτει η ανάγκη. Η ύπαρξη δικτύου εξασφαλίζει ότι ο youth worker δεν περιορίζεται σε μια καλή σχέση εμπιστοσύνης, αλλά διαθέτει συγκεκριμένα κανάλια παραπομπής προς ψυχοκοινωνικές, ιατρικές, νομικές ή επαγγελματικές υπηρεσίες, προσφέροντας πραγματική καθοδήγηση και ενεργοποιώντας εγκαίρως τους αρμόδιους φορείς.

Ως πρόκληση θεωρείται επίσης το γεγονός ότι δεν μπορεί εύκολα να αξιολογηθεί ο αντίκτυπος από τη δράση των youth workers καθώς δεν υπάρχουν τα κατάλληλα εργαλεία

και μέσα αξιολόγησης. Ο μηχανισμός αξιολόγησης και τα μετρήσιμα στοιχεία κάνουν ορατή την αξία του youth work και πιο εύκολα αναγνωρίσιμη.

Μία άλλη πρόκληση την οποία εντόπισαν οι policy makers είναι η δραστηριοποίηση ατόμων στο youth work τα οποία να απέχουν από κομματική ταυτότητα και πολιτικές διασυνδέσεις. Το γεγονός αυτό θεωρούν ότι θα ενισχύσει την εμπιστοσύνη των νέων προς τους youth workers.

Τέλος, πρόκληση αποτελεί το γεγονός ότι μεγάλο ποσοστό των νέων αγνοεί ή παραγνωρίζει είτε την παρουσία είτε το έργο των youth workers αναδεικνύοντας και πάλι το θέμα της αναγνωρισιμότητας του youth work.

Προτεινόμενη προσέγγιση

Οι εμπλεκόμενοι φορείς πολιτικής προτείνουν ένα πλέγμα συμπληρωματικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση του youth work. Στο επίκεντρο αυτών των παρεμβάσεων τοποθετείται το κράτος, το οποίο καλείται να διαμορφώσει έναν ολοκληρωμένο μηχανισμό στήριξης, όχι μόνο χρηματοδοτικό, αλλά και θεσμικό. Η κρατική παρέμβαση πρέπει να λειτουργήσει ως σημείο εκκίνησης που θα κινητοποιεί τους Δήμους, τις οργανώσεις και την κοινωνική βάση, παρέχοντας θεσμική καθοδήγηση, ξεκάθαρα πρότυπα ποιότητας και σταθερές πηγές χρηματοδότησης. Εν ολίγοις, ένα δομημένο πλαίσιο ενημέρωσης, κατάρτισης και ένταξης, που θα απελευθερώνει το youth work από την εξάρτηση σε μεμονωμένες πρωτοβουλίες.

Παράλληλα, προτείνεται η οριζόντια ενσωμάτωση των youth workers στη διακυβέρνηση: η δημιουργία θέσεων εντός υπουργείων και μεγάλων οργανισμών, ώστε η οπτική της νεολαίας να ενσωματώνεται σε όλα τα επίπεδα σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων. Οι youth workers θα λειτουργούν ως ενδιάμεσοι κρίκοι επικοινωνίας ανάμεσα στους νέους και την Πολιτεία, διασφαλίζοντας τη συμμετοχικότητα στις δημόσιες πολιτικές. Για να παραμένει ο ρόλος τους επίκαιρος και ζωντανός, προτείνεται οι θέσεις αυτές να είναι ορισμένου χρόνου (π.χ. πενταετίας), ώστε να ανανεώνονται τακτικά η γνώση και οι προσεγγίσεις.

Ένας τρίτος άξονας αφορά την ενημέρωση των πολιτικών προσώπων. Η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης για τις δομές νεολαίας οδηγεί συχνά σε λανθασμένες αποφάσεις. Για τον λόγο αυτό προτείνεται η θεσμοθετημένη παρουσία youth workers σε συμβουλευτικούς ρόλους εντός των υπουργείων, καθώς και η ένταξη του τομέα νεολαίας στην κοινοβουλευτική ατζέντα, με συμμετοχή της κοινωνίας των πολιτών σε ανοιχτό διάλογο.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται και στην πολιτική ουδετερότητα του youth work. Οι youth workers οφείλουν να λειτουργούν ανεξάρτητα από κομματικές ταυτότητες, προσαρμοσμένοι στις γεωγραφικές και κοινωνικές ιδιαιτερότητες κάθε περιοχής. Η προσβασιμότητα και η αμεροληψία αναγνωρίζονται ως βασικές προϋποθέσεις για την ουσιαστική εμπλοκή όλων των νέων.

Ως πρακτικό εργαλείο βιωσιμότητας, προτείνεται η αύξηση του κρατικού προϋπολογισμού για τη νεολαία. Το δημόσιο χρήμα δεν αντιμετωπίζεται απλώς ως επιχορήγηση δράσεων, αλλά ως επένδυση σε υποδομές και ανθρώπινο δυναμικό, με πολλαπλασιαστικό κοινωνικό αποτέλεσμα και παράλληλη ενίσχυση της κοινωνικής αναγνώρισης του ρόλου.

Για την αποφυγή βεβιασμένων θεσμικών ρυθμίσεων, οι policy makers εισηγούνται σταδιακές διαβουλεύσεις ανάμεσα στον Οργανισμό Νεολαίας Κύπρου, τα πανεπιστήμια και τα δίκτυα νεολαίας. Πρώτο βήμα είναι ο καθορισμός προσόντων και δεξιοτήτων του youth worker και η αναγνώριση της εμπειρίας, προτάσσοντας λειτουργική προσέγγιση αντί για άμεση, πλήρη ρύθμιση του επαγγέλματος.

Στο ίδιο πνεύμα, προτείνεται ένα ευέλικτο σύστημα μικρών εξειδικευμένων πιστοποιήσεων (micro-credentials). Μια ενιαία και αυστηρή πιστοποίηση θα μπορούσε να αποκλείσει έμπειρους επαγγελματίες· αντίθετα, τα micro-credentials επιτρέπουν την αναγνώριση διαφορετικών διαστάσεων και εξειδικεύσεων, υποστηρίζοντας την εφαρμογή του youth work σε ποικίλα πεδία, χωρίς να υποβαθμίζεται η ποιότητα και τα επαγγελματικά πρότυπα.

Τέλος, οι φορείς πολιτικής τονίζουν τη σημασία της ευθυγράμμισης με τις ευρωπαϊκές προδιαγραφές. Προτείνεται η ένταξη του ρόλου στο ευρωπαϊκό σύστημα επαγγελματικής ταξινόμησης ESCO, για την επίσημη θεσμική αναγνώριση και τη χρήση ενός κοινού ευρωπαϊκού λεξιλογίου δεξιοτήτων. Η σύνδεση με τις πρακτικές της ΕΕ θεωρείται καθοριστική, ιδίως σε ένα περιβάλλον όπου μεγάλο μέρος της χρηματοδότησης προέρχεται από ευρωπαϊκά κονδύλια.

Με αυτό το πολυεπίπεδο πλέγμα, δηλαδή θεσμική κατοχύρωση, συμμετοχή στη διακυβέρνηση, ενημέρωση πολιτικών, χρηματοδότηση, ευέλικτη πιστοποίηση και ευρωπαϊκή εναρμόνιση, οι policy makers επιδιώκουν να δημιουργήσουν ένα βιώσιμο οικοσύστημα, που θα επιτρέπει στους youth workers να προσφέρουν ουσιαστική, επαγγελματική και αναγνωρισμένη στήριξη στους νέους.

10+1 βασικά ευρήματα

1. Ο ορισμός του youth worker παραμένει ρευστός

Παρότι οι ίδιοι οι youth workers βαθμολογούν την προσωπική τους κατανόηση του youth work με 7,60/10, οι ομάδες εστίασης και οι εις βάθος συνεντεύξεις δείχνουν ότι ο καθένας το ορίζει διαφορετικά· άλλοι το συνδέουν με τη διαχείριση ευρωπαϊκών προγραμμάτων, άλλοι με εκπαιδευτικές δράσεις ή με ψυχοκοινωνική στήριξη. Συνεπώς, η «εσωτερική βεβαιότητα» είναι υψηλή, αλλά λείπει ένας ενιαίος, θεσμοθετημένος ορισμός που να ενοποιεί αυτές τις ετερόκλητες αντιλήψεις.

2. Περισσότεροι από τους μισούς youth workers δραστηριοποιούνται εθελοντικά

Στην ποσοτική έρευνα το 54% δηλώνει αποκλειστικά εθελοντική συμμετοχή, το 20% εργάζεται αμειβόμενο και το 26% συνδυάζει και τα δύο καθεστώτα. Η υψηλή εθελοντική παρουσία υπογραμμίζει τη βαρύτητα του εσωτερικού κινήτρου που ανέδειξαν οι ποιοτικές συνεντεύξεις: οι περισσότεροι ξεκινούν από προσωπικό πάθος για κοινωνική προσφορά και παραμένουν ενεργοί χάρη στην ικανοποίηση που αντλούν από τη σχέση με τους νέους.

3. Εσωτερική ικανοποίηση αλλά χαμηλή υλική ανταμοιβή

Το 96% δηλώνει ότι αντλεί μεγάλη ή αρκετή ικανοποίηση από τη συνεργασία με τους νέους, όμως μόλις 10% ικανοποιείται «σε μεγάλο βαθμό» από τις οικονομικές απολαβές. Η υψηλή αυτή ψυχική ανταμοιβή φαίνεται να συνδέεται και με τον μέσο όρο εμπειρίας 10,3 χρόνια που επιτρέπει στους περισσότερους να βλέπουν από αντίκτυπο της δουλειάς τους, ενισχύοντας το αίσθημα νοήματος παρά τις χαμηλές αμοιβές.

4. Έλλειψη κοινωνικής αναγνώρισης – ακόμη και από τους ίδιους τους νέους

Ο δείκτης κοινωνικής αναγνώρισης βαθμολογείται με 4,81/10, ενώ οι ίδιοι εκτιμούν ότι οι νέοι γνωρίζουν ελάχιστα για τον ρόλο τους (3,77/10). Το χαμηλό προφίλ μειώνει το κύρος και δυσκολεύει την προσέλκυση νέων συμμετεχόντων.

5. Άγνωστος ρόλος στην αγορά εργασίας

Στην έρευνα εργοδοτών, 88% δηλώνουν ότι δεν γνωρίζουν τι σημαίνει “youth work”. Πάνω από τους μισούς (54%) το παρερμηνεύουν ως απλή «εργοδότηση νέων» και άλλοι το συνδέουν με πρακτική άσκηση (22%). Η σύγχυση αυτή εξηγεί και ενισχύει τη χαμηλή κοινωνική αναγνώριση του ρόλου που κατέγραψαν οι ίδιοι οι youth workers.

6. Η απουσία θεσμικής αναγνώρισης αναδύεται μέσα από όλες τις δραστηριότητες της έρευνας

Στην ποσοτική έρευνα, 85% των youth workers πιστεύει ότι η επίσημη αναγνώριση του επαγγέλματος θα βελτιώσει τις συνθήκες εργασίας και τις ευκαιρίες εξέλιξης. Παράλληλα, 73% δηλώνει πως η σημερινή έλλειψη αναγνώρισης περιορίζει την πρόσβαση σε πόρους και χρηματοδότηση, ενώ 56% θεωρεί ότι υποβαθμίζει άμεσα την ποιότητα των υπηρεσιών που παρέχουν. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι ένα σαφές θεσμικό πλαίσιο, με πιστοποίηση προσόντων και κρατική αναγνώριση, δεν θα ενίσχυε μόνο το κύρος του κλάδου αλλά και

τις εργασιακές συνθήκες, τις προοπτικές καριέρας και το σημαντικότερο την ποιότητα των υπηρεσιών προς τη νεολαία.

7. Κλειδιά για τη θεσμική αναγνώριση και το κύρος των youth workers

Η ποσοτική έρευνα κατατάσσει ως κορυφαίες προτεραιότητες τη δημιουργία επαγγελματικού συνδέσμου/σωματείου (8,35/10) και τη νομική κατοχύρωση του ρόλου (8,09/10), ακολουθούμενες από καμπάνιες ενημέρωσης (7,98/10), πρότυπα-πιστοποιήσεις (7,68/10) και ένα πανεπιστημιακό ή μη τυπικό πρόγραμμα εξειδίκευσης (7,21/10). Οι ποιοτικές συνεντεύξεις επιβεβαιώνουν τα ίδια πέντε βήματα, αλλά δίνουν πρώτο λόγο στη νομοθετική κατοχύρωση και στη θέσπιση προτύπων, υπογραμμίζοντας ότι χωρίς σαφές νομικό πλαίσιο και ποιοτικά κριτήρια, ακόμη κι ένα ισχυρό σωματείο ή καμπάνιες προβολής θα έχουν περιορισμένη αποτελεσματικότητα.

8. Τομείς με ανάγκες εργοδότησης youth workers

Τα συνολικά ευρήματα σκιαγραφούν ένα συνεκτικό τοπίο: οι εργοδότες προβλέπουν ότι η μεγαλύτερη ζήτηση για youth workers θα προκύψει σε τομείς με έντονη κοινωνική αλληλεπίδραση όπως η εκπαίδευση (56%) και η υγεία (52%). Οι κυριότεροι τομείς στους οποίους οι εργοδότες θα αξιοποιούσαν έναν/μία youth worker είναι η άντληση ευρωπαϊκών πόρων (56%), η οργάνωση εκδηλώσεων (50%), ο σχεδιασμός εκπαιδευτικών ή επιμορφωτικών προγραμμάτων (38%). Οι ίδιοι οι youth workers επιβεβαιώνουν τη δυναμική αυτή, επισημαίνοντας ως κορυφαίους χώρους απασχόλησης την τυπική εκπαίδευση και τα Κέντρα Νεότητας (70%), τις ΜΚΟ (63%) και τους φορείς ευρωπαϊκών προγραμμάτων (61%). Τέλος, οι ποιοτικές συνεντεύξεις υπογραμμίζουν ότι για να ριζώσει θεσμικά ο ρόλος, απαιτείται η δημιουργία οργανικών θέσεων σε δήμους, κοινότητες και επιλεγμένα υπουργεία, ώστε οι youth workers να ενσωματωθούν μόνιμα στη δημόσια διοίκηση και να αξιοποιηθούν συστηματικά οι δεξιότητές τους.

9. Συνεχής επιμόρφωση: απαίτηση, όχι επιλογή

Μόνο 3% των youth workers χαρακτηρίζουν «εξαιρετική» την πρόσβαση σε επιμορφωτικά προγράμματα στην Κύπρο, έναντι 14% για τα προγράμματα του εξωτερικού, ενώ 54% κρίνουν την εγχώρια προσφορά «μέτρια ή ανεπαρκή». Ταυτόχρονα, στις ποιοτικές έρευνες υπογραμμίζεται ότι η διαρκής επιμόρφωση είναι αναγκαία ακόμη και για τους πιο έμπειρους youth workers, ώστε να προσαρμόζονται στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες των νέων. Παράλληλα, η βιωματική μάθηση και η προσωπική αναζήτηση μέσα από άμεση επαφή με κοινότητες, παραμένει βασικό εργαλείο εξέλιξης και διατήρησης της αποτελεσματικότητας του ρόλου.

10. Το μέλλον του youth work

Τόσο οι ίδιοι οι youth workers όσο και οι εργοδότες συγκλίνουν στην πρόβλεψη ότι η ζήτηση για το επάγγελμα θα αυξηθεί τα επόμενα χρόνια: 68% των youth workers εκτιμούν ότι οι ανάγκες στελέχωσης θα μεγαλώσουν, ενώ μόλις 7% βλέπει μείωση. Από την πλευρά των εργοδοτών, 42% δηλώνει βέβαιο για περισσότερες θέσεις την επόμενη πενταετία (37% δεν μπορεί ακόμη να το κρίνει). Στις ποιοτικές συνεντεύξεις οι συνομιλητές επιβεβαιώνουν την τάση, προβλέποντας ενισχυμένο ρόλο των youth workers σε σχολεία, τοπική αυτοδιοίκηση και έργα κοινωνικής συνοχής.

11. Ένας ζωντανός κλάδος σε κρίσιμη καμπή

Το youth work στην Κύπρο διαθέτει όλα τα βασικά συστατικά που απαιτεί ένας ζωντανός κλάδος: οι ανάγκες των νέων μεγαλώνουν, υπάρχει ήδη πλούσιο ανθρώπινο δυναμικό με αποδεδειγμένη εμπειρία και διάθεση προσφοράς, και καταγράφεται σαφής προθυμία εργοδοτών να εντάξουν τη συγκεκριμένη ειδικότητα στις δομές τους. Εκείνο που απουσιάζει και αναδεικνύεται ως επείγουσα προτεραιότητα, είναι ένα συγκροτημένο θεσμικό πλαίσιο· ένα πλαίσιο που θα κατοχυρώνει τον επαγγελματικό ρόλο, θα ορίζει πρότυπα και πιστοποιήσεις, θα εξασφαλίζει βιώσιμη χρηματοδότηση και θα χαράσσει ξεκάθαρες διαδρομές εξέλιξης. Με την υιοθέτησή του, το ήδη ώριμο δυναμικό του κλάδου μπορεί να αποκτήσει τη σταθερότητα και την ώθηση που χρειάζεται, προσφέροντας ακόμη ποιοτικότερη και πιο στοχευμένη στήριξη στη νεολαία της χώρας.