

EU-NET ANALISIS DE ENCUESTAS



Introducción

El Análisis de Encuestas recoge la Información base de la situación, cuestiones relevantes y actitudes del trabajo juvenil y los trabajadores juveniles en países socios del Proyecto. Se han rellenado 105 encuestas online:

- España: 26
- Italia: 25
- Grecia: 28
- Alemania: 26

El principal objetivo es llevar a cabo una investigación a nivel local. Una serie de preguntas relacionadas con la situación del trabajo juvenil en sus realidades locales y nacionales con el objetivo de destacar las diferentes habilidades, instrumentos, buenas prácticas políticas nacionales relacionadas con el trabajo juvenil.

Organización que lidera la actividad: Asociación Intercultural Europea - Go Europe (España)

Organizaciones participantes:

IDEA (España)
Futuro Digitale (Italia)
Inter Alia (Grecia)
Jugend-& Kulturprojekt E.V. (Alemania)



GoEurope –v.14.06.2017

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de sus autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida.

Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
2016-3-ES02-KA205-008769

1. ORGANIZACIONES REPRESENTADAS:

Los Trabajadores Juveniles, que han cooperado con el proyecto EU-NET respondiendo a las preguntas de las encuestas, representan a las siguientes organizaciones:

ESPAÑA		
Ayto. de Alfara del Patriarca	CIJ Alzira	IDEA (Ayto. de Alzira)
Ayto. Alquas	CIPFP Luis Suñer Sanchis	IMCJB
Ayto. de Aras de los Olmos	Consell de la Joventut de València	Las Niñas del Tul
Asociación Bokatas	Espai Jove del Puig	Pij Fundació Caixa Carlet
Ayto. de Carlet	Fundación ASINDOWN	REVE (Red de Ex-Voluntarios Europeos)
Ayot. de Chelva	Fundación Gestión y Participación Social	XERACION VALENCIA
Centro Juvenil Racó Jove Santa Pola	Go Europe	

**Autónomos también*

ITALIA		
ADV Iqbal Masih	Atelier Creativo Acciarito	La Gurfata
ASD Iulia	Cardiopoetica (grupo informal)	Live Artena
Associazione Culturale Onlus ICT Ad Duae Lauros	Comitato territoriale del Municipio xii roma	Ossigeno per l'Informazione
Ass. Cult. Valle Giovane	Frosinone County	Polygonal
Associazione Volontari Il Cavallo Bianco	Il sole associazione	Sbandieratori dei Rioni di Cori

**Autónomos también*

GRECIA		
Achaia Adult Education Institute	General Secretariat of Lifelong Learning	SCI-Hellas Ngo
Arcadia	Hellenic Youth Participation NGO	Solidarity Tracks NGO
Balkans Beyond Borders	Inter Alia	Synergy Flow NGO
CIVIS PLUS Ngo	KANE NGO	UNESCO Youth Club de Tesalónica
Embajada de Alemania en Atenas	Kids in Action NGO	Youth in Advance 18+ NGO

Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
2016-3-ES02-KA205-008769

Elix NGO	Ministerio de Education	Youthnet Hellas
----------	-------------------------	-----------------

**Autónomos también*

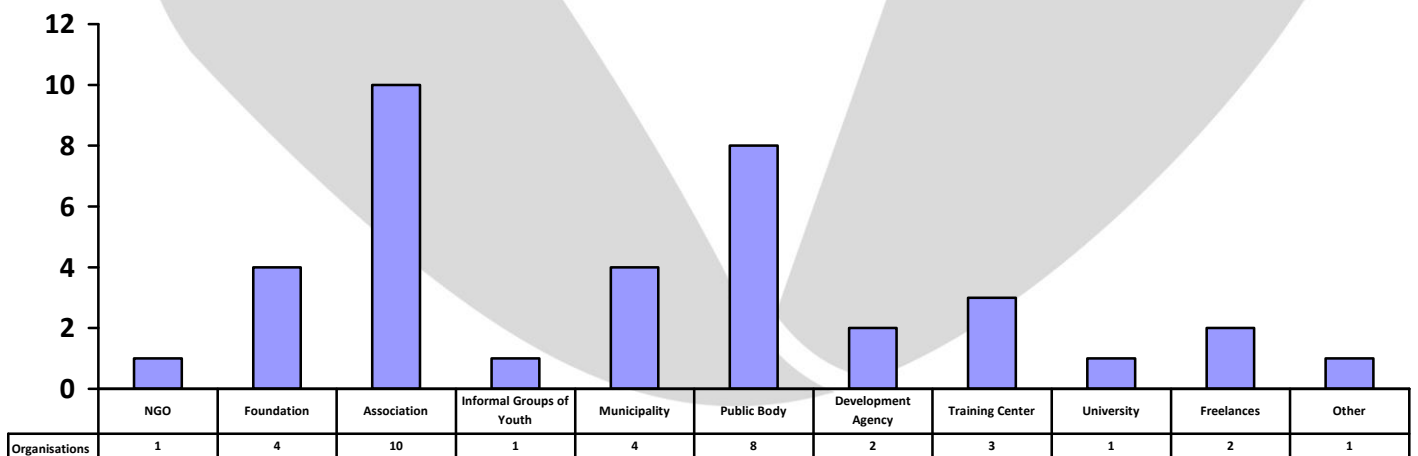
ALEMANIA		
AktivHof	Johannstädter Kulturtreff e.V.	riesa efau. Kultur Forum Dresden e.V.
Alte Feuerwache Loschwitz	Jugendverein „Roter Baum“ e.V.	Spike Dresden e.V.
artderkultur e.V.	Jugend- & Kulturprojekt e.V.	Stadtjugendring Dresden e.V.
AWO Dresden	Kukulida e.V.	Steinhaus e.V.
Caritas Dresden	kultur aktiv e.v.	TU Dresden
Deutsche Kinder- & Jugendstiftung	Projektschmiede gmbH	Weltoffen e.V.
DRK Bildungswerk Sachsen	Quilombo “Eine Welt“- Verein & -Laden	

**Autónomos también*

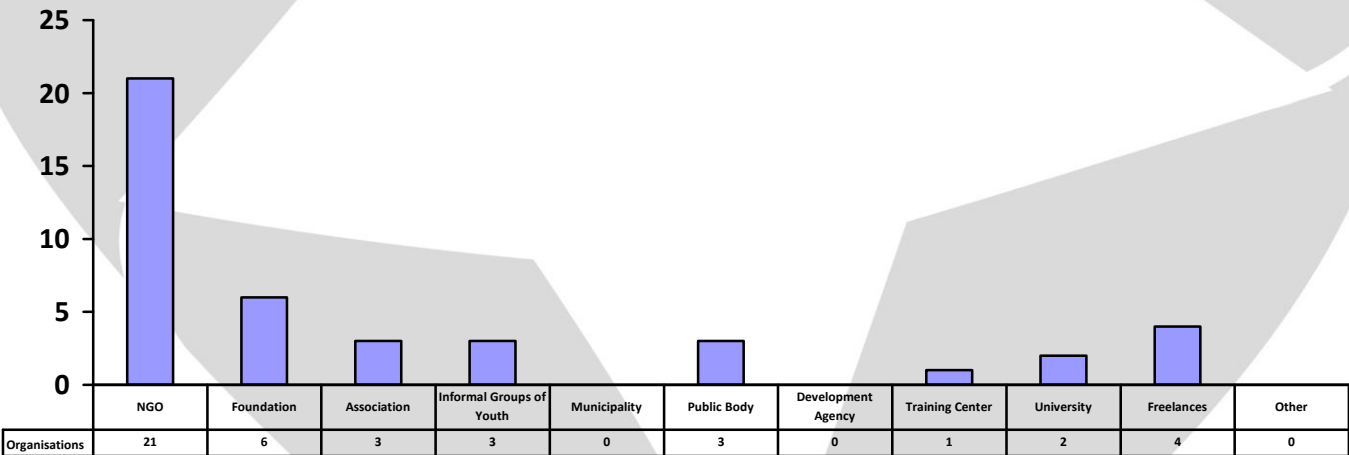
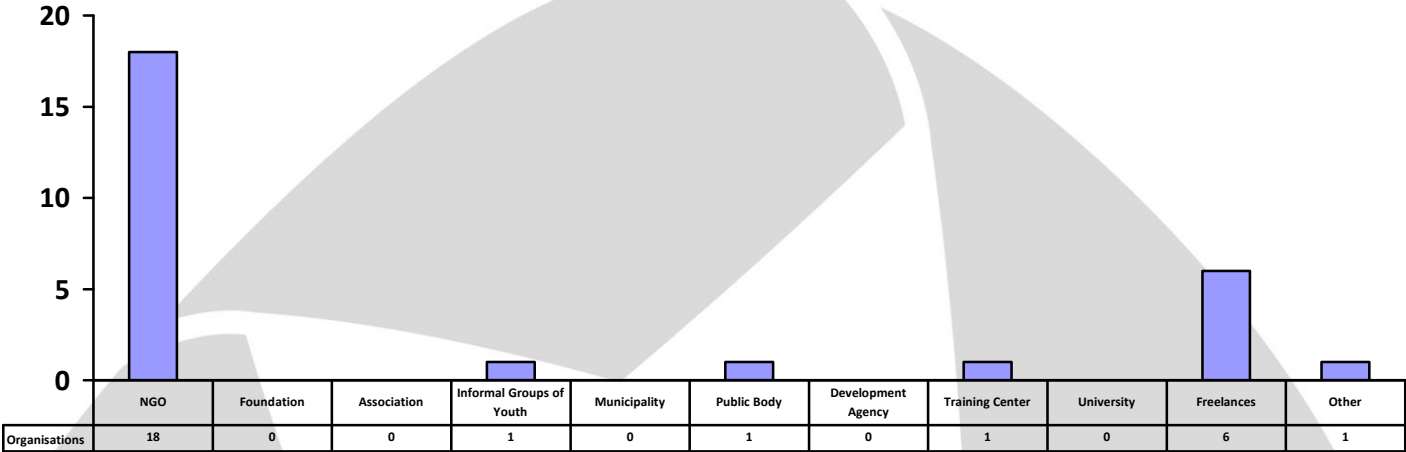
Principalmente, las organizaciones representadas vienen de los países que participan en el EU-NET: España (25), Italia (25), Grecia (26) y Alemania (26). Sin embargo, hay excepciones: 1 organización greco-americana y 2 europeas.

2. TIPO DE ORGANIZACIONES:

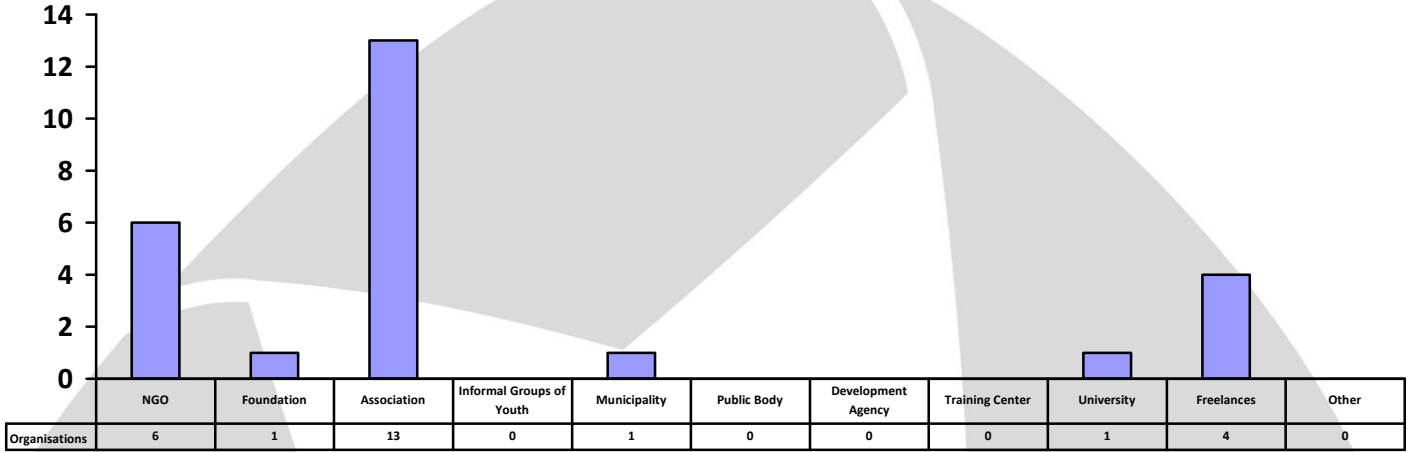
En España y Alemania, los trabajadores juveniles encuestados trabajan o colaboran con asociaciones principalmente, mientras que en Italia y Grecia los trabajadores juveniles encuestados trabajan o colaboran con ONG.



Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769

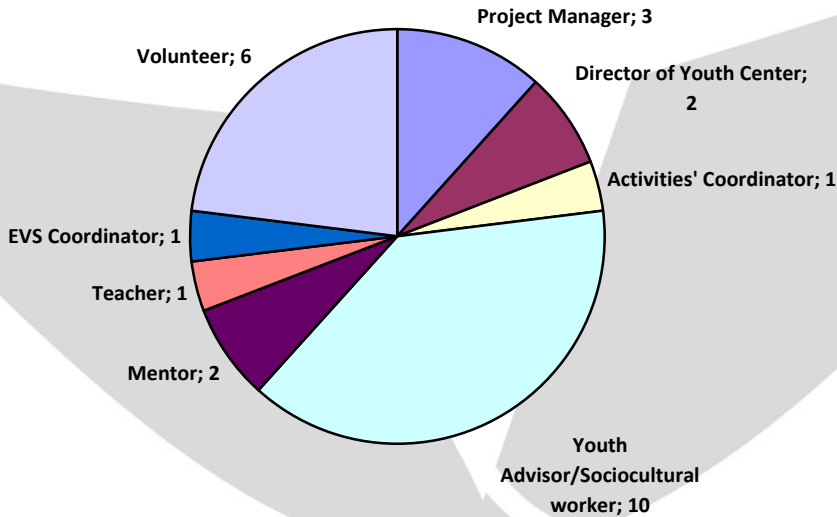


Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
2016-3-ES02-KA205-008769

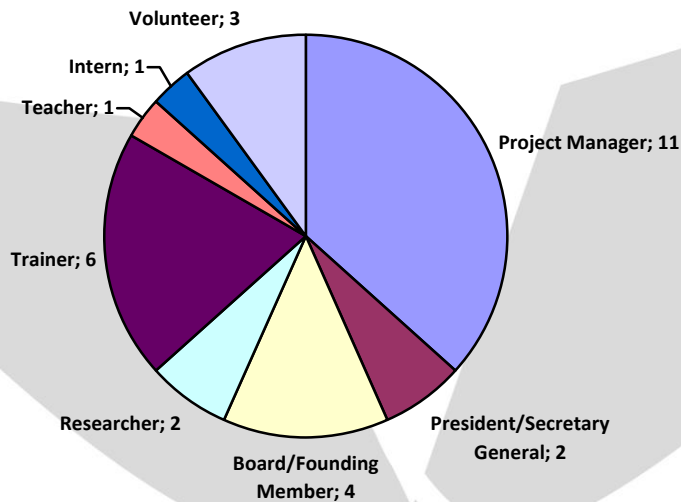
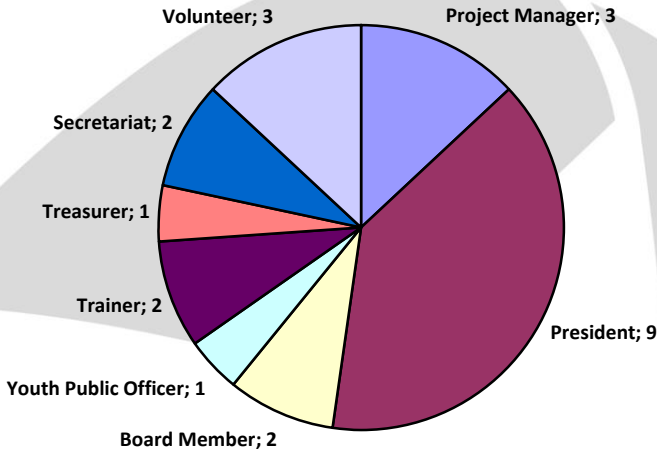


3. ROLES/POSICIONES REPRESENTADAS POR LOS TRABAJADORES JUVENILES ENCUESTADOS

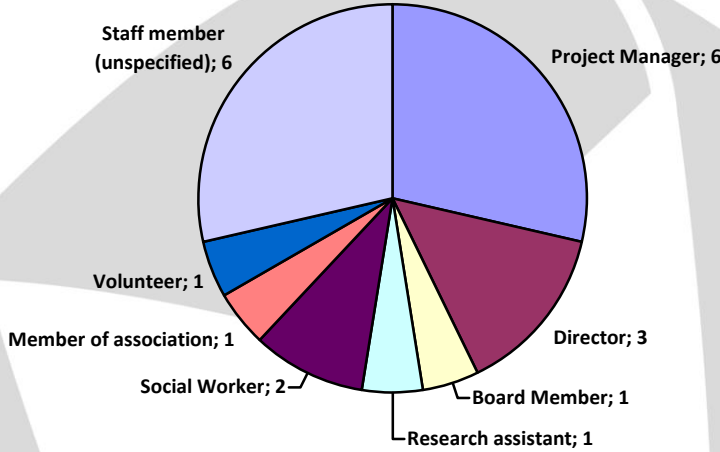
Hay variedad de roles, desde voluntarios a puestos de gestión. No obstante, el tamaño de los roles representados difiere entre los países.



Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769

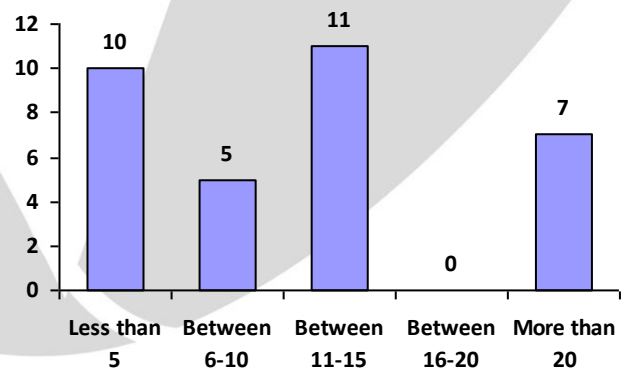
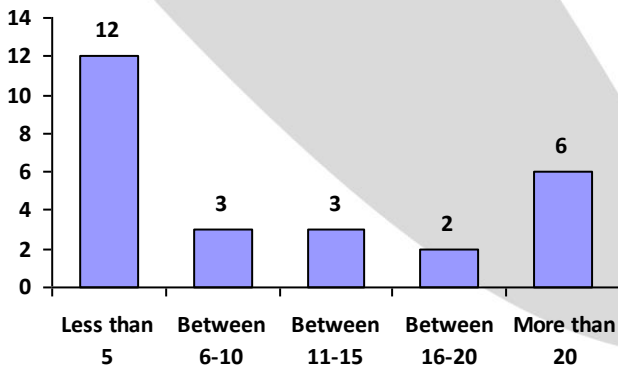


Enhancing a Universal Guide and NETwork for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769

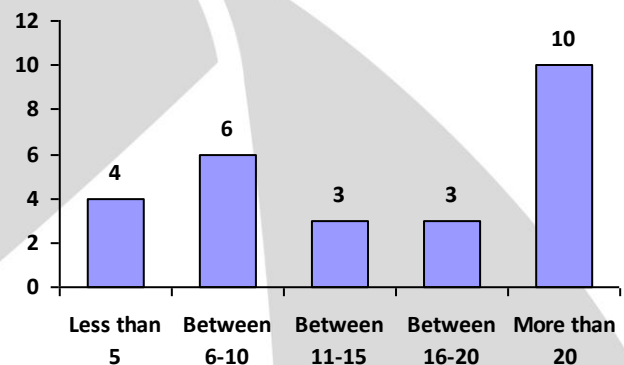
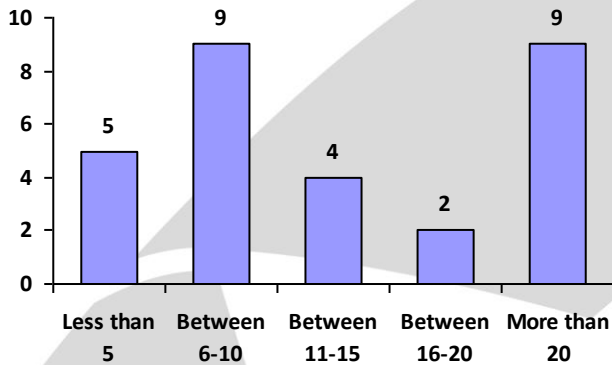


4. TAMAÑO DE LAS ORGANIZACIONES

Respecto al número de empleados/voluntarios que están involucrados en las organizaciones a tiempo completo, las organizaciones representadas en Alemania y Grecia son más grandes que las organizaciones de Italia y España.

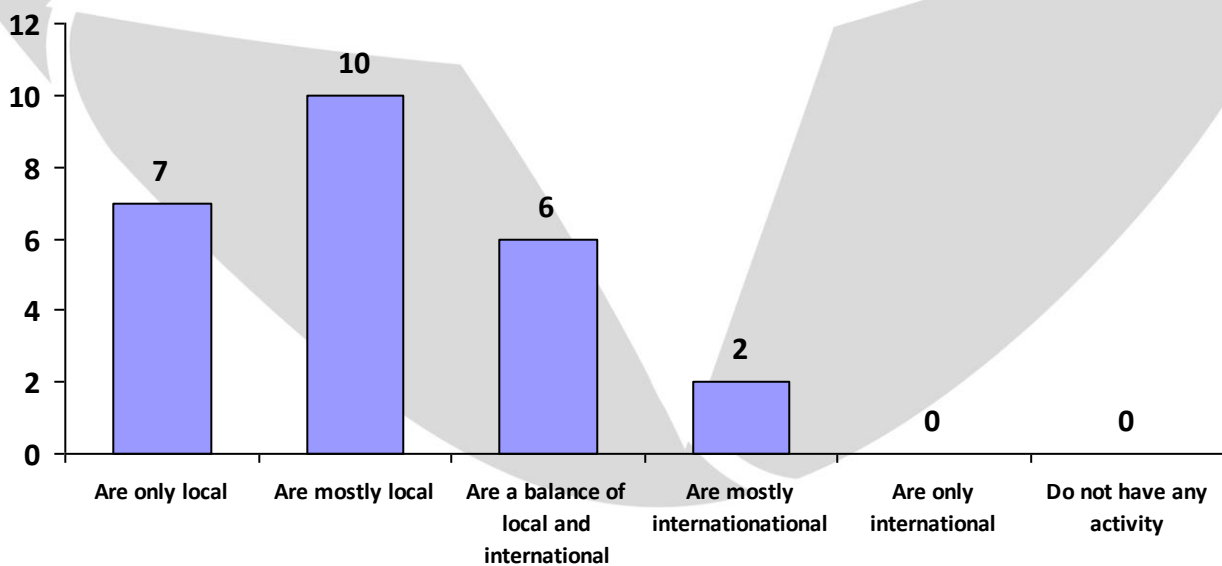


Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769

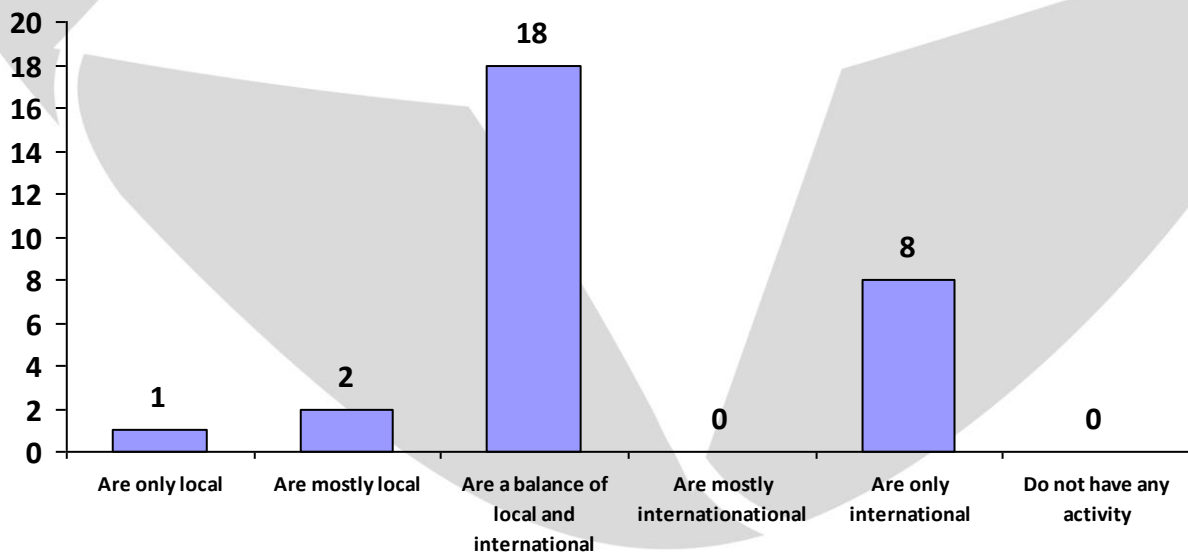
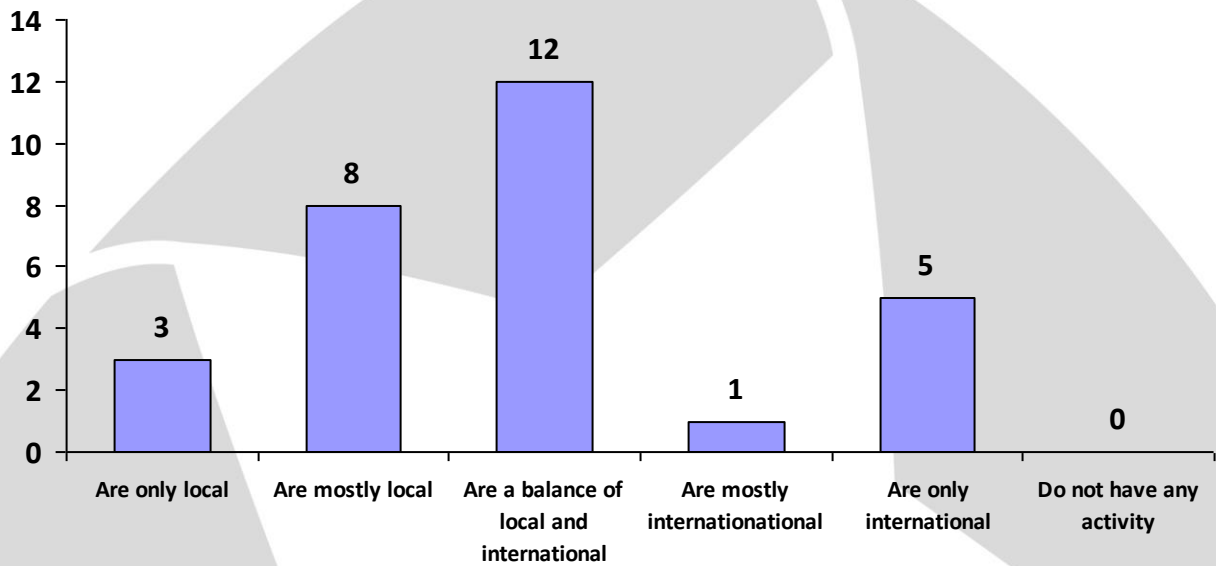


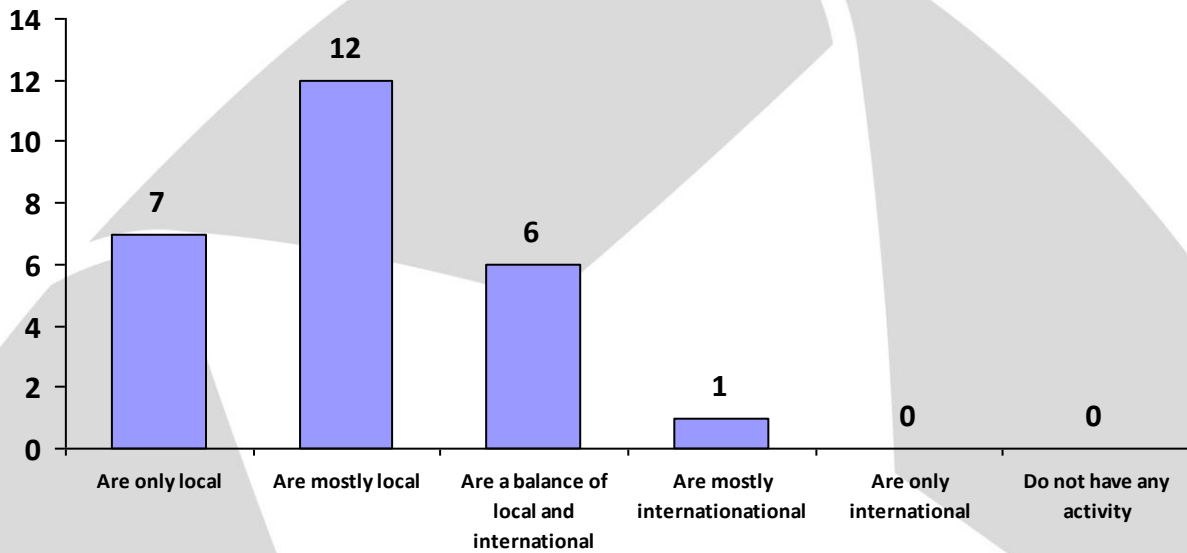
5. ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS ACCIONES/ACTIVIDADES DE LAS ORGANIZACIONES

En general, las organizaciones representadas desarrollan acciones/actividades a nivel local, así como una combinación de acciones/actividades a nivel local e internacional. En Grecia e Italia, hay un considerable incremento de organizaciones que trabajan sólo a nivel internacional.



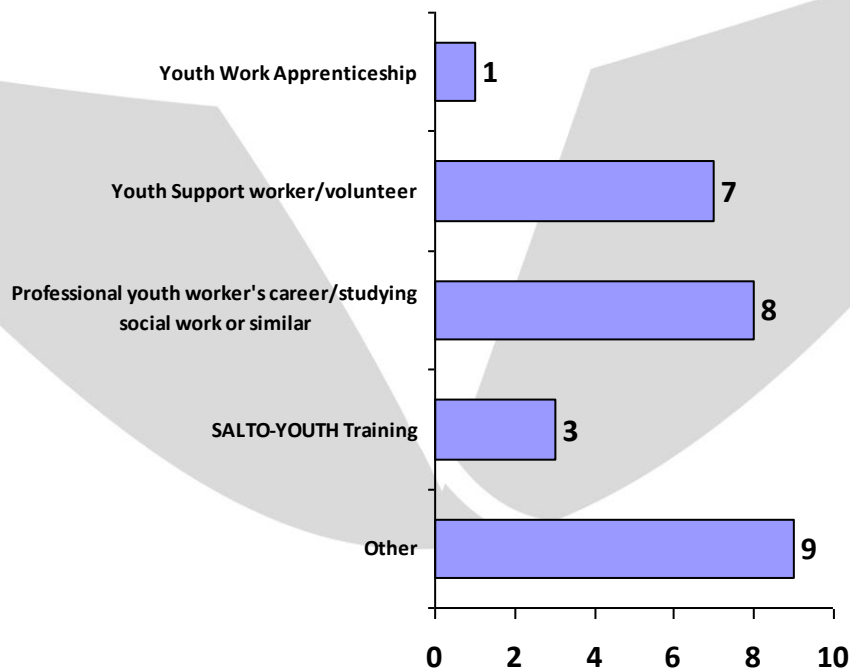
Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769



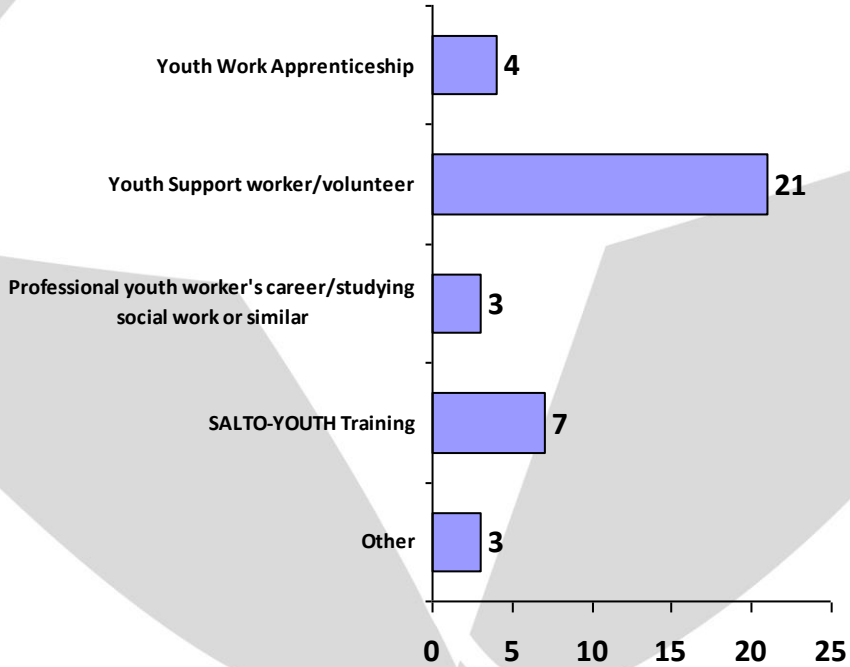
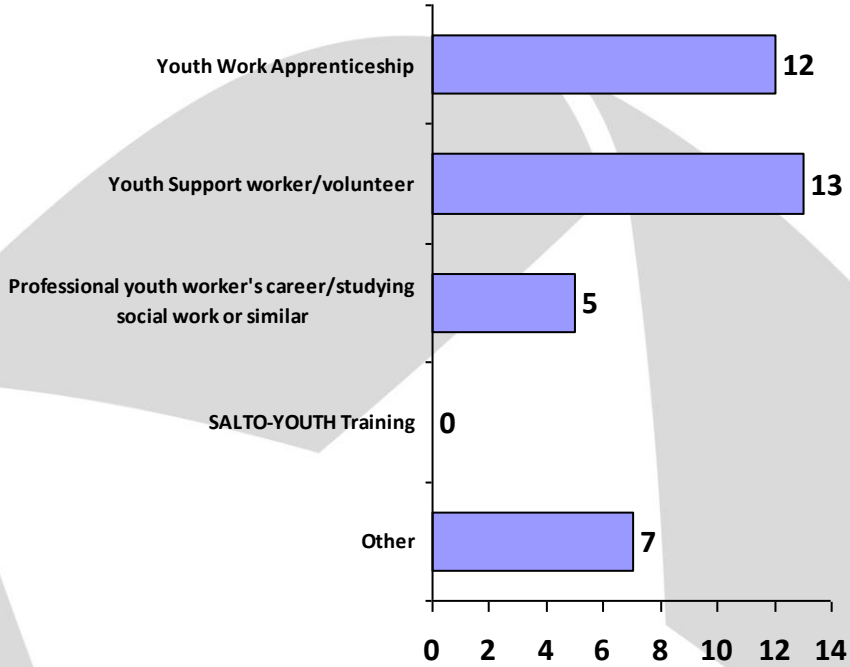


6. VÍAS PARA LLEGAR A SER TRABAJADOR JUVENIL

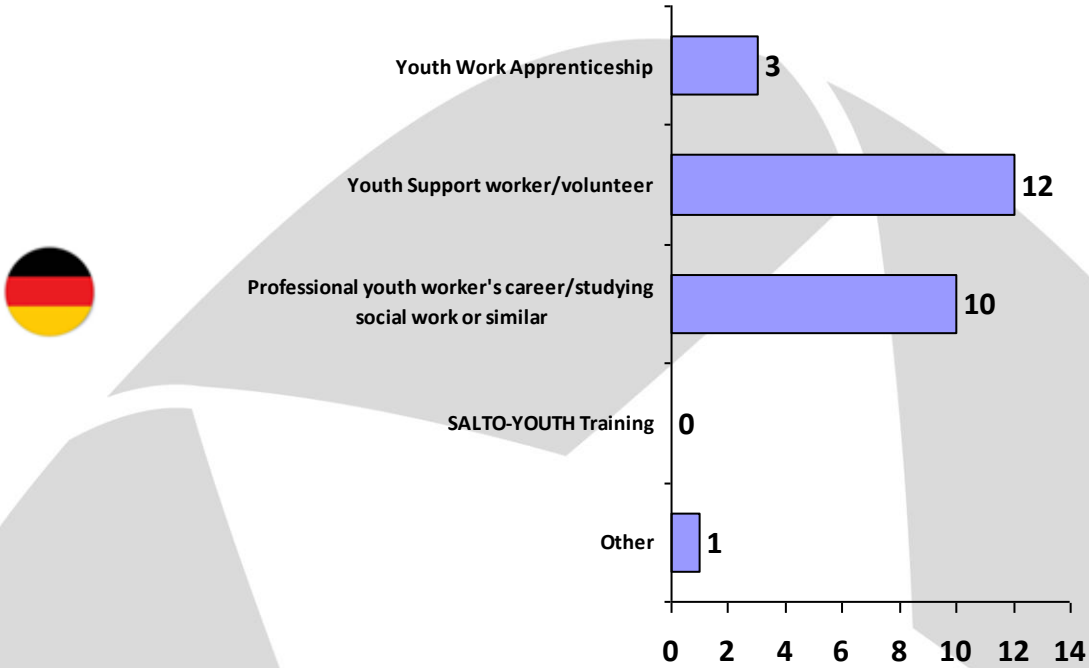
En los cuatro países, los trabajadores juveniles encuestados destacan que pasar como asistentes o voluntarios en trabajo juvenil como el medio principal para llegar a ser trabajadores juveniles. “Otros” engloba vías como hacer prácticas en Trabajo Social, participar en proyectos de SVE o hacer formación de scouts.



Enhancing a Universal Guide and NETwork for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769



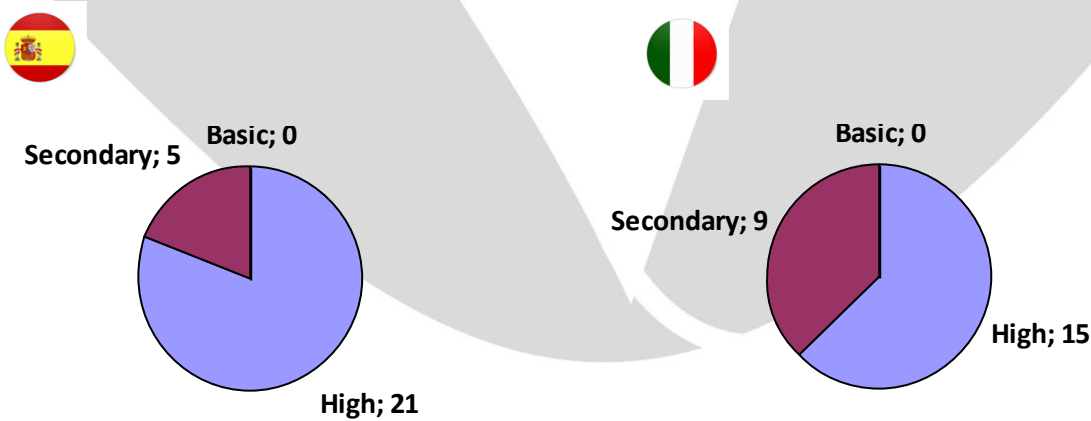
Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769



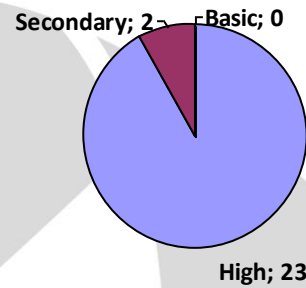
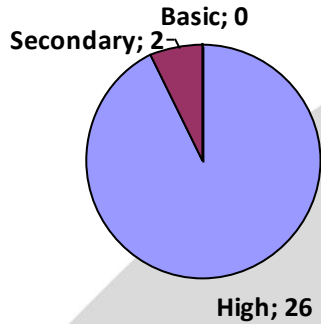
7. NIVEL DE ESTUDIOS

En general, los Trabajadores Juveniles tienen nivel de estudios altos (grados y masters). Además, el bagaje educacional es variado: Magisterio, ADE, Psicología, Filosofía, Turismo, Periodismo, Educación Social, Bellas Artes, Antropología, Ciencias Políticas, Relaciones Internacionales, Marketing, Arquitectura, Pedagogía, Informática, Economía y Sociología

Es destacable que el 68% de los Trabajadores Juveniles en Alemania vienen de los campos educacionales y sociales (Pedagogía, Magisterio, Trabajo Social y Pedagogía Social), seguidos de los Trabajadores Juveniles encuestados de España (27%), Grecia (12%) e Italia (8%)

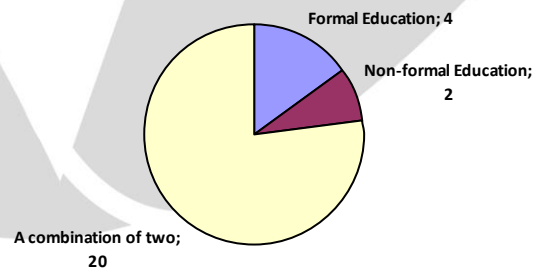
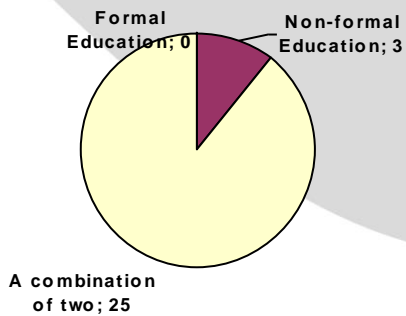
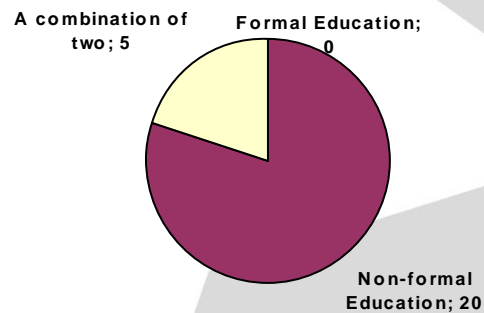
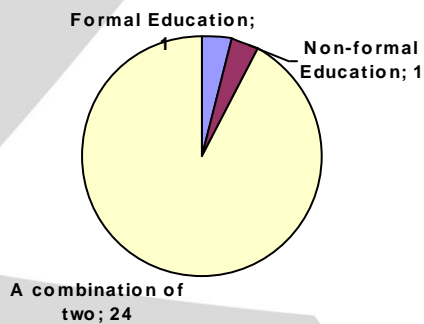


Enhancing a Universal Guide and NETwork for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769



8. PERCEPCIÓN DE TIPO DE FORMACIÓN PARA LLEGAR A SER TRABAJADOR SOCIAL

En tres países, los Trabajadores Juveniles encuestados afirman que la combinación de educación formal y no formal es la mejor formación para llegar a ser Trabajador Juvenil. Sin embargo, los Trabajadores Juveniles encuestados en Italia consideran más importante la educación no formal que otro tipo.



9. DEFINICIÓN DE TRABAJADOR JUVENIL

Según las diferentes definiciones de “Trabajador Juvenil” elaboradas por los Trabajadores Juveniles encuestados en los países representados, podemos encontrar las siguientes definiciones:



Una persona motivadora que provee de consejo/orientación a la gente joven y promueve actividades juveniles de educación no formal para desarrollar las habilidades de la gente joven y contribuir así a la participación juvenil.



Un actor enriquecedor/promotor y dinámico que desencadena el potencial juvenil y provee consejo a la gente joven.



Una persona que contribuye al desarrollo personal, profesional y social de la gente joven mediante el fortalecimiento de sus competencias y proveyendo consejo/tutorización. Además, una persona que promueve el empoderamiento de la gente joven a través de la educación no formal en formación y actividades educacionales.



Una persona que desarrolla e implementa métodos de educación no formal para fortalecer las competencias personales y profesionales de la gente joven, llegando a ser así un apoyo para la gente joven y sus asuntos.

















10. RECOMENDACIONES PARA LLEGAR A SER “TRABAJADOR JUVENIL”



















Las gráficas anteriores muestran que es muy importante combinar la educación formal y la no formal para tener el bagaje educacional necesario para llegar a ser Trabajador Juvenil. En cuatro países, los Trabajadores Juveniles encuestados desatacaron que, además de la combinación formal y no formal, la experiencia práctica es muy importante.

Por tanto, los Trabajadores Juveniles encuestados en los países representados afirmaron que los futuros Trabajadores Juveniles deberían pasar tiempo haciendo actividades como son el voluntariado o actividades de educación no formal que conlleven experiencias internacionales.



















11. COMPETENCIAS Y HABILIDADES RELEVANTES PARA LOS TRABAJADORES JUVENILES



















La siguiente tabla muestra cómo los Trabajadores Juveniles encuestados califican una serie de competencias en Trabajo Juvenil de No Importante (1), Algo Importante (2), Moderadamente Importante (3), Importante (4) a Muy Importante (5) (el número en las celdas representa el número de Trabajadores Juveniles encuestados que calificaron la competencia específica de 1 a 5).

		1	2	3	4	5
Conciencia Social				2	7	17
				3	3	19
				2	7	19
				3	8	15
Gestión del tiempo				5	15	6
				2	12	11
				7	9	10
				7	9	10
Comunicación efectiva con otros pares				2	11	12
				2	6	17
					7	20
			1	1	13	11
Comunicación en inglés			2	6	14	4
			2	8	8	6
			1	6	7	14
		2	3	6	9	6







Comunicación en lengua materna			2	4	10	10
			1	2	5	17
			2	7	5	12
				1	5	20
Comunicación en otra lengua extranjera (adicional)			6	14	4	2
			2	11	8	4
		1	6	12	7	2
		2		8	10	6
Sentido de iniciativa			1	4	11	10
			1	3	8	13
		1		2	10	15
		1			9	17
Ingenio		1		3	10	11
			1	3	8	13
				3	6	18
				2	6	18
Trabajo en equipo y colaboración				1	7	18
				2	3	20

Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
2016-3-ES02-KA205-008769

					2	13
				1	4	21
Networking			1	3	11	11
				2	11	12
			1	2	9	16
				2	3	21
Tutorización/ Mentoreo			1	2	15	8
			1	5	11	8
		1	1	4	8	14
				2	9	15
TIC & Competencias Digitales			2	6	7	11
			2	4	14	5
			1	10	11	6
		7	3	3	10	3
Adaptabilidad a nuevos entornos				2	12	12
					8	17
			1	1	8	17
				1	9	16

Resolución de problemas				1	7	18
				1	7	17
				1	9	18
					6	20
Pensamiento crítico y observación				1	13	12
				1	5	19
			1	3	3	21
				3	7	16
Resolución de conflictos				1	8	17
			1	1	3	20
				3	5	20
			1		4	21
Enfoque creativo e innovador				4	7	15
				3	3	19
				2	8	18
			1	5	7	13
Aprender a aprender			1	1	7	17
				1	10	14

Enhancing a Universal Guide and NETwork for the Youth Workers of the Future
 2016-3-ES02-KA205-008769

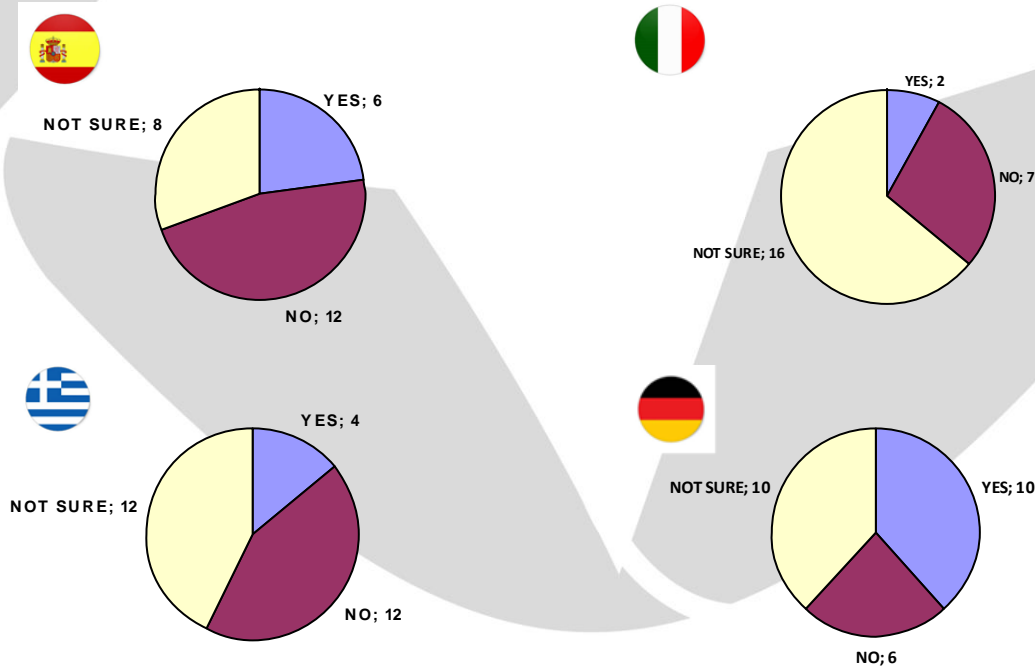
				1	9	18
				1	5	20
Autoreflexión y habilidad para el desarrollo personal				5	5	16
			1	1	7	16
					5	23
					6	20

Otras competencias destacadas: “pasión por viajar”, “empatía y habilidad de escucha”, concentración”, “actitud de ‘menos es más’”, “profundidad”, “gran tolerancia a la frustración”, “actitud de ‘hazlo tú mismo’”, “ser puntual”, “estrategia de empoderamiento”, “Motivación”, “ser conciencia de la seguridad/condiciones seguras”

12. CONOCIMIENTO DE UNA ESTRATEGIA JUVENIL A NIVEL NACIONAL

En general, hay una percepción de no haber una estrategia juvenil a nivel nacional. Si se difiere, hay una percepción de inseguridad sobre su existencia por parte de los Trabajadores Juveniles encuestados.

Excepcionalmente, la percepción de conocimiento de una estrategia juvenil nacional es más alta en Alemania que en los otros países representados.



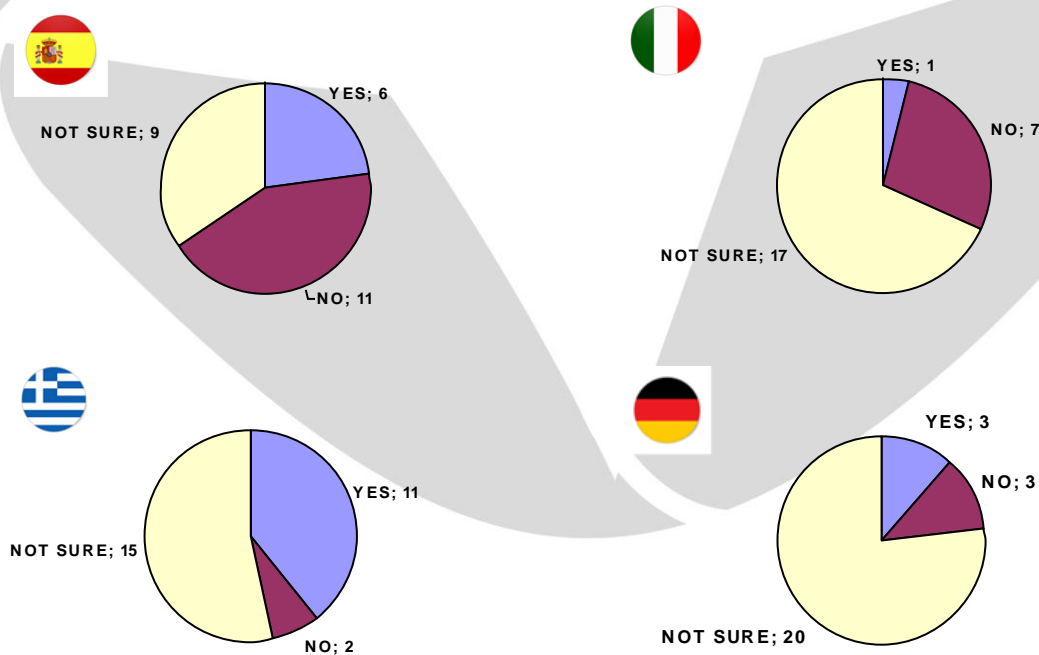
Enhancing a Universal Guide and NETWORK for the Youth Workers of the Future
2016-3-ES02-KA205-008769

Los Trabajadores Juveniles encuestados, que tenían conocimiento de estrategias juveniles a nivel nacional, fueron preguntados sobre el nombre de las mismas.

- España
 - El Instituto de la Juventud de Andalucía trata de desarrollar un proceso de reconocimiento del Trabajo Juvenil (nivel regional)
- Grecia
 - Los estatutos de la Asociación Trabajadores de Trabajadores Juveniles ha sido aprobado
 - Nuevo Grupo de Trabajo en Diálogo Estructural en Juventud ha sido creado por el Secretario General de Juventud y “Lifelong Learning”. Estamos bajo el proceso de definición de una Estrategia Nacional Griega que probablemente implicará el reconocimiento oficial del los trabajadores juveniles en Grecia
- Alemania
 - Una estructura a nivel nacional para el reconcomiendo del trabajo juvenil por parte de las asociaciones juveniles
 - Basado en la ley (SGB8), los gobiernos locales tienen la responsabilidad de asegurar que las estructuras (profesionales y voluntarias) estén disponibles y de acuerdo a la ley
 - Existencia de muchos trabajos pagados en el trabajo juvenil por todo el país
 - Estrategia disponible para el apoyo al trabajo juvenil en instituciones culturales
 - Servicio de Bienestar Juvenil que monitorea las tareas de apoyo a la gente joven y sus familias
 - Certificados universitarios específicos para el trabajo juvenil/trabajador social: “Staatliche Anerkennung”

13. CONOCIMIENTO DE UNA ESTRATEGIA JUVENIL A NIVEL EUROPEO

“I’m not sure” (“No estoy seguro”) es la respuesta más repetida en los cuatro países. Sin embargo, la percepción de conocer una estrategia juvenil a nivel europeo es mayor que a nivel nacional.



Los Trabajadores Juveniles encuestados, que tenían conocimiento de estrategias juveniles europeas, fueron invitados a mencionar las que conocían. Estos fueron los resultados en cada país representado.

- España
 - *European Training Strategy* (Estrategia Europea de Formación)
- Italia
 - Erasmus+
 - *EU Youth Strategy* (Estrategia Juvenil de la UE)
- Grecia
 - Erasmus+ y otras oportunidades de financiación de la UE
 - *Europe Goes Local* (Europa se Convierte en Local)
 - *EU Youth Strategy* en Trabajo Juvenil
 - Tercera Convención Europea de Trabajo Juvenil (Presidencia de Estonia. Prioridades de la Presidencia para la Juventud: Trabajo Juvenil y voluntariado juvenil inteligentes)
 - *European Solidarity Corps* (Cuerpo Europeo de Solidaridad)
- Alemania
 - Youthpass de Erasmus+
 - Financiación de apoyo de la UE para el desarrollo del trabajo juvenil
 - *European youth strategy 2020* (Estrategia Juvenil Europea 2020)

14. RECOMENDACIONES PARA APOYAR EL RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO JUNVEIL A NIVEL NACIONAL Y DE LA UE

Hay muchas recomendaciones, aunque la más repetidas en cada país han sido subrayada.



- Un reconocimiento del “trabajo juvenil” a nivel más profesional, así como una carrera/diploma específicos
- Más conocimiento de los programas europeos que promueven la Educación no formal entre colegios e institutos (esfera formal)
- Vínculos más fuertes entre el trabajo juvenil y la educación formal
- Mayor reconocimiento de las acciones sociales voluntarias



- Reconocimiento político y oficial
- Encuentro europeo anual de los trabajadores juveniles
- Más información/comunicación entre la gente joven para que se sumen a la profesión
- Facilitar el acceso a subvenciones/fondos para micro-organizaciones que no tiene suficiente experiencia



- Principalmente, razones políticas son las que dificultan el proceso
- Diferencias entre las oportunidades de financiación y atención puesta al trabajo juvenil a nivel nacional y europeo
- Reunir a todas las ONG juveniles y asociaciones de estudiantes, e invitarlas a compartir sus ideas sobre el asunto
- Definición y reconocimiento oficial del término “trabajo juvenil” en Grecia
- Colaboración entre organizaciones y autoridades responsables para el reconocimiento oficial y estandarización del trabajo juvenil
- Certificación basada en modelos ya existentes en Europa, desde y más allá de las universidades (EOPPEP, programas de Master, seminarios especiales, departamentos universitarios específicos). Consideración de la alta cantidad de trabajadores juveniles cualificados no formalmente en Grecia que podrían tener una larga experiencia
- Promover buenas prácticas y la necesidad de trabajadores juveniles para llegar especialmente a instituciones, negocios y una serie de actores de interés que ignoran la existencia de la profesión. La gran mayoría de los cursos de formación tiene un reconocimiento limitado a nivel nacional y normalmente es centrados y reconocidos únicamente dentro de la comunidad de trabajo juvenil
- Reconocimiento oficial del trabajo juvenil voluntario por parte del Ministerio de Educación y la provisión de servicios sociales



- Reevaluación del sector social y de su importancia en apoyar a la gente joven y más apoyo económico
- Generar certificados para las organizaciones sociales y trabajadores sociales centrados en la educación no formal (ej. mediante formación de SALTO con la ayuda de ERASMUS+)
- Apoyar proyectos sostenibles de trabajo social que son seguidos e implementados en lugar de aquellos que no tienen continuidad ni un impacto real social
- Invertir más en juventud ya que son el futuro
- Establecimiento de una estrategia común de UE para el trabajo juvenil. De este modo, el trabajo juvenil puede estar estandarizado en todos los países de la UE
- Se necesita más oportunidades de aprendizaje no formal para una mayor carrera profesional
- Cada trabajador juvenil debería ir al extranjero, por lo menos una vez al año, para conocer otros trabajadores de otros países de la UE
- Las estrategias a nivel de la UE en relación con el trabajo juvenil necesitan ser diseminadas mejor en asociaciones sociales, centros juveniles y mediante redes sociales