



# TRABAJAR POR UN TRABAJO

*for all*

Un folleto informativo sobre el desempleo entre los jóvenes y como usar los proyectos de Juventud en Acción como herramientas para facilitar el acceso de los jóvenes con menos oportunidades al mercado laboral.

Descárgate este material y otras publicaciones sobre juventud y empleo de SALTO de forma gratuita en [www.SALTO-YOUTH.net/inclusionforall](http://www.SALTO-YOUTH.net/inclusionforall)



SALTO-YOUTH  
INCLUSION  
RESOURCE CENTRAL



# TRABAJAR POR UN TRABAJO

Este documento no refleja necesariamente las opiniones oficiales de la Comisión Europea, Centro de Recursos SALTO Inclusión o de las organizaciones que cooperan con ellos.



## SALTO-YOUTH ES...

...“Apoyo y Aprendizaje Avanzado y Oportunidades de Formación en el marco del programa Juventud en Acción”. La Comisión Europea ha creado una red de ocho Centros de Recursos SALTO-YOUTH para mejorar la implantación del programa europeo Juventud en Acción, que tiene como objetivo ofrecer valiosas experiencias en aprendizaje no formal para los jóvenes.

El objetivo de SALTO es **apoyar a la implantación del Programa Europeo Juventud en Acción dando prioridad** a la Inclusión Social, la Diversidad Cultural y la Participación. SALTO también apoya la cooperación con las regiones como EuroMed, Sudeste de Europa o Europa oriental y el Cáucaso. Coordina toda formación y actividades de cooperación, así como las herramientas de información para las Agencias Nacionales.

En estas zonas prioritarias de Europa, SALTO-YOUTH ofrece **recursos, información y formación** para las Agencias Nacionales y los trabajadores juveniles europeos. La mayoría de estos recursos están disponibles y son divulgados por [www.SALTO-YOUTH.net](http://www.SALTO-YOUTH.net). Allí puedes encontrar el Calendario de Formaciones Europeas, la Caja de Herramientas para la Formación y Trabajo Juvenil, la base de datos de trabajadores juveniles activos a nivel Europeo (Formadores para Juventud o TOY en línea), enlaces a recursos en línea y mucho más...

SALTO-YOUTH coopera de forma activa con otros actores en el campo de Juventud Europea, entre ellos las Agencias Nacionales y Coordinadores de Programas de Juventud en Acción, el Consejo de Europa, el Foro de Juventud Europeo, trabajadores juveniles europeos, formadores y organizadores de formaciones.

## EL CENTRO DE RECURSOS PARA JÓVENES SALTO INCLUSIÓN [WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/](http://WWW.SALTO-YOUTH.NET/INCLUSION/)

El Centro de Recursos para jóvenes SALTO Inclusión (con sede en Bélgica-Flandes) trabaja conjuntamente con la Comisión Europea para apoyar la inclusión de **jóvenes con menos oportunidades** en el programa Juventud en Acción y mediante él para contribuir a la cohesión social en la sociedad a gran escala. SALTO-Inclusión también apoya a las Agencias Nacionales y a los trabajadores juveniles en sus tareas para la inclusión ofreciendo formación, desarrollando los métodos de trabajo juvenil y mediante la divulgación de información a través de su boletín, etc.

A parte de centrarse en la inclusión, el Centro de Recursos SALTO Inclusión también desempeña tareas **horizontales** en nombre de toda la red SALTO, como la base de datos de formadores juveniles en línea (TOY), el desarrollo de la web SALTO-YOUTH.net y las publicaciones (por ejemplo el folleto Creating Waves sobre visibilidad, divulgación y explotación de resultados de los proyectos).

Para más información y recursos, se puede visitar las páginas sobre Inclusión en [www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)

# TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	v
Situación del trabajo: desempleo juvenil.....	8
Las perspectivas a nivel macro y micro del desempleo entre los jóvenes.....	9
Factores estructurales.....	9
Factores individuales.....	10
Desempleo y exclusión social.....	16
Desempleo juvenil en la agenda política.....	20
Exclusión social.....	25
Educación.....	25
Creatividad e emprendimiento.....	26
Desempleo juvenil - ¿Cómo acabar con él?.....	30
Algunas aproximaciones generales.....	31
Pensamiento positivo.....	32
Capacitación de jóvenes que buscan trabajo.....	34
Luchando contra la exclusión social desde la perspectiva de problemas múltiples.....	48
Juventud en Acción como herramienta para trabajar por un trabajo.....	64
Intercambios juveniles.....	66
Iniciativas juveniles.....	70
Proyectos juveniles sobre democracia.....	71
Servicio Voluntario Europeo (EVS).....	72
Proyectos de formación y redes.....	74
Seminarios juveniles nacionales y transnacionales.....	75
El Youthpass.....	78
Llamada a la Acción.....	84
Autores y contribuidores.....	86
Referencias y otros recursos.....	88

**DESEMPLEO**

**NO TENGO TRABAJO  
PERO ESTOY  
TRABAJANDO  
EN ELLO**

*Loesje*

# INTRO

La misión del CENTRO DE RECURSOS PARA JÓVENES SALTO INCLUSIÓN es estimular la **inclusión de TODOS los jóvenes** en el marco

del programa Juventud en Acción de la Comisión Europea y a través de él, ampliar la contribución a la cohesión social en la sociedad.

La **Estrategia de Inclusión** de la Comisión Europea para el Programa de Juventud en Acción (2007-2013) enumera una serie de obstáculos con los que los jóvenes se podrían ver enfrentados y evitan la oportunidad de que tomen parte de la movilidad internacional, en proyectos de Juventud en Acción y en la participación activa en la sociedad a gran escala. Estos pueden incluir:

- **Obstáculos sociales:** discriminación, habilidades sociales limitadas, conducta antisocial, antecedentes penales, paternidad precoz, etc.
- **Obstáculos económicos:** baja calidad de vida, ingresos bajos, dependencia de servicios sociales, desempleo (de largo plazo), falta de vivienda, deudas, etc.
- **Discapacidades:** mentales, físicas, sensoriales u otras
- **Retos en la educación:** dificultades en el aprendizaje, abandono o fracaso escolar, etc.
- **Diferencias culturales:** inmigrantes o refugiados, procedencia de minorías étnicas o nacionales, retos relacionados con la adaptación lingüística y la inclusión cultural, etc.
- **Problemas de salud:** problemas de salud crónicos, enfermedades graves, condiciones psiquiátricas, problemas de salud mental, etc.
- **Obstáculos geográficos:** procedentes de zonas rurales remotas y montañosas, islas pequeñas o regiones periféricas, zonas urbanas problemáticas, zonas con menos oferta de servicios, etc.

👉 Puedes encontrar la **Estrategia de Inclusión de Juventud en Acción de la Comisión Europea** en [www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/](http://www.SALTO-YOUTH.net/InclusionStrategy/)

De acuerdo con la Estrategia Europea de Inclusión, el Centro de Recursos SALTO Inclusión ofrece recursos (herramientas de formación, publicaciones, información) para personas y organizaciones que apoyan a jóvenes con menos oportunidades (trabajadores para la inclusión, Agencias Nacionales, etc.) y ofrece la oportunidad de desarrollar las capacidades y competencias a través del intercambio y la reflexión sobre la práctica y la formación.

Durante años, SALTO se ha centrado en varios grupos objetivo con el fin de juntar a trabajadores juveniles que trabajen con grupos de jóvenes que tengan obstáculos específicos como la discapacidad, orientación gay/lesbiana/bisexual, antecedentes penales, procedencia de zonas rurales geográficamente aisladas y entornos urbanos problemáticos, mujeres jóvenes de minorías étnicas, etc. Los conocimientos prácticos sobre estos temas se han recopilado para la respectiva **Inclusión práctica para TODAS las publicaciones**, que se pueden encontrar en: <http://www.salto-youth.net/inclusionforall/>

A lo largo de su misión, el Centro de Recursos SALTO Inclusión está dedicando esfuerzo para que más jóvenes con menos oportunidades puedan participar en el programa de Juventud en Acción.

No obstante, hay varias maneras de ver el desempleo y diferentes teorías subyacentes como las perspectivas de la economía y la sociología, que ayudan a entender el fenómeno del desempleo en la sociedad, así como las que son más propias del ámbito de la psicología social, que se centran en los temas de actitud y comportamiento de las personas que se enfrentan al desempleo y por tanto, en las que se hace más evidente la perspectiva conocida como la perspectiva individual sobre desempleo.

En este plan de acción, el Centro de Recursos SALTO Inclusión ha decidido abordar el tema del desempleo mediante la perspectiva de una posible contribución y un valor adicional, que el aprendizaje no formal y el programa Juventud en Acción pueden aportar de manera específica a los jóvenes que se enfrenten al desempleo.

El Centro de Recursos SALTO Inclusión, en cooperación con la Agencia Nacional del Programa Juventud en Acción en Portugal organizó el curso de formación internacional: “Desempleo: No tengo trabajo pero estoy trabajando en ello”, que tuvo lugar en Guimarães, Portugal, en junio del 2009 (<http://www.salto-youth.net/tcunemployment>).

Esta formación se centró en desarrollar las habilidades de los trabajadores juveniles para que puedan utilizar el programa de Juventud en Acción como herramienta para permitir un mayor acceso al mercado laboral, mediante el desarrollo de competencias clave de los jóvenes.

La idea del curso surgió a raíz de que los jóvenes con menos oportunidades (especialmente los que han abandonado sus estudios a edad temprana) a menudo no disponen de competencias y experiencias necesarias para poder entrar o seguir en el mercado laboral. Al mismo tiempo, el aprendizaje no formal, que se lleva a cabo en el marco de los proyectos juveniles (en el programa Juventud en Acción y en otros) ofrece experiencias de aprendizaje muy valiosas para los jóvenes, por ejemplo, la comunicación y la habilidad de trabajar en grupo, desarrollar la capacidad de participación en una actividad de forma regular o como mínimo durante algún tiempo, asumir responsabilidad, etc.

Además, hay diferentes herramientas que se han desarrollado en el marco del programa de juventud europeo para que se lleve a cabo el reconocimiento y la transferencia de estas experiencias de aprendizaje a los futuros estudios de los jóvenes o al mercado laboral, cuyo principal instrumento es el Youthpass.

A diferencia de otros cursos, cuando nos enfrentamos al complejo fenómeno del desempleo, el curso y esta publicación no siguen el “planteamiento de grupos objetivo”. Sería muy difícil identificar claramente y distinguir el grupo objetivo de “jóvenes en desempleo”. El desempleo, desafortunadamente, afecta a los jóvenes de diferentes entornos en diferentes momentos de sus vidas y en diferentes circunstancias. Además, si hablamos de “jóvenes en desempleo” de alguna forma estamos contribuyendo a la estigmatización de este grupo de personas.

Sin embargo, este “planteamiento del fenómeno” no debe menospreciar un hecho descubierto por muchos resultados de estudios realizados que aseguran que el desempleo afecta más a ciertos jóvenes, posiblemente porque provienen de un entorno de minorías, tienen discapacidad, menos oportunidades educacionales, etc. A partir de aquí, cuanto más sepamos sobre la población juvenil - su situación, intereses, los retos a los que se enfrentan, etc. - mejor podremos aplicar las políticas relevantes y las prácticas de trabajo juvenil adecuadas a las necesidades “reales” de los jóvenes. En relación a este tema, la investigación del ámbito juvenil y concretamente la iniciativa de la Comisión Europea para iniciar la elaboración de Informes de Juventud Europea (el primero se publicó en el 2009) es muy importante. No obstante, en esta publicación hemos decidido no centrarnos en el punto de vista estadístico sobre el desempleo juvenil, ya que este suele cambiar rápidamente, y esperamos que se utilice para la preparación de acciones futuras para garantizar un planteamiento basado en la evidencia.

Esperamos que al explorar “el desempleo juvenil” como un fenómeno complejo podremos entenderlo mejor, encontrar estrategias más eficaces para luchar contra el desempleo y utilizar el programa Juventud en Acción (junto con otras herramientas) para mejorar el acceso de los jóvenes con menos oportunidades al mercado laboral. De cualquier modo, el empleo juvenil junto con la inclusión social son los temas destacados en la Estrategia Europea de Juventud, y también siguen siendo la prioridad de SALTO Inclusión para los próximos años.

El título de esta publicación es “Trabajar por un trabajo”. Durante el transcurso de sus actividades en este ámbito, SALTO Inclusión también ha utilizado el lema “No tengo un trabajo pero estoy trabajando en ello”, que tiene su origen en la cooperación con Loesje Internacional. Tanto el título de esta publicación como el lema, hacen referencia al planteamiento proactivo y orientado a la práctica para luchar contra el desempleo juvenil, que hemos intentado mantener a través de las actividades en estos ámbitos de SALTO Inclusión y también mediante esta publicación.



**EL 51% DE LOS  
QUE TRABAJAN**

**ESTÁ CALCULANDO  
LA OTRA MITAD**

*Loesje*

# SITUACIÓN DEL TRABAJO:

## *desempleo juvenil?*

### **PERSPECTIVAS A NIVEL MACRO Y MICRO SOBRE DESEMPLEO JUVENIL**

El desempleo es un fenómeno complejo en las sociedades de hoy en día. Analizar sus causas es un ejercicio muy difícil para los economistas, sociólogos, educadores, investigadores y otros expertos. Las causas son múltiples, están interrelacionadas, cambian muy rápidamente con el tiempo y dependen en gran parte de un determinado contexto.

Por este motivo, sería presuntuoso intentar reunir las causas en pocas páginas. Pero al mismo tiempo, es necesario por lo menos explorar brevemente algunas de las causas más importantes del desempleo juvenil antes de buscar modos para luchar en contra.

A raíz de la complejidad de las causas del desempleo, éstas se suelen clasificar en dos grupos principales:

- los de estructura que están relacionados con el sistema económico y el mercado laboral
- los personales relacionados con las habilidades individuales y las características que influyen al acceso al mercado laboral

Estos son los llamados niveles macro y micro del desempleo, y son una manera de analizarlo.

### **FACTORES ESTRUCTURALES**

Analizando el desempleo entre los jóvenes tiene como finalidad averiguar por qué el índice de desempleo juvenil está por encima de la media. El índice más alto de desempleo juvenil es aplicable a todos los países y a todos los sectores económicos (industria, servicios, agricultura...) de Europa.

A nivel macro, los estudios (O'Higgins 1997, etc.) demuestran que el desempleo juvenil varía más como respuesta a las variaciones en condiciones económicas que el desempleo adulto. Aumenta más durante las recesiones y se recupera más rápidamente durante los booms.

Un modo de ver el desempleo juvenil es tomar en consideración la demanda agregada, los salarios de los jóvenes y el tamaño de la fuerza laboral juvenil como tres determinantes del desempleo juvenil (Ibíd.)

Las fluctuaciones en la demanda agregada afectan a los jóvenes de forma desproporcionada porque suele “costar menos” despedir a jóvenes que a adultos, ya que los jóvenes no están tan bien protegidos por las leyes de empleo y están más abiertos a dejar o cambiar un trabajo hasta en periodos de recesión.

Otra razón es que a menudo la primera reacción de las empresas a una recesión es dejar de contratar nuevos trabajadores, y contemplar la posibilidad de poder despedir más adelante a los trabajadores con mayor antigüedad.

La cantidad de jóvenes que buscan trabajo (por razones del porcentaje de población joven o por carencia de oportunidades para seguir estudiando, etc.) tienen sin duda un papel importante en el nivel de desempleo juvenil. Este factor de desempleo juvenil (el tamaño de la fuerza laboral joven) es todavía más importante en combinación con las fluctuaciones de la demanda agregada. Esto significa que una fuerte disminución de la demanda agregada combinada con una gran fuerza laboral joven resulta en un índice muy alto de desempleo juvenil, tal y como se puede observar, desafortunadamente, en muchos países.

Contrariamente a lo que algunas políticas proponen para reducir el desempleo juvenil, los estudios<sup>1</sup> demuestran que no hay suficiente evidencia para demostrar que el índice de desempleo juvenil está relacionado con los salarios relativos de jóvenes y adultos. En otras palabras, los salarios bajos de los jóvenes, por el simple hecho de ser jóvenes, no tienen un papel importante para el descenso del desempleo juvenil.

## **FACTORES INDIVIDUALES**

Tras analizar las causas estructurales y las tendencias del desempleo juvenil, también es necesario observar el nivel micro, en el cual las características de los individuos afectan a las posibilidades de encontrar un trabajo. Estos son los llamados “factores individuales” del desempleo juvenil.

### **GÉNERO**

Las mujeres se enfrentan con un índice de desempleo juvenil (y adulto) más elevado. Esta es la tendencia general en Europa, aunque varía considerablemente de un país a otro.

El número de mujeres (y mujeres jóvenes) trabajadoras ha crecido en los últimos años, pero la fuerza laboral femenina (las mujeres que quieren trabajar) también ha aumentado. Esto junto con una mayor facilidad para sustituir a mujeres mayores por jóvenes (ya que las mujeres suelen contratarse para trabajos menos cualificados que los hombres) explica porqué el índice de desempleo femenino continua situándose considerablemente por encima de la media.

### HABILIDADES Y NIVELES DE EDUCACIÓN

Otro factor del desempleo juvenil es la variación en relación a los niveles de educación individuales, que es claramente uno de los centros de atención específicos para los que trabajan con juventud europea y en el ámbito de aprendizaje no formal. Como tendencia general, los niveles altos de educación (formal) están correlacionados con índices bajos de desempleo. En general, los jóvenes que abandonan prematuramente los estudios tienen el doble de posibilidades de quedarse en el desempleo que los que han completado sus estudios (Documento de Políticas sobre Abandono Prematuro Escolar del Foro Europeo de la Juventud del 2008). Además, por ejemplo, en su estudio, Nickell (1996b) apuntó que en los países de la OCDE, la diferencia entre los índices de desempleo y los salarios de aquellos con niveles bajos de educación relativos a aquellos con niveles altos de educación ha aumentado en los últimos veinte años. Esto significa que la educación es un factor cada vez más importante y la situación de los trabajadores no cualificados ha empeorado progresivamente durante los últimos veinte años.

Esta tendencia se explica en la evolución del modelo de desarrollo económico de Europa: el aumento de la dependencia de los productos y servicios junto con la incorporación del valor añadido de la calidad, el diseño y la tecnología.

Sin embargo, especialmente en una situación de crisis económica se puede observar que en muchos países europeos en los que el desempleo está afectando notablemente a jóvenes de varios niveles de educación formal (véase, el informe del Grupo de Apoyo a Trabajadores en Inclusión de Juventud en Acción, febrero de 2008).

Algunos estudios (por ejemplo, Byambadorj, 2007) también han identificado que la principal causa del desempleo juvenil no es la falta de educación sino la falta de experiencia y el desajuste de las calificaciones con el mercado laboral.

Es por esta razón que el desempleo, las medidas a tomar y las competencias junto con el nivel de educación formal que puede desarrollarse a través del aprendizaje no formal, son una cuestión pendiente.

## ASPECTOS REGIONALES DEL ÁMBITO DE VIDA

En cada país de Europa hay diferencias regionales en cuanto al desempleo. Entre las zonas metropolitanas, rurales, costeras, del interior y/o este-oeste, norte-sur, y/o regiones continentales, islas, etc. Algunos ejemplos serían las conocidas diferencias entre regiones del sur y del norte de Italia (con un alto desempleo en el sur en comparación con el norte) y entre el este y oeste de Alemania (con un alto desempleo en el este en comparación con el oeste).

Los índices de desempleo juvenil están muy correlacionados con las variaciones regionales entre países. Además, las disparidades regionales en el desempleo juvenil son todavía más grandes que en el desempleo adulto.

Las razones que explican esta conocida tendencia varían de una región a otra, pero en general los jóvenes más cualificados emigran hacia regiones y ciudades más desarrolladas económicamente. Las regiones menos desarrolladas no pueden crear suficientes lugares de trabajo y oportunidades de formación para los jóvenes. Esto acaba en un círculo vicioso de menos oportunidades y perspectivas de futuro limitadas que afectan especialmente a los jóvenes.

No hay tantos estudios que se hayan centrado en el desempleo juvenil desde la perspectiva de las diferencias entre contextos urbanos y rurales. Sin embargo, algunos estudios han demostrado que aunque los mercados laborales de zonas rurales se caracterizan por el empleo poco cualificado y la inseguridad, el desempleo juvenil a largo plazo es menos común en zonas rurales que en las urbanas (por ejemplo, Cartmel y Furlong, *Youth unemployment in rural areas*, 2000)

Es igual de evidente que muchos de los retos que están asociados con el desempleo y que afectan a los jóvenes, son similares tanto en los contextos urbanos como en los rurales, aunque en los rurales hay todavía más dificultades relacionadas con la aislamiento geográfica, la poca diversidad de empleos y de oportunidades de formación. No obstante, una circunstancia que parece tener efectos positivos relacionados con la transición de desempleo a empleo en entornos rurales, es el contacto con las redes informales a nivel local (Ibíd.)

## ORÍGENES ÉTNICOS Y DE INMIGRACIÓN

Hay personas de diferentes orígenes étnicos en todo el mundo incluyendo a Europa, y son un factor importante cuando hablamos de desempleo juvenil. Como tendencia general, los inmigrantes tienen una mayor incidencia de desempleo que los nativos (OCDE Forum sobre la Emigración, Empleo e Integración, 2009). El índice medio de desempleo de todas las minorías étnicas del Reino Unido, por ejemplo, es más que el doble que la de los “blancos”. A pesar de que las minorías étnicas suelen tener un mayor índice de participación en la educación.<sup>2</sup>

El estudio “Desempleo y búsqueda de trabajo: grupos específicos y sus experiencias” de Jules Shropshire, Rebecca Warton y Robert Walker, Centro de Investigación de Políticas Sociales, Universidad de Loughborough, demuestra que las minorías étnicas tienen una mayor dificultad para intentar encontrar y mantener un trabajo, que otros grupos de la población. La media de desempleo que afectó a las minorías étnicas durante un periodo de ocho meses, era el doble de alta que la de otros grupos estudiados. Los problemas a los que se han enfrentado las minorías étnicas al buscar un trabajo pueden haberse agravado a causa de la poca familiaridad con temas legales sobre como registrarse como desempleado y la oportunidad de participación en actividades que creían que podrían mejorar sus futuros trabajos.

Otro ejemplo es el de Holanda. La publicación “High unemployment among ethnic minorities”<sup>3</sup> de la Oficina de Planificación Social y Cultural, destaca el alto índice de desempleo entre los turcos, marroquíes, surinameses y antillanos, y un aumento sustancial durante los últimos años. La posición de los jóvenes inmigrantes (también los de segunda generación) es de desventaja en cuanto al acceso a un trabajo y a poderlo mantener (Ibíd.).

## DISCAPACIDADES

Otro grupo en el mercado laboral afectado por determinadas dificultades es el de los discapacitados.

Numerosos estudios (Reguera 1995 y Sly et Al. 1995) destacan bajos índices en la participación de la fuerza laboral y mayores índices de desempleo.

El diferencial del éxito en el mercado laboral entre personas sin o con discapacidad suele aumentar según la edad. Como tendencia muy general, los jóvenes con discapacidad tienen un menor índice de desempleo que las personas más mayores con discapacidad. En parte puede estar debido al grave aumento de las discapacidades, pero también a los efectos persistentes de una temprana falta de éxito en el mercado laboral.<sup>4</sup>

Los trabajos anteriores se refieren a algunos de los factores clave, y no hace falta decir que dependiendo del contexto, podrían haber otros aspectos que determinen las perspectivas de los individuos para el (des)empleo.

**Factores para el desempleo juvenil** expresados por los participantes del curso de formación SALTO “No tengo trabajo pero estoy trabajando en ello”, junio de 2009 en Portugal.

Como preparación para el curso de formación, se pidió a los participantes que hicieran un pequeño proyecto de investigación para identificar los factores del desempleo juvenil en sus países. A parte de algunos datos estadísticos generales, analizaron los factores causantes del desempleo juvenil basados en sus propias experiencias laborales. Hicieron un análisis “orientado a la acción”, para intentar distinguir entre factores que podrían influenciar y los que no.



Los factores que creyeron no influenciar eran, por ejemplo, el colapso económico, características del sistema educativo, las políticas de recursos humanos de las empresas, el proceso de la globalización, las regulaciones del mercado, etc.

Consideraron que podrían influenciar factores como el desarrollo de habilidades, las posibilidades del aprendizaje no formal, el autoempleo, mecanismos de apoyo para los jóvenes en desempleo, acabar con las diferentes formas de discriminación, etc.

En general, piensan que no pueden influenciar las causas socio-económicas, pero creen que se puede hacer mucho más a nivel personal. De este modo, las ideas centrales del análisis de los participantes también fueron muy similares a las observaciones de varios estudios. A nivel macro sobre las causas del desempleo juvenil, añadieron que existen “los mercados negros”, que afectan particularmente a los jóvenes, y la falta de coordinación entre las necesidades del mercado laboral y la formación profesional.

A nivel micro, o nivel personal, fueron más específicos en cuanto a los factores que influyen las calificaciones y los niveles de educación. Destacaron la importancia de las “competencias” (entendidas como la combinación de conocimientos, calificaciones y actitudes) junto con (solo) conocimientos o (solo) calificaciones que facilitan el acceso al trabajo. A parte de las calificaciones que deben adquirir en el sistema de aprendizaje no formal, destacaron la importancia de las competencias sociales, de emprendimiento y de comunicación.

Los participantes identificaron otro obstáculo para acceder al mercado laboral: la discriminación religiosa.

En algunos casos es equivalente al origen étnico aunque creen que la religión es otro factor diferente que debería tenerse en cuenta en algunos contextos.

<sup>1</sup> Abowd, J., Kramarz, F., Lemieux, T. & Margolis, D. 1996. «Minimum Wages and Youth Employment in France and the United States,» un documento presentado en la conferencia NBER sobre Desempleo Juvenil y Empleo en países avanzados, Winston-Salem, 12-14 de diciembre. (véase pág. 10)

<sup>2</sup> Los índices de participación en la educación entre las edades de 16 a 24 años en la primavera de 1996, fueron del 57% para todas las minorías étnicas, contra 41% para los «blancos» (Departamento para la Educación y el Empleo del Reino Unido, 1996). Hasta cierto punto, claro está, que esto podría atribuirse a los futuros mercados laborales más pobres para los jóvenes de minorías étnicas que decidan entrar en el mercado laboral y que tengan intención de formar parte del mercado laboral británico como mínimo desde los años 80 (O’Higgins, 1992). (véase pág. 13)

<sup>3</sup> «High unemployment among ethnic minorities» oficina de Planificación Social y Cultural J. Dagevos (17 de enero de 2006 ISBN: 90-377-0266-x) [http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban\\_Policy/Economy\\_knowledge\\_and\\_employment/Urban\\_economy/Employment/Unemployment/unemployment-ethnic-minorities\\_1053.html](http://www.eukn.org/eukn/themes/Urban_Policy/Economy_knowledge_and_employment/Urban_economy/Employment/Unemployment/unemployment-ethnic-minorities_1053.html)

Véase, por ejemplo, Reguera (1995) y Sly et al. (1995). (véase pág. 13)



**A CAUSA  
DE LA CRISIS**

**LA CLASE TRABAJADORA  
SE ESTÁ CONVIRTIENDO**

**EN UN TITULO  
EXCLUSIVO**

*Loesje*

# DESEMPLEO

## y exclusión social.

El término “exclusión social” se ha convertido en un concepto importante para entender los retos a los que se enfrentan las sociedades modernas y la falta de cohesión sobre este tema. En el contexto de esta publicación, también es interesante observar el desempleo desde la perspectiva de su vinculación a la exclusión social, o al menos para intentar recopilar posibles puntos de vista sobre el tema. La exclusión social es mucho más amplia que la pobreza de ingresos y se define como un proceso dinámico, multidimensional, que incluye los aspectos sociales y económicos de la vida, experiencias subjetivas y objetivas, y que depende de la disponibilidad de recursos personales y sociales (Kieselbach 2000). Según Kieselbach, la exclusión social se refiere a la crisis de empleo que afecta a trabajadores con menos calificaciones con la consecuencia de que más y más gente no puede cumplir con las normas sociales del bienestar material y social (ibíd.). Como se menciona en el estudio “La situación del desempleo juvenil en Suecia” (“Youth Unemployment situation in Sweden” de Purvee Byambadorj, haciendo referencia a Kieselbach)<sup>5</sup>, hay seis dimensiones de la exclusión social que se pueden describir como: (que están vinculados al desempleo):

- La exclusión del mercado de trabajo comporta barreras externas para la entrada o reincorporación al mercado laboral
- La exclusión económica se refiere a la pobreza e incluye la dependencia financiera del estado de bienestar o de una renta socialmente inaceptable, y la pérdida de la capacidad de los individuos de poderse mantener a si mismos o a sus familias
- La exclusión institucional se puede equiparar con la del sistema educativo, las instituciones relacionadas con el desempleo y las instituciones de servicios públicos y privados
- La exclusión mediante el aislamiento social se refiere al abandono de una red social o de si mismos, y puede causar una disminución del contacto de un grupo específico de personas o incluso al aislamiento general de la persona afectada
- La exclusión cultural se refiere a la incapacidad de vivir de acuerdo con las normas y valores socialmente aceptados a consecuencia posiblemente de sentirse identificado con normas y comportamientos no dominantes
- La exclusión espacial se refiere a la concentración espacial de las personas con recursos limitados con antecedentes sociales y culturales similares y que se sienten aislados debido a la falta de infraestructuras en su zonas de residencia (Ibíd)

Como vemos, el desempleo (en particular, el desempleo a largo plazo) es una de las causas de exclusión social. Para muchos jóvenes el desempleo implica falta de oportunidades, falta de futuras perspectivas, un desarrollo personal limitado, baja autoestima, la imposibilidad de llegar a ser autosuficientes, etc.

El desempleo afecta a los jóvenes de diversos entornos, en diferentes momentos de sus vidas y en diversas circunstancias. El hecho de reconocer esta diversidad en el desempleo no debería desviar la atención de las orientaciones generales, los grupos objetivos y los factores estudiados en la sección anterior.

El desempleo es un problema social que puede afectar a todo el mundo. Pero cuando afecta a los jóvenes procedentes de entornos desfavorecidos, su situación es más difícil debido a la falta de apoyo. Estos jóvenes pasan a estar desempleados con más facilidad y el desempleo puede ser el punto de partida de un “efecto de bola de nieve negativo”. Más adelante, se enfrentan a problemas de distintos tipos que se suman en un corto período de tiempo y/o se acumulan de otras formas.



Teniendo en cuenta este aspecto “interrelacionado” con los obstáculos a los que se enfrentan los individuos, la llamada situación múltiple problemática, es uno de los planteamientos útiles para estudiar la exclusión social de los jóvenes. El desempleo es a menudo la principal causa de exclusión social en una situación de problemas múltiples. Si alguien pierde su trabajo en un plazo de tiempo muy corto también puede perder las competencias y los contactos sociales... mirarlo de esta manera puede que sea demasiado simplificado y generalizado, pero está todavía basado en gran parte en lo que a menudo vemos en la realidad. Es como un círculo vicioso difícil de romper.

Aparte de estar desempleado permanentemente o a largo plazo, los jóvenes excluidos socialmente podrían enfrentarse a una o varias de las siguientes situaciones:

- Cambio frecuente del entorno de trabajo, dificultad para mantener sus puestos de trabajo
- Enfermedad crónica física o mental o discapacidad
- Ausentismo, educación incompleta, falta de calificaciones profesionales u otros problemas en la escuela
- Adicción a las drogas o al alcohol, comportamiento, dependencias en relaciones, estilo de vida “arriesgado”
- Entornos familiares desfavorecidos, conflictos intergeneracionales, falta de apoyo de la familia, relación problemática con los padres, etc.
- Barrio desfavorecido
- Antecedentes judiciales, antecedentes penales
- ...

Una situación particularmente difícil es cuando el desempleo (y también ocurre con la pobreza) afecta a una generación tras otra - hay personas que heredan la pobreza y el desempleo de generación en generación (la llamada pobreza generacional).

En ese caso, los jóvenes a menudo carecen de ejemplos positivos de cómo salir de ella. Por no hablar de que en este contexto, es importante no fijarse sólo en la cuestión de la estigmatización, sino también la auto-estigmatización.

También, muy a menudo la responsabilidad en estas situaciones se otorga a las personas, cuando realmente se podría decir que la mayoría de las barreras sociales se deben a los fracasos o brechas en el “sistema”. Por no mencionar que estas familias y entornos sociales no son fácilmente abarcables por profesionales de servicios sociales. Esto no significa que el ámbito de la juventud, que es a menudo más flexible y trata de utilizar planteamientos innovadores, no lograría llegar a los jóvenes de estos entornos.

Pero antes de explorar algunas maneras más prácticas de trabajar contra el desempleo, vamos a observarlo a través de otra dimensión muy interesante, que esperemos que nos ayude a colocar todo el tema del desempleo juvenil en una perspectiva más completa - la dimensión europea de la política de juventud.

<sup>5</sup> <http://gupea.ub.gu.se/dspace/bitstream/2077/4603/2/IMSSW%2odegree%2oreport%20Byambadorj-%20after%20seminar.pdf> (véase pág. 17)

<sup>6</sup> La idea de los problemas múltiples y algunos de los métodos que provienen de Insoo Kim Berg, el fundador del Centro Familiar de Terapia Breve de Milwaukee. En: Family preservation – a Brief Therapy workbook, 1991 (véase pág. 18).

**ES DIFICIL  
ENCONTRAR  
TRABAJO**

**PUES  
VÁMONOS  
DE VACACIONES**

*Loesje*

# Desempleo juvenil EN LA AGENDA POLITICA

Muchos profesionales probablemente afirmen que no están demasiado interesados en política, y mucho menos a nivel europeo, ya que eso parece que “les queda lejos”, es difícil vivirlo de cerca y no están relacionados con su práctica cotidiana. Sin embargo, la cuestión es más bien cuánto sabemos sobre lo que está pasando, como un primer paso para intentar crear mejores sinergias entre la política y la práctica.

El capítulo actual nos habla de eso: tratar de introducir algunos de los puntos de referencia más importantes del ámbito de la política europea de la juventud de los últimos años, como base para nuevos planteamientos, más prácticos, acerca de cómo convertir estas ambiciones políticas, para combatir contra el desempleo juvenil en acciones prácticas en el ámbito de la juventud.

Después de todo, si tomamos una definición de puro diccionario del término “política”, se describe como: ... *curso o principio de acción adoptado o propuesto por un gobierno, partido, empresa o individuo (Tesouro)*

O

... *como un plan de acción deliberado para orientar las decisiones y lograr resultados racionales (Wikipedia).*

Eso no dista mucho de la manera en que generalmente solemos trabajar en el ámbito de la juventud, ¿no? Y si la política es un plan de acción para lograr ciertos resultados en la que una amplia variedad de actores pueden desempeñar un papel, bien podría ser cualquiera de nosotros.

A lo largo de los últimos años, la cuestión de la integración social y profesional de los jóvenes ha ido ganando importancia en la agenda del marco de política de juventud de la Unión Europea, que en su planteamiento más formal se remonta a finales de 1990, con el inicio de consultas para el **Libro Blanco sobre Juventud “Un nuevo ímpetu para los jóvenes europeos”**.

Entre otras cuestiones, el Libro Blanco se toma en temas laborales, como el factor de mayor importancia como medio de integración social, hace hincapié en la importancia del empleo apoyando los itinerarios individuales entre los mundos de aprendizaje y de trabajo para los jóvenes, con el fin de apoyar a las sociedades inclusivas. Con respecto a la prevención del desempleo a largo plazo entre los jóvenes, el Libro Blanco se refiere a la Estrategia Europea de Empleo, dando importancia al asesoramiento individual, una mejor educación y formación, reducir el número de jóvenes que abandonan prematuramente la educación y la formación, así como mejores instrucciones y la disponibilidad de nuevas tecnologías (Ibíd., pág. 20).

El Libro Blanco entendido también como una especie de declaración de intenciones en la que la Comisión Europea, se ha comprometido a seguir una política clara y una serie de acciones, se continuó con el seguimiento de procesos en los Estados miembros. El empleo juvenil y la inclusión social sigue siendo objeto del proceso de “integración” (que podría describirse en pocas palabras como la coordinación de los diferentes políticas en un planteamiento integrado), hasta la adopción del Pacto Europeo de la Juventud como parte de la Estrategia de Lisboa (2005). Este último se centró más que nunca en el empleo y la inclusión social como una de las tres áreas prioritarias para la política de la juventud europea, y propuso las siguientes medidas como vehículo para mejorar el empleo, la integración y la promoción de la juventud:

- creación de mercados de trabajo inclusivos para los solicitantes de empleo y los jóvenes con dificultades
- promoción de un planteamiento de ciclo vital de trabajo, incluyendo los esfuerzos mejorados para crear vías de empleo para los jóvenes y reducir el desempleo juvenil
- mejora en la adecuación a las necesidades del mercado laboral y el ajuste de la educación y los sistemas de formación en respuesta a las demandas de nuevos conocimientos
- expansión de la inversión en capital humano

Todos estos puntos pueden sonar a grandes ideales. Sin embargo, es importante entender que el desempleo juvenil, es un fenómeno muy complejo y requiere sin duda una fuerte agenda política y coherencia entre las diferentes políticas y medidas. En vista de ello no es de extrañar que a través de los años y las iniciativas descritas anteriormente, la prioridad ha sido también buscar mejores sinergias con otras iniciativas clave del ámbito de la política europea (y más allá del ámbito de la juventud) - Estrategia Europea de Empleo, el Proceso de Inclusión Social, la Estrategia de Aprendizaje, Educación y Formación permanentes, etc.

En 2007, la Comisión Europea publicó su comunicado “Hacia una plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad”, que puso de manifiesto la idea del desempleo juvenil como un desbarate de recursos y señaló la necesidad de que la Comisión Europea tome cartas en el asunto, tales como un mejor control del empleo juvenil en los Estados miembros y la promoción de mejores prácticas, y también se pidió a los países que actúen, y entre otras cosas, un mejor uso de las políticas nacionales y los fondos europeos, como el Fondo Social Europeo, el Fondo de Desarrollo, el Fondo de Cohesión, etc.

Ya hemos hablado del Libro Blanco y del Pacto Europeo de la Juventud, y su papel en el llamado proceso de incorporación, otra iniciativa - La **Estrategia de Juventud de la UE “Inversión y capacitación” (2009)** - trata de responder a los desafíos que identifican a los jóvenes en la Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en La Europa del siglo XXI (2008).





La Estrategia de Juventud “inversión y capacitación” tiene por objeto presentar un planteamiento intersectorial con perspectivas para acciones a corto y largo plazo en los ámbitos políticos clave que afectan a los jóvenes en Europa, entre ellos el empleo y la inclusión social. Además, se hace referencia a otras áreas, que han resultado ser significativas en relación al desempleo juvenil. Por ejemplo, la educación y la salud, de los que también se ha hablado en capítulos anteriores de esta publicación.

Mientras el objetivo es crear más oportunidades para los jóvenes en la educación y el empleo, mejorar el acceso y la participación de todos los jóvenes, y fomentar la solidaridad entre los jóvenes de la sociedad, la estrategia señala que *“Promover el acceso al mercado de trabajo y empleo de calidad ha sido una prioridad clave de la Estrategia de Lisboa para el Crecimiento y el Empleo y para el Pacto Europeo de la Juventud. Este impulso se mantendrá. El impacto de la crisis financiera y económica sobre los mercados de trabajo es un motivo más por el cual es necesario abordar el empleo juvenil, de corto y largo plazo. La libre circulación de trabajo, es especialmente relevante para los jóvenes que estén iniciando su trayectoria profesional, es la piedra angular del Mercado Único”*.

En la lucha contra el desempleo, la estrategia destaca la importancia de una buena coordinación entre los Estados miembros y la UE con el fin de facilitar la transición de la escuela al trabajo o del desempleo al trabajo, así como incrementar e invertir en mejorar las capacidades necesarias para aquellos puestos de trabajo con demanda en el mercado laboral, con una mejor adecuación a corto y largo plazo de las habilidades necesarias.

En el ámbito del empleo y en términos de acciones concretas en sus respectivas esferas de competencia, se pide a los Estados miembros y a la Comisión que:

- Se aseguren de que el empleo juvenil siga siendo una prioridad
- Promuevan las oportunidades de formación profesional y laboral para los jóvenes más allá de las fronteras, inclusive una temprana familiarización con el mundo laboral
- Desarrollen el trabajo juvenil como un recurso para apoyar al empleo de los jóvenes
- Fomenten la cooperación entre el empleo y los responsables de la política de juventud y fomenten la participación en la política de empleo entre los jóvenes
- Se aseguren de que los fondos de la UE para promover el empleo juvenil, en particular, el Fondo Social Europeo, se están utilizando eficazmente
- Desarrollen medidas a corto plazo para los planes de recuperación para estimular el empleo de los jóvenes, así como unas medidas estructurales a favor de la juventud
- Desarrollen la orientación profesional y los servicios de asesoramiento
- Reduzcan las barreras en la libre circulación de mano de obra en toda la UE
- Promocionen unas prácticas de calidad en la educación y la formación y/o en los planes de empleo

- Mejoren el cuidado de los niños con el fin de mejorar la reconciliación entre la vida profesional y la privada de los jóvenes adultos

En los párrafos siguientes, veremos algunos aspectos que se han abordado en la estrategia - la inclusión social, la educación, la creatividad y el emprendimiento - ya que están estrechamente relacionados con las perspectivas de un empleo de los jóvenes y específicamente con los jóvenes con menos oportunidades.

### LA EXCLUSIÓN SOCIAL

**La Estrategia de Juventud de la UE reconoce que la pobreza y la exclusión social son fenómenos complejos que requieren un esfuerzo adicional y la movilización tiene como objetivo romper la transmisión intergeneracional de la exclusión entre los jóvenes desfavorecidos mediante la movilización de todos los actores, que participen en la vida de los jóvenes (trabajadores sociales y juveniles, padres, profesores, etc.).** Esta última es una estrategia, en plena coherencia con los acuerdos, que también ha sido abordada en la publicación actual, y es uno de los planteamientos para romper con las llamadas situaciones multiproblemáticas.

La Estrategia también propone algunas medidas para los Estados miembros, incluida la propia Comisión Europea, como el uso optimizado de los fondos de la UE y los programas experimentales de apoyo a la integración social; hacer frente a la falta de vivienda, y la exclusión financiera, promover el acceso a servicios de transporte de calidad, e-inclusión, salud, servicios sociales, así como la mejora de la eficacia de las políticas de inclusión social, mediante, entre otras cosas, la participación de los jóvenes.

### EDUCACIÓN

En el ámbito de la educación, relacionado de manera muy directa al empleo y a las oportunidades laborales, destaca la importancia y los papeles complementarios de la educación formal y no formal. Los tres puntos principales a trabajar son: promover una estrategia permanente de aprendizaje, fomentar la movilidad de aprendizaje y combatir el abandono escolar.

Entre otras cosas, la Estrategia propone:

- Desarrollar la educación no formal como una de las medidas para abordar el abandono escolar
- Promover la movilidad de aprendizaje para todos los jóvenes; proporcionar un asesoramiento de buena calidad, orientación y servicios de asesoramiento
- Seguir desarrollando el Europass (especialmente sus funciones de auto-evaluación) y proporcionar certificados como el Youthpass.

## CREATIVIDAD Y EMPRENDIMIENTO

La Estrategia establece que se debe animar a los jóvenes a pensar y actuar de manera innovadora, y considera que la educación empresarial es una herramienta para el crecimiento económico y para encontrar un nuevo empleo, así como una fuente de nuevas competencias, participación cívica, autonomía y autoestima. Todos éstos, son sin duda, factores importantes para mejorar las perspectivas de empleo, pero no sólo eso, son quizá los más importantes para el bienestar y la auto-realización personal. En el ámbito del Emprendimiento y Creatividad, las áreas de trabajo identificadas son: promover las capacidades creativas, fomentar la expresión cultural y apoyar al desarrollo de talentos. Algunas de las acciones específicas propuestas son:

- Desarrollar la puesta en marcha de fondos y fomentar el reconocimiento de las empresas junior
- Ampliar el acceso y la contribución de las nuevas tecnologías, así como promover aún más la contribución del trabajo juvenil a la creatividad y el emprendimiento de los jóvenes

Además, la Estrategia Europea de Juventud hace hincapié en la profesionalización y reconocimiento del trabajo juvenil. En relación al tema del (des)empleo, podría primero de todo, significar la necesidad de garantizar que las personas activas en el ámbito de los jóvenes tengan las competencias necesarias para trabajar en este tema tan importante, así como garantizar la existencia de oportunidades para desarrollar aún más estas competencias. En términos más amplios, también manifiesta el punto de vista de que el ámbito de los jóvenes puede contribuir al planteamiento multisectorial para combatir los desafíos con los que se enfrenta la población juvenil, el desempleo es uno de ellos.

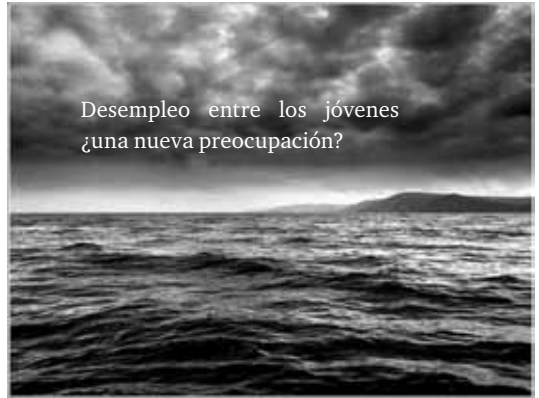
Si estas son las ambiciones políticas establecidas a nivel europeo en el ámbito de la juventud para el año 2018, ¿dónde situaría su función y la de su organización? ¿De qué modo cumple con sus propias estrategias y planes de acción?

Después del 2010, la modificación de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo se centrará en cómo superar la recesión y la transformación de la Unión Europea en una economía más sostenible, más verde y más innovadora. Para sentar sus bases, la Comisión Europea puso en marcha el comunicado “Nuevos conocimientos para nuevos empleos” a finales de 2008 y, según éste, las habilidades blandas, tales como la resolución de problemas, de análisis, la autogestión y la capacidad de comunicación, los conocimientos de idiomas, y la capacidad de trabajar en equipo son cada vez más importantes. Todo esto obviamente tiene una gran importancia en el desarrollo de competencias mediante el aprendizaje no formal en el ámbito juvenil.

El desarrollo y la mejora de las competencias están considerados como la base para crear más empleo, se encuentra también en las “Pautas Políticas para la próxima Comisión”, de José Manuel Barroso (2009). En este sentido, combatir el desempleo y potenciar la cohesión social está considerado como uno de los desafíos clave que afronta Europa en la actualidad. Además, con la propuesta de la iniciativa de “Juventud en Movimiento” que tiene como finalidad garantizar que en el 2020 todos los jóvenes de Europa tengan la oportunidad de cursar una parte de su proceso educativo en otro Estado miembro, se pretende apoyar el aprendizaje intercultural y las competencias interculturales (Ibíd., 32).

A pesar de que el foco de atención de este capítulo ha sido el de las políticas de la Unión Europea y La Comisión Europea, es evidente que hay muchos otros actores importantes a nivel europeo en este sentido.

El Consejo de Europa, ha identificado el acceso al trabajo remunerado como uno de los componentes clave de la política de juventud, para crear condiciones para que los jóvenes aprendan y desarrollen competencias relevantes, para desempeñar un papel completo en el mercado laboral (Denstad 2009, 29).



El Foro Europeo de la Juventud ha presentado varios documentos como el Documento sobre Empleo Juvenil (2008) o de Política sobre el Abandono Prematuro de la Educación (2008). Ambas instituciones así como muchas otras organizaciones a nivel europeo, han organizado iniciativas internacionales, dedicadas al tema del desempleo juvenil, su relación con la exclusión social, etc.

Y estas están muy relacionadas con las repercusiones sobre las políticas a nivel nacional, regional o incluso a veces local, que están probablemente más cerca del trabajo práctico juvenil; con los jóvenes que se enfrentan al desempleo.

Algunas reflexiones críticas sobre la Política de Juventud Europea expresadas por los participantes en el Curso de Formación de SALTO “Yo no tengo un trabajo, pero estoy trabajando en ello”, junio de 2009, Portugal

*Como vemos, las zonas de trabajo propuestas y las acciones específicas cubren conjuntamente una gama bastante completa de medidas para superar el desempleo juvenil.*

*Sin embargo, uno podría y probablemente debería observar críticamente estos desarrollos políticos en relación con el desempleo juvenil, sobre todo cuando se trata de su aplicación y los resultados específicos. Por lo tanto, también una de las ideas del curso fue que los participantes conozcan en detalle los desarrollos que se han descrito anteriormente sobre la Política Europea de la Juventud, y que reflexionen críticamente sobre ellos.*

*Los debates se centraron en cómo influenciar sobre el desarrollo de las políticas de juventud a nivel local, a nivel nacional e incluso a nivel europeo. Se identificaron muchas maneras diferentes de hacer política, tomar medidas a través de o en cooperación con los consejos nacionales de juventud, las autoridades locales, etc. Porque, primero de todo, las políticas de juventud son responsabilidad de los Estados miembros y, como tales, también el principal sector en el que las ambiciones políticas se vuelven más concretas.*

*Los participantes expresaron la necesidad de ser pacientes y persistentes, porque los resultados de la labor política llevan tiempo. El objetivo común final de influenciar procesos políticos sería lograr la igualdad de oportunidades de empleo para todos los jóvenes.*

*El hecho de que el desempleo juvenil es tan frecuente en los desarrollos políticos de la juventud sin duda es impulso para la creación de medidas y programas concretos.*

*Los participantes concluyeron que los acontecimientos políticos no son nunca “la solución” como tal, pero (como en el caso del desempleo juvenil) pueden contribuir a crear las condiciones necesarias para ello.*



#### Un Consejo práctico:

#### **¿Por qué no reflexionar sobre los vínculos entre la política y la práctica?**

Como parte de la estrategia para la creación de tu propia organización, puede resultar útil reflexionar sobre la dimensión política desde tu propia perspectiva, teniendo en cuenta los niveles local, nacional y europeo:

- ¿Dónde y cómo puedes observar una relación entre el trabajo que realizas sobre el desempleo juvenil?
- ¿Qué tipo de oportunidades puedes observar para tu trabajo práctico, creado por la política de desarrollo?
- ¿Dónde se pueden encontrar deficiencias? ¿Qué es lo que falta?
- ¿Es algo que debería ser tratado?; ¿qué papel podrías desempeñar en esto?

Por ejemplo, en el programa Europa Juventud en Acción en el marco de la acción 5, se ofrece la oportunidad de organizar seminarios juveniles transnacionales y nacionales, para juntar a los jóvenes y los responsables de la política de juventud. Dado que estas reuniones están encaminadas a promover el intercambio de buenas prácticas e ideas en relación con temas importantes en el ámbito de la política europea de juventud y sus temas prioritarios, también ofrecen grandes oportunidades para el debate sobre el tema de (des)empleo juvenil. Ver más sobre seminarios juveniles en el capítulo posterior sobre el Programa Juventud en Acción.

**COMBATE  
EL DESEMPLEO**

**TRABAJA MENOS**

*Loesje*

# *Desempleo juvenil* ¿CÓMO ACABAR CON ÉL?

## ALGUNOS PLANTEAMIENTOS GENERALES

Las personas se enfrentan al desempleo de muchas maneras diferentes. Julkunen sostiene que “hacer frente al desempleo alcanza varios ámbitos, relacionados con género, edad, conocimientos, situación financiera propia, el nivel de actividad y red social” (Julkunen, 2001). El desempleo parece ser una situación muy compleja y dinámica que se afronta de diferentes maneras, dependiendo de los recursos, el capital social y la orientación del individuo. En términos de desempleo, el enfrentamiento es más o menos una estrategia de solución de problemas.

En su estudio Julkunen explicó que el impacto psicológico del desempleo se refiere a cómo utilizan su tiempo los desempleados; los que logran hacerle frente de la mejor manera utilizan una actividad con un propósito y mantienen un contacto regular con personas fuera de la “familia nuclear”. Las asociaciones deportivas pueden reducir la probabilidad de empeorar la salud mental durante el desempleo. Además, la adopción de un papel alternativo también puede servir como una defensa contra la experiencia negativa. En general, las mujeres, tienden a adaptarse mejor que los hombres a los efectos del desempleo ya que las mujeres suelen tener unas redes de apoyo social más amplias que ofrecen y mantienen un mejor nivel de actividad social cuando se encuentran en una situación de desempleo (Julkunen, 2001).

Cuanto más tiempo pasa una persona desempleada, es más probable que sufra de problemas psicológicos junto con una pérdida de autoconfianza. Ritchie descubrió que la gente que se encuentra en situación de desempleo durante más de tres meses comienza a experimentar algunos de estos problemas (Ritchie y Bourne, 2005).

Lamentablemente, muchas personas desempleadas tienden a tener amigos que también están desempleados, así pues tienen sistemas de apoyo social más débiles para ayudarles con los problemas psicológicos y materiales.

Como podemos ver, el desempleo juvenil es un desafío grave y continuo. Así que, como con el fenómeno del desempleo, la respuesta debe ser compleja: considerando las diferentes dimensiones (económica, social, política, educativa...), compartidas con numerosos socios y a diferentes niveles (local, nacional y europeo), etc.



Hemos agrupado las respuestas al desempleo juvenil en tres ideas clave, sin simplificarlas o intentar clasificarlas artificialmente:

- Pensamiento positivo
- Capacitación de los jóvenes demandantes
- Lucha contra la exclusión social

Sobra decir que este es sólo uno de los planteamientos posibles y existen muchas otras respuestas. De esta manera también esperamos que esto sirva de inspiración para profesionales y organizaciones para desarrollar sus propias respuestas y para que el ámbito juvenil encuentre nuevas formas de agrupar y difundir estas prácticas.

### **PENSAMIENTO POSITIVO**

A pesar de la complejidad y la dificultad de combatir el desempleo juvenil, o mejor dicho, precisamente debido a esta dificultad, es necesario tratar con él con el pensamiento positivo. Esto sería la primera lección adquirida con la experiencia.

Este pensamiento positivo empieza con el cambio del vocabulario y la actitud mental al hacer frente al desempleo, por ejemplo, hablar de “jóvenes que buscan empleo” en lugar de “jóvenes desempleados”, centrándonos en los recursos y capacidades y no en la falta, etc.

El pensamiento positivo implica también la necesidad de analizar la situación de estar desempleado, no sólo de en términos negativos, sino también comprender el posible impacto positivo que podría tener en al menos algunos aspectos de la vida. Según la famosa frase de Harry S. Truman, debemos tratar de generar oportunidades a partir de la difícil situación de estar desempleado:

*“Un pesimista es el que crea dificultades a partir de sus oportunidades y un optimista es el que convierte sus dificultades en oportunidades”.*

*Harry S. Truman*



### EJEMPLO DE CÓMO APLICAR EL PENSAMIENTO POSITIVO.

Un ejercicio de “Pros y contras del desempleo” extraído de un curso de formación

La Agencia Nacional de Estonia organizó el curso nacional “Fomentar la participación de los jóvenes través de la educación no formal” en el marco del programa de Juventud en Acción, Fundación Arquímedes, en 2007. El evento se centró en cómo utilizar el aprendizaje no formal para crear mejores oportunidades para jóvenes desempleados, para el auto desarrollo y a largo plazo, para volver a trabajar y participar en la vida de la comunidad. Entre muchos de los ejercicios que se ejecutaron en este curso, uno estuvo dedicado al análisis de los pros y contras del desempleo. A continuación se encuentra una breve descripción elaborada por los participantes del curso:

#### Ventajas del desempleo:

- el deseo y la motivación para cambiar de vida
- mucho tiempo libre
- esperanza de un futuro mejor
- tiempo para pensar en ti mismo
- decisiones que puedes tomar sin tener miedo de “perder” algo (en la vida profesional)
- nuevas experiencias
- tiempo para aficiones, estar con la familia y amigos
- la posibilidad de dormir más tiempo
- una oportunidad para el auto-desarrollo
- tiempo para participar en formaciones, etc.

#### Desventajas del desempleo:

- disminución de la auto confianza
- afrontar dificultades financieras
- miedo y incertidumbre
- no estar al día de los nuevos conocimientos
- estrés, que podría llevar a diferentes enfermedades, etc.
- relaciones que padecen de dificultades personales
- depresión
- falta de sentido de pertenencia
- demasiado tiempo libre...

El ejemplo de este ejercicio muestra que con el suficiente apoyo (por ejemplo, a través del coaching, etc.), el período de desempleo puede proporcionar una experiencia de aprendizaje muy significativa y servir como manera de reconocerse mejor personalmente y los recursos de los que dispones.

Hay muchos otros métodos para apoyar al pensamiento positivo de los jóvenes que se enfrentan al desempleo. Por ejemplo, se podría ejecutar una reflexión individual que se centrara en el potencial de los jóvenes. Otra forma más elaborada sería el SWOT (Fuerzas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas) de análisis aplicado a los solicitantes de empleo joven y/o a la situación de desempleo.

## CAPACITACIÓN DE JÓVENES QUE BUSCAN TRABAJO

Una de las herramientas más importantes para combatir el desempleo juvenil es capacitar a la juventud que se enfrenta al desempleo. Hay diferentes definiciones y interpretaciones de este término según la cultura, las tradiciones y los contextos específicos en las que se utiliza, etc.

Para nuestro propósito de “capacitar a los jóvenes que buscan empleo” una definición particularmente inspiradora para trabajar en ello sería:

*“La capacitación es cómo los individuos / comunidades participan en los procesos de aprendizaje en los que se han creado, apropiado y compartido conocimientos, herramientas y técnicas a fin de cambiar y mejorar la calidad de sus propias vidas y sociedades. A través de esa experiencia enriquecedora, los individuos no sólo consiguen gestionar y adaptarse al cambio, sino también contribuir a o generar cambios en sus vidas y entornos”. (UNESCO, 1998)*

En el folleto de SALTO inclusión “EM Power”, podemos encontrar esta y otras interpretaciones complementarias sobre la potenciación (<http://www.salto-youth.net/EmpowerBooklet/>).

En la “Pedagogía del oprimido” (1968) Paulo Freire presentó la idea de que el refuerzo viene de la *praxis*: *el refuerzo es un proceso cíclico de aprendizaje experimental en el que el individuo examina su situación actual de vida, identifica qué es lo que le gustaría cambiar, toma medidas para lograr cambiarla, y entonces reflexiona sobre ello. La capacitación, pues, es un proceso continuo de cambio.*

Esta idea de capacitación como un proceso continuo liberador funciona junto con los ejemplos prácticos de las experiencias de trabajo de los jóvenes demandantes de empleo. Obtener esas capacidades implica a menudo un proceso que consiste en el desarrollo de habilidades prácticas y competencias sociales, del apoyo hacia el cambio de actitudes y la promoción de la cooperación y creación de redes.

Este proceso de capacitación combina estrategias educativas y sociales, formación y protección social (en términos de acceso a necesidades básicas como la vivienda o la salud...) y requiere la cooperación de las ONG, las administraciones públicas y el sector privado.

La idea de capacitar a jóvenes demandantes de empleo, con el objetivo de crear mejores oportunidades para un trabajo, no debe entenderse como una “solución individual” para algunos grupos de jóvenes. Por el contrario, los programas y las iniciativas suelen ser la mejor expresión y el origen de las nuevas y mejores políticas que se generan después.



**EJEMPLO PARA PRACTICAR Y REFLEXIONAR SOBRE LA IDEA DE LA CAPITACIÓN:**  
 “El teatro de los oprimidos” en el contexto de desempleo juvenil durante un curso de formación.

En el curso de capacitación de SALTO “No tengo trabajo, pero estoy trabajando en ello”, junio de 2009, Portugal, se utilizó una conocida metodología del “Teatro del Oprimido” para practicar y reflexionar sobre el concepto de capacitación. En primer lugar, vamos a explicar brevemente la metodología, basada en las obras de Augusto Boal, principal creador y desarrollador de la metodología del Teatro del Oprimido:

*“El Teatro del Oprimido (TO) es el juego del diálogo: jugamos y aprendemos juntos. Todos los tipos de juegos deben tener una disciplina”* - unas normas claras que debemos seguir. Al mismo tiempo, los juegos tienen una necesidad absoluta de velar por la creatividad y la libertad. El TO es la síntesis perfecta entre la antítesis de la disciplina y la Libertad. Sin disciplina, no hay vida social; Sin libertad, no hay vida.

La disciplina de nuestro juego es nuestra convicción de que debemos volver a establecer el derecho de toda persona a vivir dignamente. Creemos que todos somos más grandes, y mucho mejores, de que lo que pensamos. Creemos en la solidaridad.

Nuestra libertad consiste en inventar maneras de ayudar a humanizar la humanidad, invadiendo libremente todos los ámbitos de la actividad humana: social, pedagógica, política, artística... El teatro es un lenguaje, por lo que se puede usar para hablar de todos los problemas humanos, no se limita al teatro en sí.

Creemos en la paz, no en la pasividad!

**Juegos de los oprimidos** - Todos nuestros sentidos, nuestra percepción de la realidad, y nuestra capacidad de sentir y razonar, tienden a volverse mecánicos al repetirse diariamente. Tendemos a ser cada vez menos creativos, aceptar la realidad tal como es, en lugar de transformarla. Los juegos del Oprimido son un sistema de juegos que nos ayudan a “sentir lo que tocamos”, “escuchar lo que oímos”, “ver lo que miramos”, “estimular todos los sentidos”, y “entender lo que decimos y escuchamos”.

**Teatro-Imagen** - *Las palabras son vacíos que llenan el vacío (vacuo) que existe entre un ser humano y otro. Las palabras son las líneas que dibujamos en la arena, los sonidos que trazamos en el aire. Sabemos el significado de la palabra que pronunciamos, porque la llenamos con nuestros deseos, ideas y sentimientos, pero no sabemos cómo la va a ser escuchada por cada oyente. Teatro-imagen son una serie de técnicas que permiten que las personas se comuniquen a través de imágenes y espacios, y no a través de las palabras por sí solas.*

**Teatro-Foro** - *La música es la organización del sonido en el tiempo, las artes plásticas, la organización de colores y líneas en el espacio, el teatro, la organización de las acciones humanas en el tiempo y el espacio. El teatro es una representación y no una reproducción de la realidad social. Teatro- Foro presenta una escena o una obra que necesariamente debe mostrar una situación de opresión que el Protagonista no sabe cómo afrontar, y falla. Los espectadores están invitados a sustituir este protagonista, y actuar - en el escenario y no desde el público-probando todas las soluciones, ideas, estrategias posibles. Los otros actores improvisan las reacciones de sus personajes encarando cada nueva intervención, a fin de poder realizar un sincero análisis de las posibilidades reales, de poder utilizar esas sugerencias en la vida real. Todos los espectadores tienen el mismo derecho a intervenir y mostrar sus ideas. Teatro- Foro es un ensayo colectivo de la realidad.*

**Teatro Invisible** - *Ser ciudadano no significa simplemente vivir en sociedad, sino transformarla. Si me transformo en una estatua de arcilla, puedo ser un escultor, y si puedo transformar las piedras en una casa, puedo ser un arquitecto, si transformo nuestra sociedad en algo mejor para todos, me convierto en un ciudadano. Teatro invisible es una intervención directa en la sociedad sobre un tema concreto de interés general para provocar el debate y aclarar el problema que se tenga que resolver. Nunca deberá ser violento ya que su objetivo es revelar la violencia que existe en la sociedad, y no reproducirla. Teatro Invisible es una obra de teatro (no una mera improvisación), que se desempeña en un espacio público sin informar al espectador que es una pieza de teatro, previamente ensayada. Teatro Invisible es la penetración de la ficción a la realidad y de la realidad en ficción, que nos ayuda a ver cuánta ficción existe en la realidad y cuanta realidad existe en la ficción.*

**Arco iris del deseo** - *“Muchas opresiones concretas provocan daños en el interior de nuestra subjetividad y vida psíquica. Bajo el título general de arco iris del deseo, hay quince Técnicas (¡complejas pero no complicadas!) que nos ayudan a visualizar de forma teatral nuestras opresiones y tratarlas con mayor claridad: no se interpreta nada, pero todos los participantes ofrecen al Protagonista el espejo de las múltiples miradas de los demás. Tratamos de localizar a los Policias en nuestra cabeza sabiendo muy bien que, si esos policías están ahí, han llegado de alguna comisaría exterior que los distribuye a discreción, a las cabezas de muchos ciudadanos. Intentamos descubrir la ideología de cada policía y no nos concentramos en un individuo en particular”.*

*Augusto Boal, Rio de Janeiro 2004*

Podemos encontrar esta metodología y sus aplicaciones en la educación muy bien documentadas en el enlace siguiente: [www.theatreoftheoppressed.org](http://www.theatreoftheoppressed.org)

En el marco del Curso de Formación de SALTO “No tengo trabajo, pero estoy trabajando en ello”, el uso de la metodología del Teatro de los oprimidos nos permitió identificar los elementos que serían importantes para potenciar a los jóvenes demandantes de empleo:

**En términos de actitudes generales:**

- Escuchar
- Ser flexibles
- Ser activos, a través de una respuesta inmediata

**En el planteamiento de los diferentes actores en la situación de desempleo:**

- Utilizar un planteamiento “one to one” para apoyar a los solicitantes de empleo
- Participación de todos los actores con influencia sobre la situación del desempleado
- Creación de una red de apoyo para los jóvenes demandantes de empleo
- Promover las relaciones sociales, el respeto mutuo. De modo que los solicitantes de empleo jóvenes pueden encontrar modelos

### Para el trabajo educativo con los jóvenes que buscan empleo:

- Fortalecimiento de sus competencias sociales y exploración de diferentes estrategias para superar la situación.
- Mejorar el acceso y la disponibilidad de información para los jóvenes solicitantes de empleo
- Hacer uso de testimonios, historias exitosas y apoyo de los compañeros
- Participar en procesos de apoyo a largo plazo con jóvenes solicitantes de empleo
- Promover el espíritu empresarial, el autoempleo
- Fortalecer a los jóvenes demandantes de empleo y su dignidad

### Para los trabajadores juveniles que trabajan con demandantes de empleo jóvenes:

- Aceptar, como trabajadores juveniles, los sentimientos de frustración. Compartir y trabajar en ellos (en grupos, apoyo mutuo, a través de la supervisión...)
- Ser capaz de salir, tomarse tiempo para adaptarse y actuar de manera más adecuada en situaciones desafiantes

Estos elementos, junto con otros están también muy presentes en las siguientes experiencias de “*buenas prácticas*”, una enriquecedora variedad de situaciones, estrategias y respuestas concretas a la situación de desempleo juvenil en distintos contextos.





## EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS: casa de los jóvenes de Islandia.



Austurbæjarbíó, la casa de los jóvenes, es un proyecto que la sucursal en Islandia de la Cruz Roja de Reykjavik<sup>7</sup> puso en marcha en cooperación con la institución nacional de salud pública, un centro de Cultura para los jóvenes en la ciudad de Reykjavik y SIF, que representa a la asociación de estudiantes de educación secundaria de Islandia. El grupo destinatario de la casa son jóvenes de entre 16 y 25 años de edad.

### Principales objetivos

La Cruz Roja de Islandia, así como muchas otras organizaciones en Islandia, expresó su preocupación por el destino de los jóvenes en Islandia tras el colapso económico en octubre de 2008. Miles de jóvenes han perdido su empleo y no accederán a ningún puesto de trabajo en verano y esa es una situación completamente nueva en la sociedad islandesa. La tasa de desempleo entre los jóvenes ha sido hasta ahora cerca de cero, pero ahora está cerca del 12% ( a los 16-25 años de edad de acuerdo con las estadísticas nacionales en junio de 2009). Para ayudar a estos jóvenes que se enfrentan el desempleo y prevenir problemas sociales que pueden derivar del desempleo a largo plazo, la Cruz Roja se unió con otras organizaciones para abrir un centro para jóvenes, administrado por jóvenes, donde pueden utilizar su tiempo productivamente.

<sup>7</sup>[www.redcross.is/](http://www.redcross.is/) Reykjavik



La casa donde se lleva a cabo el proyecto es un antiguo cine en el centro de Reykiavik. Está en muy mal estado, ya que estuvo abandonado durante décadas. De ahí que uno de los principales objetivos sea la renovación de la casa para que los jóvenes puedan sentir la casa de como propia y de tratarla de manera responsable preocupándose por ella.

### **Gestión participativa**

La casa tiene un director de programa a tiempo completo contratado durante el verano. Reunimos unos cuantos grupos de voluntarios que están trabajando con diferentes objetivos. Hay un grupo de voluntarios que trabajan para asesorar a quien desee iniciar su propio proyecto, taller o cualquier otra idea que puedan tener. Otro grupo ayuda en la casa, recaptando voluntarios jóvenes que quieran ayudar a renovar la casa, limpiar, ayudar a mantenerla abierta y así sucesivamente. Otro grupo se centra en la recaudación de fondos, la búsqueda de patrocinadores y contactar con empresas para los suministros necesarios para los programas y para la casa. Otro es el grupo de promoción, que se encarga de motivar a los jóvenes a entrar y a utilizar este servicio.

El proyecto ya ha conseguido patrocinios del gobierno de Reykiavik y organizaciones particulares en Islandia por lo que probablemente va a continuar.

### **Actividades**

En la casa de los jóvenes hay diferentes tipos de cursos, programas y actividades deportivas para que los jóvenes participen o los ejecuten ellos mismos.

Hay una cafetería y un vestíbulo con acceso a Internet en el que pueden sentarse, socializarse y relajarse.

Se realizan actividades como: clases de Tai Chi, grupo de teatro, círculo de lectura, clases de producción cinematográfica, conciertos, club deportivos, diferentes talleres...

**Hasta ahora, el proyecto ha tenido un impacto positivo en los jóvenes que participan, que podemos relacionar con las siguientes competencias:**

- Autoestima (que a veces esta condicionada por largas épocas de desempleo) a través de la utilización productiva de su tiempo, y no solo estando en la calle, que en algunos casos puede llevar a un comportamiento destructivo
- Espíritu empresarial, autonomía y capacidad de liderazgo mediante la adopción de un proyecto propio por jóvenes desempleados
- Trabajo en equipo y sentimiento de responsabilidad
- Nuevas competencias profesionales mediante la participación en los cursos



#### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN SUECIA: Promover el emprendimiento



Communicare<sup>8</sup> es una organización juvenil sin ánimo de lucro fundada en 1996 con los siguientes objetivos:

- Lograr un clima estimulante para el espíritu empresarial, la motivación y el poder para actuar
- Crear cambios duraderos en actitudes y procesos, para lograr un mayor desarrollo del espíritu empresarial y las iniciativas personales en la sociedad

<sup>8</sup> <http://www.communicare.nu> Reconocida como la organización de los expertos por el Gobierno de Suecia: Colabora con el Gobierno de Suecia, la UE, ONU, empresas y otras organizaciones

Pensamos que todas las personas son alguien, no importa lo que piensen los demás. Ayudamos a los jóvenes a que vivan por lo que quieren vivir, realizar sus sueños. En nuestros diferentes proyectos conocemos a los jóvenes y les ayudamos a acercarse a sus sueños: un puesto de trabajo, descubrir qué estudiar, convertirse en trabajadores autónomos o ir al extranjero. Tenemos alrededor de 30 oficinas de empleo locales en escuelas secundarias en diferentes ciudades y pueblos en Suecia.

Nuestros valores son: Cambio, Acción, Juventud, Respeto, Responsabilidad, Cambio de actitud, el mundo...Y nuestro lema es *“Haz lo que esté en tus manos para conseguir lo que está en tu corazón”* (Brian Houston).

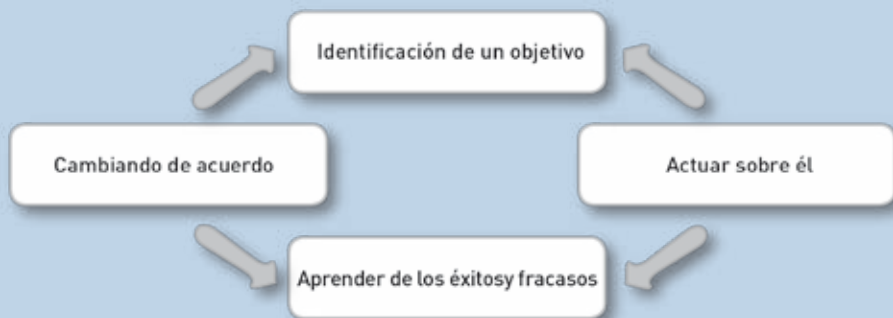
### El emprendimiento

El emprendimiento para nosotros significa saber lo que se quiere y tener la capacidad de actuar. Nuestro método es estimular el espíritu empresarial y una actitud de cambio, encontrar formas para conseguir empleo y autoempleo.

Cuando promovemos el espíritu empresarial personal intentamos:

- Centrarnos en los resultados: Capacidad para crear un objetivo claro
- Potenciar la actuación: Capacidad para actuar con fuerza
- Responsabilidad: Asumir la responsabilidad de tu propio futuro
- Actitudes positivas: Enfoque de las posibilidades y soluciones

Nuestro trabajo se basa en el siguiente ciclo de acción:



**Proyectos**

Nuestros dos principales proyectos son:

- Attitude 2010 (2008 - 2010). Es un proyecto para demandantes de empleo entre 16 y 35 años de edad. Se trata de una campaña de marketing para el autoempleo. Fue financiado por la UE y tuvo el apoyo del sector empresarial a través de formación, conferencias y redes de oportunidades.
- Work College (2008 - 2010). Se trata de un proyecto de empleo para solicitantes jóvenes de entre 18 y 25 años. Se trata de una combinación de sesiones de formación, conferencias, actividades de grupo y visitas de estudio. Está a cargo de 27 funcionarios locales con 1 a 3 formadores por oficina.

**Los factores de éxito de la Escuela de Trabajo son:**

- El coaching (entrenamiento) como método
- Escuchar siempre a la persona
- Potenciación
- Positiva
- La confianza en el individuo y en sus sueños plan de acción individual
- Compromiso / seguimiento
- Un planing diario
- Mostrar y concentrarse en las posibilidades

El 80 por ciento de todos los participantes en nuestros proyectos a lo largo de los años 1996 a 2006 encontró empleo, volvió a estudiar, trabajó por cuenta propia o se fue al extranjero.



### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN ISLANDIA: Breve curso de ayuda “Vitamin”

Hitt húsíð<sup>9</sup> es un centro de información y cultura juvenil, destinado a edades de entre 16-25. Está dirigido por el Consejo de la Juventud y el Deporte de Reykiavik y está ubicado en el centro de la ciudad.

Los objetivos principales de Hitt húsíð son:

- Ofrecer a los jóvenes facilidades y asistencia para convertir sus ideas en realidad
- Asesorar y dar información a los jóvenes, en cooperación con los profesionales y las asociaciones especializadas en ese ámbito
- Reflejar lo que pasa en la vida artística creativa de los jóvenes en cualquier momento dado. Vitamin es un curso de primeros auxilios para jóvenes desempleados de entre 16 y 20 años. Fue desarrollado en cooperación con el Consejo del Trabajo (Derechos y registro). Se ejecuta durante 4 días, de 9.00h a 13.00h.

Los contenidos del curso son:

- Trabajar en la propia imagen con algunos ejercicios
- Habilidades sociales
- Motivación: qué eres si no tienes trabajo, desempleado o demandante empleo?
- Los solicitantes de empleo establecieron sus propias “horas de trabajo”, el tiempo que pasarían buscando un empleo o trabajando en algo para no tener que cargar permanentemente con el sentimiento de culpabilidad.
- CV - Entrevista - Seguimiento
- Presentación sobre la historia de los sindicatos, los derechos y deberes
- “Listo para la crisis” la gestión financiera para los jóvenes en un lenguaje comprensible.
- Breve introducción al programa Juventud en Acción
- Otras opciones: estudios, formación, voluntariado...
- Evaluación

La organización está pensando en la opción de ampliar el contenido de este curso que actualmente es muy corto, a una duración de alrededor de 3-4 semanas. Tendría los siguientes contenidos adicionales:

- Gestión básica de proyectos - de la idea a la acción!
- Visita a una empresa u organización conectada a tu interés. Realizar una presentación y lección de cómo hablar en público, y, a continuación una breve presentación, en grupos o individualmente.
- Una introducción más amplia del programa Juventud en Acción. Tal vez hacer un plan de pequeños proyectos.
- El espíritu empresarial y la innovación - Motivémonos...
- Fiesta de graduación
- Certificado (documento que muestra lo que se ha aprendido, una especie de “YouthPass”)



### BUEN EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS DE ESTONIA: Campos de Trabajo

Estos campos de trabajo los promueve el centro de Trabajo Juvenil<sup>10</sup> de Estonia. Los campos de trabajo y campamentos juveniles, los promueve el Centro de trabajo de la Juventud de Estonia, son formas prácticas para que los jóvenes obtengan sus experiencias de su primer trabajo y desarrollen las habilidades sociales y pasen sus vacaciones de verano de una manera útil

Las actividades en los campamentos son de dos tipos: de trabajo (recoger bayas, escardar, recolectar piedras, vender helados...) y de ocio, actividades culturales (talleres, eventos culturales, actividades deportivas, proyectos ...)

Hay dos tipos de campos: de una estancia de noche (fuera de la ciudad) o sin estancia de una noche (en la ciudad). Su duración es de entre una y tres semanas. La edad de los participantes es de entre 13 y 18 años de edad. La distribución por sexos es la siguiente: 35-40% niños, 60-65% niñas. Las horas de trabajo por día son entre 4 y 6 y el sueldo mensual de entre el 30 y 120 €

Estos campamentos juveniles se han convertido en una actividad muy popular, por ejemplo, en 2008 hubo 56 campamentos en toda Estonia, con la participación de alrededor de 6000 participantes. Cada campo tiene su líder juvenil responsable, que también se comunica con los contratantes y con los padres.



<sup>9</sup> [http:// www.hitthusid.is](http://www.hitthusid.is)  
(véase pág. 44)

<sup>10</sup> [http:// www.entk.ee](http://www.entk.ee)

Los estudios de evaluación llevados a cabo por los jóvenes participantes muestran que las principales razones de participación fueron:

- Es una manera emocionante de pasar el tiempo
- Para hacer nuevos amigos
- Por el salario
- Para obtener nuevas experiencias de trabajo

En su desarrollo personal y social, los participantes dijeron que:

- Se les dio una mayor responsabilidad
- Contribuyó al desarrollo de sus habilidades de trabajo en equipo
- Se desarrollaron sus competencias para la solución de problemas
- Se fomentó su capacidad para comprender su papel en relación con otras personas

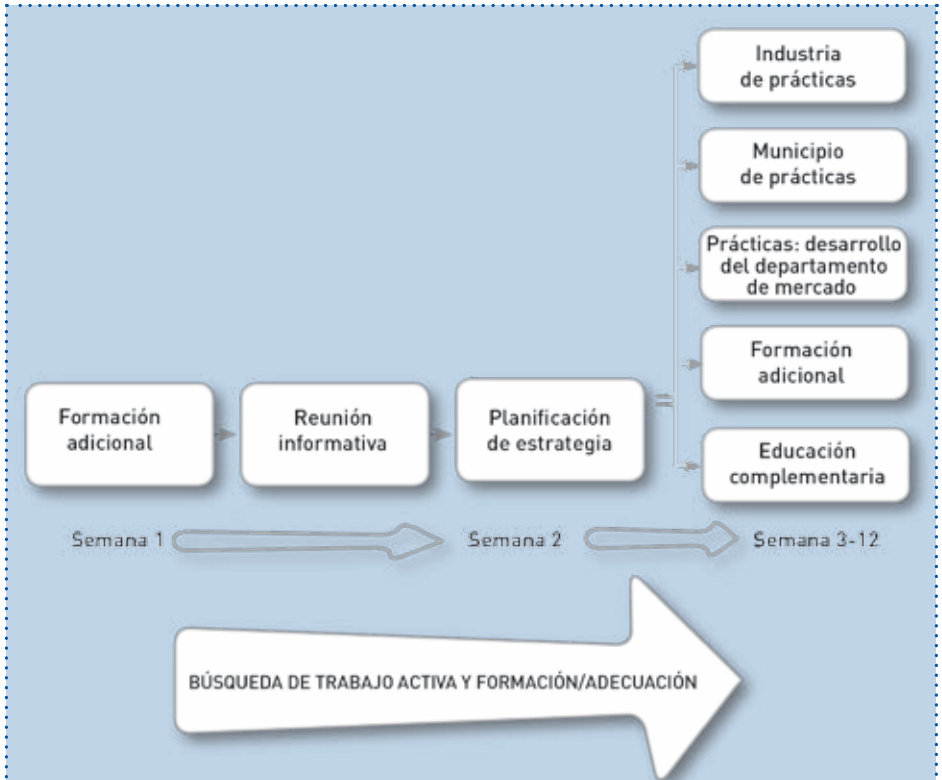
De esta manera, es evidente que, aunque no esté directamente dirigido a jóvenes desempleados, este proyecto representa una importante contribución a la labor sobre (des)empleo entre los jóvenes, ya que es una manera de obtener experiencia laboral y desarrollar las competencias pertinentes. Como se señaló anteriormente, varios estudios se han referido a estos como factores significativos que influyen en el desempleo juvenil.



#### BUEN EJEMPLO DE PRÁCTICA EN SUECIA:

Día 1 -90: Plan local para jóvenes que buscan empleo

Un buen ejemplo de apoyo a los jóvenes demandantes de empleo a nivel local viene dado por el municipio de Jönköpings-Suecia. Este municipio promueve un plan para jóvenes que buscan trabajo desde el primer día hasta el día 90. La idea principal de este plan es trabajar integralmente para el empleo de jóvenes desde el primer momento.



Este plan es un proyecto de cooperación entre el municipio y el gobierno nacional. Como resultado de ello, cada solicitante de empleo de entre 18-24 años que ha estado en paro durante 90 días tiene la oportunidad de recibir formación complementaria, prácticas adicionales o una práctica de trabajo con la garantía de recibir una práctica en un programa. Este es un programa del gobierno. Sin embargo, el Municipio de Jönköping, en cooperación con el gobierno, inició un programa para los primeros 90 días.

Además, la Oficina de la Gestión Pública de Mercado de Trabajo organiza vacaciones pagadas/prácticas/trabajos de verano, con el fin de dar a los estudiantes la oportunidad de tener experiencia profesional y contactos en el mercado laboral.



## LUCHA CONTRA LA EXCLUSIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL MULTI-PROBLEMA

Como ya hemos visto, al analizar la relación entre el desempleo y la exclusión social, los mecanismos son complejos y difíciles. Por tanto, es necesario desarrollar una respuesta global. En los párrafos siguientes, nos centraremos en la comprensión de la multiproblemática como una situación alternativa posible.

### ¿CÓMO EMPEZAR? PRIMEROS PASOS

En el caso de una situación multiproblema, a veces es mejor no hacer demasiadas cosas al mismo tiempo, mejor hacerlas paso a paso. El exceso de apoyo puede causar también daños, porque puede ser demasiado para el joven: se podrían crear expectativas poco realistas y sería difícil hacerles frente.

Es difícil crear un plan de acción. Es cierto. Entonces, ¿cómo empezar? ¿Por dónde empezar? En primer lugar, no entrar en pánico es probablemente el aspecto más importante cuando se está a punto de empezar a trabajar con alguien que se enfrenta a varios obstáculos en su vida, incluyendo el desempleo.

Luego, basándonos en algunas buenas experiencias de asesoramiento, le sugerimos las siguientes ideas a tenerse en cuenta:

- El primer paso es identificar el que es uno de los problemas más importantes y urgentes para los jóvenes demandantes de empleo. La idea básica de la “*solución de la terapia breve centrada*” es devolverle la responsabilidad desde el principio. El objetivo que se pretende alcanzar debe ser pequeño, a corto plazo y realista.
- ¿Quién es la persona más frustrada en esta situación? A veces pueden ser los trabajadores juveniles o sociales o los consejeros... ¡No deberían ser los consumidores de sus propios servicios!
- Analizar cómo la vida del demandante de empleo va a cambiar si se logra el objetivo.
- Centrarse en un solo problema en cualquier momento. Sólo paso a paso.
- Conocer el pasado del demandante de trabajo. Averiguar si hay alguna situación difícil en su pasado que pueda superar. Descubrir las historias de éxito en detalle. Lo que funcionó en el pasado podría ser útil e inspirador en el presente.
- Centrarse en el cambio, no en el problema. Alabados sean los jóvenes que buscan trabajo con buena voluntad. No “pintarlo de color de rosa”, sólo celebrar los éxitos pequeños: para que sigan adelante. ¡Trabajar en la confianza!
- Cuando el primer objetivo se logre, analizar la forma en que lo consiguió: ¿Qué se hizo? ¿Qué podría ser útil a continuación? Cada problema es una oportunidad para fortalecer al demandante de empleo.

## TODO EL PROCESO

Aquí les presentamos los diversos pasos del proceso para superar los obstáculos de jóvenes que buscan trabajo accediendo al mercado laboral. Con la ayuda de preguntas orientadoras, podemos descomponerlo en los siguientes pasos:

- Identificar los obstáculos: ¿por qué no puede el demandante de empleo encontrar un trabajo? Tal vez no sea un obstáculo, pero varios: ¿cuántos obstáculos hay en la situación? ¿De quién es el obstáculo? ¿Hay otras personas relacionadas?
- Se debe identificar el obstáculo con mucho cuidado, tal vez los jóvenes que buscan trabajo no son conscientes de que existe. Cuando la situación es clara para todos, en vez de centrarse en el problema, ¡vamos a centrarnos en el cambio!
- ¿Quién asume la responsabilidad de superar el obstáculo? ¿Quién puede participar? ¿Quién está interesado en superar este obstáculo? ¿Los demandantes de empleo jóvenes? ¿A veces los miembros de su familia?

Podemos tratarlo de forma sistemática ... Será mejor que nos puede apoyar el cambio que se espera trabajar juntos con una familia, desde todas las direcciones.

- ¿Cuáles son los hitos del proceso? ¿Cuál es el próximo paso?
- ¿Dónde estamos ahora? Todo el proceso puede ser demasiado para asumirlo. Cortar en trozos, pequeños pasos
- ¿Cuándo podemos decir que el obstáculo esta superado? ¿Cómo sabemos que lo conseguimos? Lo qué es un solución para mí, tal vez no es para ti. Apoyo a los participantes de la situación para encontrar su propio camino - responsabilizarlos de nuevo a ellos.
- ¿Quién hace qué? Plazos.





### MÉTODO DE EJEMPLO: “Brief, enfoque de la solución, búsqueda dinámica de trabajo”

Este método se centra en buscar y mantener un empleo. Para ése propósito es necesario tener claros los obstáculos, hacer participar a las organizaciones asociadas, a los expertos, y explorar juntos las estrategias para buscar trabajo.

El enfoque de la búsqueda dinámica de trabajo, es parecido al de la formación (coaching), ya que es mejor trabajar junto al demandante de empleo para el cambio buscado en lugar de hacerlo todo por él o ella.

En la búsqueda dinámica de trabajo, el trabajador y el joven demandante de empleo exploran juntos las oportunidades. Pero las decisiones las toma el demandante de empleo. Evidentemente, todo el proceso tiene que ser respaldado y autorizado de cerca por el trabajador juvenil, aunque el trabajo básico de éste sea el de realizar preguntas abiertas que puedan ayudar al joven a pensar un poco más lejos que el aquí-y-ahora imaginando un posible futuro. Sin una visión interior, es difícil iniciar el cambio. La “línea roja” para encontrar un trabajo adecuado para una persona joven deberá ser ¿“qué le hace feliz?”

Debemos ser capaces de disfrutar y ser felices también gracias a nuestro trabajo. En una situación multiproblema, los trabajadores sociales muchas veces usan métodos de psicoterapia existencial de Victor E. Frankl<sup>11</sup>. Por ejemplo entrevistando a los supervivientes del Holocausto vio que ellos habían sobrevivido a una situación extrema porque:

- Fueron capaces de crear algo (manual o intelectual)
- Tenían una fuerte creencia en algo. Podría ser una fe religiosa o la convicción interior de que tenían algo importante que hacer en el mundo. Un ejemplo de de ello es un joven que quería ser mago, sabía que podía crear nuevos trucos y fue capaz de hacer esa profesión mucho más dinámica. Tuvo una profunda visión llamada “*La Magia Underground*” – que se convertiría en un popular estilo de magia.
- Tenían fuertes lazos con alguien. Tuvieron soporte emocional o estaban estrechamente ligados a alguien.

Por lo tanto, el tipo de apoyo prestado a los jóvenes demandantes de empleo en una situación multiproblema será efectiva si se puede cumplir con estas necesidades. En mitad de una situación difícil es necesario promover la creatividad, fortalecer la confianza en si mismo y estimular a la gente a moverse, a crear un ambiente adecuado en el que puedan crecer y tomar responsabilidades.



### MÉTODO DE EJEMPLO: indagación apreciativa

Es otro método útil en varias situaciones problemáticas. Se basa en la afirmación de que los “problemas” son a menudo el resultado de nuestras propias perspectivas y percepciones de los fenómenos, por ejemplo, si determinamos una de las prioridades determinadas como un “problema”, tenderemos a limitar nuestra capacidad de abordar con eficacia esa prioridad y seguir desarrollándola en nuestro trabajo y en nuestra vida.

La investigación apreciativa incluye:

- Identificación de los mejores momentos en las mejores situaciones de nuestro pasado.
- Pensar y tratar de adivinar que es lo que funcionaba mejor entonces
- Imaginar lo que queremos en el futuro, y construirlo sobre la base de que era lo que funcionaba mejor, teniendo clara nuestra visión.

Una dimensión de la investigación apreciativa es la de ser consciente de la lengua que utilizamos, porque se convierte en la realidad. Un ejemplo: cuando queramos apoyar a un joven a hacer algo, nunca usaremos “si”, usaremos “cuando”. Lo motivaremos con: Tú puedes hacerlo.

La investigación apreciativa ha contribuido mucho a una nueva praxis educativa con el desempleo juvenil. Se basa en los éxitos del pasado. Lo nuevo, las cosas desconocidas y / o los cambios, pueden asustar a los jóvenes que buscan trabajo y pueden frenarlos a dar los primeros pasos. Los jóvenes necesitan apoyo para mejorar, auto-estima y auto-confianza, para seguir desarrollando sus conocimientos y dar a conocer su valor.

<sup>11</sup> Viktor Emil Frankl M.D., Ph.D (Marzo 26, 1905 - septiembre 2, 1997) era un neurólogo-psiquiatra austriaco y también a sobrevivido al holocausto. A sido el fundador de logoterapia, que es una forma de Análisis Existencial, la tercera escuela vienesa de psicoterapia (ver p. 50).

## POSIBLES SERVICIOS

La combinación de métodos y herramientas para trabajar con situaciones multi-problema incluye:

- Proporcionar información sobre temas como las tendencias del mercado de trabajo, el empleo, el derecho, la educación (cursos, profesiones), técnicas de búsqueda de empleo, asuntos sociales, etc
- Club de Empleo:
  - Asesoramiento en casos individuales: evaluación del “estado” de la persona que busca empleo, creación de un plan de actuación individual para el trabajo deseado, creación del C.V., carta de motivación, búsqueda de empleados; técnicas para la entrevista; etc...
  - Proveer facilidades para buscar empleo: oportunidad de usar el teléfono, el fax, internet, la fotocopidora, etc.
  - Poner a su disposición periódicos con ofertas de empleo.
  - Lista de lugares de trabajo vacantes de la oficina de empleo regional/local.
  - Internet: anuncios de empleo de Internet impresos en papel.
  - Consultas individuales: ayudar a iniciar el contacto directo los empleados, sin anuncios, “*jobmatching*” (adecuación de la Persona al Puesto)
- Cursos para grupos, para el desarrollo de competencias clave, habilidades de comunicación, técnicas de resolución de conflictos, habilidades de cooperación...
- Orientación para la carrera con la ayuda de un psicólogo, cuando el joven solicitante de empleo no sabe qué estudiar o de qué trabajar, y no conoce sus habilidades y destrezas.
- Consulta psicológica o psiquiátrica para los jóvenes con problemas de salud mental, o que no son capaces de lidiar con el estrés o el fracaso, o simplemente necesitan más auto-confianza.
- Este servicio puede ser proporcionado por otro servicio especializado, una ONG o un centro de salud.



## BUEN EJEMPLO DE PRÁCTICA EN BELGICA: (Asociacionismo Público Privado)

### El desafío

A finales de los años 90, se hizo evidente que era imposible integrar a algunos grupos de jóvenes desempleados en el mercado laboral. Se hicieron muchos esfuerzos con pocos resultados. Los servicios de empleo, a los que las organizaciones mandaban a la gente joven, no estaban adaptados a sus necesidades específicas. Estos jóvenes estaban muy agradecidos a los servicios que les proporcionaban las ONG sociales (trabajando con ellos en las calles, tratando de mantenerlos fuera de problemas, alejándolos de las actividades delictivas, y intentando mediar entre el ayuntamiento y la policía – las personas mayores de la ciudad de Mechelen, por ejemplo, se sentían inseguras y amenazadas por los jóvenes, que deambulaban por la ciudad sin hacer nada. Pero las ONG de carácter social no estaban preparadas para cubrir todas las necesidades.

La gente tenía pocos recursos; querían comprar cosas pero no tenían dinero. A veces, tenían incluso multas pendientes de la policía local. La mayoría no estaban acostumbrados a tener un trabajo durante mucho tiempo, y encontraban muy difícil adaptarse a los horarios de trabajo y a la disciplina necesaria.

Una ONG, llamada “City and Youth” (Ciudad y Juventud) analizó los problemas de esos jóvenes parados con poca educación, experiencia y motivación. Pensaron que un trabajo de corto plazo (contratos de corta duración para varios empleados) era ideal para este grupo. Aunque esta organización no gubernamental sabía todo acerca de los problemas sociales de los grupos destinatarios desfavorecidos, los trabajadores sociales no tenían experiencia en el mercado laboral y el sector privado. Las organizaciones privadas de su parte no entendían la necesidad de orientación social y apoyo a este grupo de jóvenes. De aquí surgió la idea de trabajar juntos.

### Asociación Público-Privada (PPP) – Instant A

La ONG “City and Youth” empezó con un proyecto piloto en los barrios con desfavorecidos de Amberes, la ciudad más grande de Flandes (la parte flamenca de Bélgica), una ciudad de casi 500.000 habitantes. Se negoció con dos empresas privadas de trabajo a tiempo parcial - hubo mediación entre las empresas que ofrecían trabajos temporales y aquellos que lo buscaban, “Vedior” y “T-Interim”, juntos crearon una asociación público-privada (PPP). Después de dos años y medio, la ONG “City and Youth” decidió crear una nueva organización no gubernamental independiente, “Labor X” para hacer frente al desempleo juvenil local en cinco ciudades de Flandes (Amberes, Malinas, Gante, Vilvoorde, Genk) y, finalmente, también en la capital europea Bruselas. “Labor X” se convirtió en el socio sin fines de lucro del PPP. Esa estructura de PPP se denominó “Instant A”, una empresa privada con un toque social.

Una asociación público-privada ofrece oportunidades concretas para ellos. “Labor X” garantiza la asistencia social y un seguimiento cercano a los jóvenes y son capaces de incentivar a las empresas a hacer más por los grupos desfavorecidos. La decisión de las empresas privadas a invertir en “Instant A” fue una demostración de su compromiso de proporcionar igualdad de oportunidades para todos los desempleados, incluidos los que parten de una situación complicada.

#### **“Instant A” funciona de la siguiente manera:**

- “Instant A”, es una asociación público-privada entre la ONG “LaborX” y dos empresas privadas.
- “Instant A” firmó un acuerdo con el Gobierno flamenco sobre la base de un plan de negocios claro.
- “Instant A” firmó un acuerdo con las ciudades (Amberes, Malinas, Gante, Vilvoorde, Genk y Bruselas), que establece claramente que “Instant A” se compromete con el desarrollo de una política local de empleo. Esto significa que “Instant A” se ha comprometido a ayudar a aquellos jóvenes que acuden a ellos a través de las instituciones de bienestar local. “Instant A” también está obligada a garantizar que los empresarios estén sensibilizados en necesidad de contratar a personas de su target y para obligar a las empresas a adherirse a un pacto de lucha contra la discriminación.
- Cada ciudad hizo su propio acuerdo con “Instant A”. Eso podía incluir una contribución financiera o el suministro de los empleados.

#### **Destinatarios**

Los destinatarios son los jóvenes con menos educación (abandonos escolares prematuros o por encima de 18 años que ya no están obligados a ir a la escuela) que recibieron poca educación y experiencia práctica. Muchos de ellos tienen problemas para hablar el idioma. Su red social está limitada a su barrio. Se presta mucha atención a la asistencia social, muy diferente a las otras empresas privadas que participan en trabajo temporal. Aparte de “Labour X” existe una red social amplia: esto hace que sea fácil llegar a los jóvenes con problemas específicos a través de las organizaciones sociales especializadas. El asistente social de “Labour X” es responsable de un seguimiento muy estrecho con los jóvenes, que crea una relación necesaria de confianza. Si los jóvenes adquieren más confianza en sí mismos a través del intenso proceso de asistencia y seguimiento, estarán más motivados en la búsqueda de empleos de largo plazo o en formación adicional.

### Los principales actores implicados:

- Las autoridades públicas: el Gobierno de Flandes y el gobierno local de la ciudad. Ofrecen algunos de los fondos que se utilizan para pagar actividades adicionales.
- Dos socios privados (comerciales), que proporcionan sus conocimientos técnicos del mercado de trabajo, contactos con las empresas y los contratantes e inversión en infraestructura y personal.
- Socios cooperantes privilegiados, como la oficina de empleo local flamenca (una institución del gobierno central), la institución local de asistencia social (que trabaja con las prestaciones sociales y el apoyo a los desfavorecidos).
- Otras organizaciones en el sector de los servicios sociales, la construcción de la comunidad, la educación y la formación.

### Los resultados

- 8 oficinas en Flandes, gestionadas por la misma estructura de PPP. Un proyecto social financieramente saludable, cuando lo comparamos con los estándares de negocio.
- 2.363 contratos / año (lo que representa 432,995.23 horas de trabajo). 39,69% de los trabajadores encuentran empleos de larga duración (cifras promedio de 2007-2008). Así, “Instant A” se ha creado nuevas perspectivas para un target que está cada vez más excluido de la sociedad.
- “Instant A” ha logrado desempeñar un papel como creador de empleo local (que va más allá de la mera mediación).
- El gobierno flamenco presenta el caso de “Instant A”, como la mejor práctica de la Comisión Europea (2001). En el marco de la estrategia europea de empleo, los países de la UE tienen que desarrollar planes locales y nacionales.
- Valor adicional para las ciudades: “Instant A” tuvo acceso a un target difícil que estaba fuera del alcance de los funcionarios de la ciudad.



### **Las razones del éxito y del fracaso**

- La estructura de PPP es muy simple. La oficina es pequeña y todos son bienvenidos para una consulta.
- La estructura de PPP ofrece numerosas ventajas, tanto para las organizaciones sin fines de lucro como para las empresas: se comparten riesgos, costos y responsabilidades, se intercambian conocimientos y experiencia, ganando más credibilidad de cara a las autoridades públicas (para las empresas privadas) y para las instituciones ( para la ONG ganando una mayor atención social para los grupos desfavorecidos ),...
- Establecer y mantener un diálogo local estructurado, entre todas las partes interesadas, muy importante para el desarrollo de una política de empleo local eficaz.
- Crear redes: intercambio de información sobre las tendencias en el mercado laboral, especialmente las que afectan al target.
- Comprometer el sector privado en la inversión social y el desarrollo económico local.
- Conectar el bienestar social y el empleo/mercado de trabajo: una relación bidireccional entre las organizaciones sociales y de “Instant A”.
- Credibilidad (creación de relaciones de confianza).

### **Las lecciones aprendidas**

- La cooperación entre organizaciones sin ánimo de lucro y del sector comercial no es común, pero cuando tienen éxito, ambas partes tienen mucho que ganar: una manera de trabajar más práctica y eficiente en el sector social por un lado, y por el otro, la conclusión de que un enfoque humano y social en los grupos desfavorecidos puede producir beneficios.
- El sector privado necesita cifras: por lo tanto, es de suma importancia recopilar datos sobre los jóvenes y sus contratos. Instant A ha desarrollado un seguimiento especial y una base de datos, lo que hace la creación de informes para todos los interesados.
- Con este instrumento, Instant A puede recolectar información muy importante para otras organizaciones que trabajan con el mismo destinatario.
- Este tipo de proyecto social es un valioso instrumento, rentable para el auto-gobierno local para tratar de lograr sus objetivos de desarrollo.

### Un nuevo experimento

En octubre de 2008, “Labour X” comenzó, en cooperación con el VDAB (Servicio Flamenco de asesoramiento laboral) un método experimental para jóvenes realmente difíciles de insertar en el mundo laboral. El experimento se denominó: “VELCROCOACHING”.

El nombre en sí explica el método de orientación utilizado en este programa. Los entrenadores realmente “se pegan” a los jóvenes durante la orientación. La metodología funciona así:

- En primer lugar los formadores tratan de visitar a los jóvenes en su propio entorno.
- Luego, los formadores tratan de construir una fuerte relación de confianza.
- El tercer paso es determinar qué competencias tiene el solicitante de empleo.
- El paso 4 es mejorar las competencias del demandante de empleo.
- En el paso 5, el entrenador hace de mediador con las empresas para encontrar un trabajo para el demandante.
- El paso final incluye la atención posterior a los demandantes de empleo (el seguimiento).

El hecho de que el formador no inicia su guía en una oficina, sino en el entorno propio del demandante de empleo, hace que el demandante de empleo esté más a gusto durante la consulta. Ellos mismos lo evalúan como algo muy importante.

Durante el experimento (que duró un año, hasta septiembre de 2009 y se espera que tenga continuación), cada entrenador tenía que llegar a 30 jóvenes. En junio de 2009, casi todos los entrenadores ya habían alcanzado este objetivo.



### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN IRLANDA: Viviendas de transición

Una de las manifestaciones de la situación multi-problema es la dificultad de encontrar vivienda y de vivir en un entorno familiar. Don Bosco House en Dublín, es una comunidad terapéutica para jóvenes entre 18 y 25 años. Estos jóvenes están en viviendas de transición. Se les presta apoyo ya que son incapaces de vivir dentro de su entorno familiar.

Los jóvenes desarrollan sus competencias a través de ayuda externa y formación. Eso permite un trabajo más eficaz entre el equipo y los jóvenes vulnerables.

Una parte fundamental y eficaz del trabajo, está centrada en las reuniones de la comunidad. Aquí es donde el personal y los jóvenes se reúnen en un ambiente seguro. A cada persona se le pregunta cómo está y si tiene algún problema que le gustaría discutir. Esto nos lleva a abrir la conversación, y a desarrollar habilidades de resolución de conflictos. Los jóvenes son alentados a llegar a un resultado justo y pragmático por sí mismos. En este proceso se usan y enseñan también otras técnicas.

El poema, “*Hay un agujero en la acera*”, de Portia Nelson describe la filosofía y el proceso de trabajo realizado con los jóvenes vulnerables.

Voy por la calle.  
 Hay un profundo agujero en la acera  
 me caigo dentro  
 Estoy perdido ... Estoy indefenso.  
 No es mi culpa.  
 Estaré siempre buscando una salida.  
 Camino por la misma calle.  
 Hay un profundo agujero en la acera.  
 Hago como si no lo viera.  
 Me caigo de nuevo.  
 No puedo creerlo estoy en el mismo lugar,  
 Pero, no es mi culpa.  
 Aun me lleva mucho tiempo salir.  
 Camino por la misma calle.  
 Hay un profundo agujero en la acera.  
 Veo que está ahí.  
 Vuelvo a caer... es un hábito.  
 Mis ojos están abiertos

Sé donde estoy.  
Es mi culpa.  
Salgo de inmediato.  
Camino por la misma calle.  
Hay un profundo agujero en la acera.  
Paso a su lado.  
Camino por otra calle

La autorreflexión y el apoyo r:r, se utilizan para explorar por qué sucede esto con los jóvenes.

Para combatir el desempleo la casa de Don Bosco utiliza muchos recursos externos, como la creación de redes. Esas organizaciones y actividades son: los centros de educación para adultos, grupos de teatro, la asociación de padres no casados, colegios y universidades, clubes de empleo, cursos de formación, voluntariado en Irlanda, actividades deportivas ...

La diversidad de asociaciones y actividades demuestran lo importante que es este trabajo en equipo y la cooperación como tratamiento integral contra la situación multiproblema.



### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN ESPAÑA: Discapacidad y empleo

En un curso de formación de SALTO se introdujo el ejemplo de FEPAMIC<sup>12</sup>; una asociación de discapacitados en la provincia de Córdoba, que trabaja para su integración en la sociedad y en el mercado laboral en particular.

#### Las causas del aumento de desempleo

Para la mayoría de la gente, la discapacidad es un mundo desconocido. Cuando la gente piensa sobre una persona con discapacidad, la mayoría de las veces piensan en alguien que va en silla de ruedas o con graves dificultades. Pero la experiencia de FEPAMIC muestra que esta imagen no es para nada exacta: todo el personal de FEPAMIC-alrededor de 500 personas, incluyendo a doctores, asistentes, profesores, conductores, expertos en TIC (ICT) - se compone de personas con discapacidad.

Echemos un vistazo a algunas de las características más básicas de la discapacidad:

- La discapacidad afecta alrededor del 10% de la población.
- Una persona con discapacidad es una persona con una discapacidad física, orgánica, mental o de aprendizaje que limita las posibilidades de la persona a vivir de manera independiente y lograr una verdadera inclusión social. En realidad, las personas con discapacidad son un grupo diverso que tiene diferentes discapacidades físicas, orgánicas, mentales o dificultades de aprendizaje, con diferentes grados de discapacidad.
- La mayoría de las veces no es posible reconocer a una persona con discapacidad si esta persona no tiene una discapacidad muy pronunciada.

Como hemos visto al analizar los factores de desempleo, las tasas entre los jóvenes con discapacidad son más altas que para los no discapacitados (al menos 30-40% más). Diversas razones pueden explicar esto:

- Los encargados siguen pensando que una persona discapacitada es totalmente incapaz de trabajar. Tienen una imagen errónea de las personas con discapacidad. Además, no saben cómo tratar con ellos. Incluir una persona con discapacidad en la empresa es en cierta forma un problema, y los encargados tratan de evitar problemas.
- Las personas con discapacidad carecen de formación profesional. Esto se debe a que se enfrentan a mayores dificultades a la hora de recibir formación. Las escuelas están hechas para gente sin discapacidad y ellos siempre encuentran más dificultades.

<sup>12</sup> <http://www.fepamic.org>

- La sobreprotección de los padres de las personas con discapacidad sigue siendo un hecho hoy en día que limita su integración en la sociedad y en el mercado laboral.
- La baja confianza y autoestima, la falta de habilidades sociales, la falta de competencias para la búsqueda de empleo. Generalmente las personas con discapacidad no saben a dónde ir, qué hacer o cómo realizar una entrevista de trabajo.

#### Qué hacer para:

- Aumentar la conciencia en la sociedad sobre la realidad de las personas con discapacidad. La sociedad en su conjunto, y especialmente los gerentes y empresarios, deben saber que detrás de la discapacidad, siempre hay una persona llena de conocimientos que sólo necesitan ser descubiertos.
- Promover la inclusión real de las personas con discapacidad en las políticas de formación profesional, la eliminación de barreras a la educación, haciendo conscientes a los padres de que la sobreprotección no es la mejor manera de garantizar la integración. En otras palabras, apoyar la independencia de la persona con discapacidad.
- Centrarse en las habilidades y capacidades de la persona con discapacidad más que en las carencias y dificultades.
- Aumentar la autoestima y la confianza de las personas con discapacidad. Dotarlos de técnicas para una búsqueda exitosa de trabajo.



#### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS EN IRLANDA: Club de empleo

##### Situación

Youth Work Ireland<sup>13</sup> es una organización de voluntarios que trabaja con jóvenes en Galway Ciudad y Condado. Hacemos esto mediante el apoyo a comunidades a crear y ofrecer programas para los jóvenes sobre una base de voluntariado, y mediante el desarrollo de servicios para los jóvenes por personal remunerado. Trabajamos en colaboración con una serie de grupos de la comunidad y los órganos estatutarios, en el desarrollo y la promoción de servicios para la juventud.

Treo Nua (nueva dirección) es un proyecto creado como una colaboración entre Tuam Gardaí (Policía), Youth Work Ireland, Galway y el comité local a principios de 2007. Treo Nua es una iniciativa basada en el trabajo con jóvenes, de edades comprendidas entre los 12 y los 18 años, en la zona de Tuam. El proyecto ofrece programas de trabajo juvenil en relación con la comunidad local, grupos de voluntarios y estatutarios. La participación es solo por referencias.

<sup>13</sup> [www.youthworkgalway.ie](http://www.youthworkgalway.ie)

Nuestro reto en el Proyecto Treo Nua es fomentar y dar herramientas a los jóvenes para centrarse en sus cualidades innatas y adquiridas, sus éxitos, sus logros...

De esta manera podemos ayudarles a centrarse en objetivos claros y alcanzables, que les llevarán con Treo Nua hacia la auto-suficiencia, la felicidad y la plenitud personal.

El proyecto ofrece muchos programas para lograr nuestro reto. Uno de esos programas es nuestro 'Club de Empleo'. Está diseñado para ayudar a los jóvenes que ya no están en la educación en general, ni en formación ni trabajando. El objetivo es identificar posibles áreas de empleo accesible para ellos, prepararles y apoyarles en este proceso y ofrecerles una oportunidad para trabajar en un área concreta.

### **Club de Empleo**

Treo Nua crea vínculos con las empresas locales en el área de Tuam. En esos sitios existe la garantía de que hay un número de empresas y gerentes / supervisores predispuestos a asumir un papel de mentor con los empleados jóvenes, en su puesto de trabajo.

Se asociaron con Youthreach, Tuam (Co. Galway Comité de Educación Profesional) para evaluar la preparación de los jóvenes y el rendimiento en su puesto de trabajo. Si el joven cumple los requisitos necesarios, tiene derecho a un diploma - FETAC Nivel 3 Orientación al Trabajo.

La preparación se lleva a cabo en un proyecto juvenil con el Youth Justice Worker, y puede incluir comunicaciones, simulacros de entrevistas, jugar un rol, servicio al cliente, etc. El período mínimo del programa es de 10 semanas (3 semanas de preparación y 7 semanas de prácticas de trabajo). Se puede recurrir a un periodo más largo de preparación si es necesario.

Es esencial que la persona que trabaja en el proyecto apoye y motive a los jóvenes que buscan empleo a lo largo del programa e incluya sesiones de revisión y reflexión. El trabajador debe también mantener un contacto regular con la empresa para asegurar que éstos están contentos con el trabajador, y que están guiando al joven en su trabajo como se acordó.

### Potencialidades de los clubes de empleo

- Los clubes de empleo puede ejecutar la función de mediación entre las diversas partes del sistema social: el gobierno local, los centros regionales de empleo, centros de orientación familiar, bienestar infantil, institutos y colegios, etc. El *solicitante de empleo* no se pierde en el sistema.
- Es un instrumento activo: en lugar de ser una herramienta pasiva como dar dinero (una ayuda)
- La función de filtro: saber quien no es capaz de trabajar, y por qué no lo es, y a continuación, ofrece el apoyo adecuado.
- Función preventiva: para aquellos que todavía se están formando o trabajando, pero acabarán en un momento determinado, el club de empleo les ayuda a prepararse para la siguiente fase.
- Función socializante: estar sin trabajo aísla a las personas, por lo que necesitan reintegrarse en la sociedad. Esto también les anima a comportarse adecuadamente, llevar ropa aceptable... Perder el ritmo de vida es también un problema: la escuela y el trabajo estructuran su tiempo, se dan expectativas. El club de empleo se convierte para ellos en una especie de *Lugar de trabajo*, lo que no sería aceptable en el trabajo no está permitido en el club de empleo.

### Los resultados de los clubes de empleo

Los jóvenes demandantes de empleo que completan el programa obtienen:

- Una oportunidad educación/formación que asegura una mayor probabilidad de encontrar varios tipos de empleo
- Una mayor ética del trabajo
- Una mayor autoestima y ser más objetivos
- La capacidad para identificar objetivos y diseñar planes de acción
- La oportunidad de interactuar con los adultos en un entorno de trabajo y ser tratado como un igual.

Una vez examinada la manera de entender el desempleo como un fenómeno social, y estudiado el contexto político a nivel europeo, así como algunos enfoques básicos eficaces en el trabajo práctico sobre el desempleo, ahora lo más apropiado es explorar una herramienta específica que pueda ser útil cuando se combinan todos estos elementos: el programa Juventud en Acción. Sin ser un programa exclusivamente dedicado a la lucha contra el desempleo, definitivamente puede contribuir a mejorar las posibilidades de empleo de los jóvenes. En el siguiente capítulo vamos a explorar el potencial del programa Juventud en Acción y de sus diferentes acciones, en particular en materia de desarrollo de la vida profesional.



**EXTRAÑO**

**DESEMPLEADO**

**CUANDO TODO  
EL MUNDO  
PUEDE MEJORAR**

*Loesje*

# JUVENTUD EN ACCIÓN

## *Como instrumento de trabajo sobre el trabajo*

Basándonos en el estudio de los capítulos anteriores, es evidente que el desempleo juvenil es un fenómeno complicado. Por lo tanto, no es de extrañar que las estrategias que tratan de luchar contra él, en la mayoría de los casos, también son complejas y requieren la combinación de diferentes herramientas y acciones.

En este sentido vale la pena mencionar que, en su comunicación de la estrategia de la juventud europea “*Inversión y Capacitación*” (2009) la Comisión Europea invita a los estados miembros a movilizar a todos los programas de la UE y sus fondos para la creación de más oportunidades para los jóvenes, incluidas las de empleo.

Sin pretender ser “*la solución*”, el programa para la movilidad de los jóvenes y el aprendizaje no formal de la Comunidad Europea “*Juventud en Acción*”, junto con otras medidas y programas, ha demostrado ser una herramienta muy valiosa para el empleo juvenil.

Participar en el programa JenA permite a los jóvenes desarrollar sus competencias sociales y profesionales y sus capacidades empresariales. De esta manera, jóvenes que buscan trabajo pueden aumentar su potencial de manera eficaz al entrar o permanecer en el mercado laboral, pero también les permite tomar un papel activo en la sociedad en general.

Hablando ya de la combinación de herramientas diversas, Juventud en Acción es un programa complejo, que implica acciones diferentes, cada una de ellos con objetivos y características específicas.

En la Guía del Programa podemos encontrar la información detallada sobre cada una de estas acciones, los criterios a seguir para el contenido del proyecto y la financiación ([http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc443\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc443_en.htm)) se puede pedir también contactando con la Agencia Nacional de cada país (véase la lista en [http://ec.europa.eu/youth/youth/contacts\\_en.htm?cs\\_mid=152](http://ec.europa.eu/youth/youth/contacts_en.htm?cs_mid=152)), en las líneas siguientes vamos a dar un breve vistazo a las diferentes acciones del programa.

En el Programa Juventud en Acción existen varias oportunidades para los jóvenes de crear proyectos con una dimensión internacional: por ejemplo, intercambios de grupos internacionales, servicio de voluntariado internacional, proyectos de democracia para jóvenes e iniciativas en grupo.

El programa proporciona fondos para apoyar actividades para jóvenes trabajadores y otros activos en temas de juventud para aumentar la calidad de sus proyectos y hacerlos más competentes. Además, el programa apoya la comprensión y cooperación entre los jóvenes y los responsables de las políticas juveniles.

### **INTERCAMBIOS JUVENILES**

Dentro del programa JenA, un intercambio de jóvenes, es una actividad que reúne a jóvenes de dos, tres o más países para intercambiar opiniones y experiencias sobre temas específicos. Pueden participar jóvenes de entre 13 y 25 años.

Los intercambios deben tener un tema relevante en la vida cotidiana de los jóvenes participantes, pero también una clara dimensión europea. Los temas pueden ser muy variados, como los jóvenes en la sociedad; el racismo y la xenofobia, las tradiciones locales, drogas, medio ambiente, etc. El programa Juventud en Acción anima especialmente a participar en los intercambios juveniles a jóvenes con menos oportunidades.

En el contexto de los temas tratados en esta publicación, los intercambios juveniles, podrían ser utilizados por ejemplo, como una herramienta para discutir sobre el empleo juvenil en distintos países, así como buscar iniciativas de apoyo para el empleo juvenil. El proyecto podría implicar jóvenes interesados en el tema y / o jóvenes que se enfrentan realmente al desempleo.



**EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS:** Intercambios como herramienta para ayudar a encontrar empleo a jóvenes desempleados de zonas rurales, “Asociação Cultural de Riodouro - A Montanha” de Portugal

Gente joven con menos oportunidades significa en el caso de esta organización, implicar a jóvenes –muchos de ellos demandantes de empleo- de las zonas rurales.

A Montanha ha participado en intercambios multilaterales desde 2002, ha cooperado con asociaciones de España, Francia, Hungría, Finlandia, Holanda, República Checa y Escocia.

Como continuación de intercambios bilaterales con todas esas organizaciones, en 2009 tuvo lugar un “*mega-intercambio*” juntando todos los países con el lema “*Todos juntos para una vida saludable*”.

Los objetivos fueron:

- Dar a los participantes herramientas para conocer el medio en el que viven.
- Estimular su potencial y su creatividad
- Fortalecer su sentimiento de ser europeos

Los jóvenes que participan en intercambios juveniles aumentan sus competencias sociales y se vuelven más abiertos de mente, tienen más recursos y son más tolerantes y desarrollan una comprensión más profunda de sus realidades sociales y de otras realidades.

Participar en intercambios de jóvenes contribuye a su desarrollo personal y profesional. Las competencias desarrolladas hacen crecer enormemente sus oportunidades de empleo, en un mercado que ya no es local, sino internacional.



### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS: De Wroeter Arbeidcentrum de Bélgica

Arbeidscentrum De Wroeter se puede dividir en tres partes: lugar de trabajo social (=sociale werkplaats), formación (=opleidingscentrum), y trabajo voluntario (=arbeidszorg). El principal perfil al que está destinado De Wroeter son las personas que ya no tienen oportunidades de trabajo en un entorno ordinario. Es muy importante que este grupo vulnerable esté integrado en nuestra sociedad. Si no trabajas, no “cuentas” en nuestra sociedad.

Nuestro principio es ofrecer trabajo personalizado con mucha formación y orientación desde el inicio. No es necesario un conocimiento previo para empezar. Ofrecemos una gran diversidad de trabajos: el cultivo de hortalizas biológicas, interiores (invernaderos), así como exteriores, cultivo de frutas biológicas, trabajos verdes y jardinería, venta al por menor (biotienda, mercado, tiendas de Internet y de subastas, trabajos semi-industriales). Esto permite a De Wroeter proporcionar empleo adaptado a las necesidades de cada uno.

De momento, unas 75 personas con nuestro target están trabajando en De Wroeter. La mayoría de ellos dejaron la escuela siendo muy jóvenes. Aparte del problema educativo, nuestros jóvenes a menudo se enfrentan con períodos de paro. Su autoestima esta por los suelos debido a sus malas experiencias en el mundo laboral. Algunos problemas se desarrollan durante años, provocados por su bajo nivel de estudios y por el desempleo: bajos ingresos y problemas financieros, problemas de salud, de vivienda, pobreza, la educación de los niños, drogadicción, cárcel.... A causa del desempleo, muchas personas viven totalmente marginadas. En el mejor de los casos, tienen contacto con su familia, sus vecinos,

... Pero en los casos más extremos viven al margen de la sociedad, y no tienen prácticamente ningún contacto con el mundo exterior. En muchos casos, nunca han visto más allá del pueblo donde nacieron o de los pueblos de sus familiares.

### Experiencias con el Programa Juventud en Acción

Cada año, ofrecemos una gran cantidad de oportunidades de intercambios culturales para jóvenes, acogiendo grupos de fuera o enviando grupos nacionales a otros países.

Por ejemplo, durante años, hemos cooperado con Alemania acogiendo jóvenes en nuestro centro que trabajan y viven con nosotros por un periodo de unas dos semanas. Durante estas dos semanas se estimula al máximo el intercambio.

Los jóvenes belgas y alemanes viven y comen juntos, hacen excursiones juntos, hablan unos con otros, trabajan juntos, comparten experiencias...

Además, cada año viene a trabajar con nosotros un joven extranjero, como voluntario del Servicio Voluntario Europeo, por un período de varios meses. Siempre es un poco difícil al principio crear el contacto, pero en poco tiempo, cuando se dan cuenta de que la comunicación depende del entendimiento de las dos partes, se puede ver un vínculo cada vez mayor. Incluso después de que el joven se haya marchado, todavía queda el contacto telefónico, por correo electrónico, por carta...

Nuestro principal objetivo es dar a nuestros jóvenes la oportunidad de saborear una pequeña parte del resto del mundo, que a menudo desemboca en una mayor confianza en sí mismos y en un crecimiento personal. Incluso aprenden algunas palabras en algún idioma extranjero y se animan a descubrir un poco más del mundo en el que viven.

### **Impacto de estas actividades**

Como hemos mencionado anteriormente, nuestros jóvenes adquieren una gran cantidad de confianza en sí mismos, aprenden más sobre otros países, toman conciencia, y aprenden a ser más tolerantes con otras culturas ...

La confianza que adquieren, les estimula a tomar nuevos retos, se atreven a ir a una entrevista de trabajo, se atreven a hacer ese curso que nunca se atrevieron a realizar, se atreven a hablar con personas de otras culturas...

El mayor impacto en la comunidad local es la influencia que nuestros empleados puedan tener en sus familias, amigos, vecinos ... En algunos casos, se provoca un efecto dominó.

### **Principales desafíos**

El tiempo que se invierte en el intercambio constituye siempre un gran reto. A menudo, organizamos muchas actividades después de las jornadas de trabajo de los jóvenes, pero ninguna de las actividades se hace sin la orientación necesaria de los líderes.

Otro problema es la barrera idiomática. Pocos jóvenes son capaces de hablar en un idioma extranjero. Eso hace que el primer contacto sea muy difícil. Pero durante el trabajo existe mucha comunicación.

Otro problema, generado por los intercambios culturales, es que después de varios intercambios acogidos con éxito, algunos jóvenes desean irse al extranjero individualmente. Pero tienen que superar muchos obstáculos: los padres, que necesitan algo de persuasión porque tienen mucho miedo, obstáculos económicos, el miedo de perder su trabajo (mi trabajo va a seguir estando disponible cuando regrese?)...

### Algunos de nuestros puntos de aprendizaje

Existen muchos factores importantes, pero en primer lugar, es importante preparar muy bien al grupo. Hay que informar a los jóvenes, darles la oportunidad de participar en la preparación de las actividades, etc. y estar preparados para los imprevistos, durante el programa cuando trabajen juntos, coman, se diviertan...

### INICIATIVAS JUVENILES

(Nacionales y transnacionales) las iniciativas juveniles son proyectos totalmente planificados y ejecutados por los jóvenes a nivel local, regional, nacional o internacional. Las iniciativas juveniles tienen como objetivo estimular la creatividad de los jóvenes, el espíritu empresarial y la iniciativa, están dirigidas principalmente a jóvenes de 18 a 30 años, pero de 15 a 18 años también pueden participar si van acompañados de un monitor o un trabajador juvenil.

Dado que las iniciativas de jóvenes tienen por objeto contribuir al desarrollo local, en sinergia con la dimensión europea, estos podían utilizarse para cartografiar la situación del empleo en las comunidades involucradas en el proyecto y la búsqueda de mejores oportunidades de empleo a través de la reflexión y el intercambio entre grupos asociados (en el caso de los proyectos trans-nacionales) y / o en cooperación con los empleadores locales. Los jóvenes con experiencia en el mercado laboral también podrían tomar la iniciativa para apoyar a los jóvenes que se enfrentan al paro, para asesorarles sobre cómo buscar empleo, cómo desarrollar su carrera profesional, etc



#### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS:

“Campamento de aprendizaje - vamos a impulsar nuestro verano” de Estonia

Esta iniciativa juvenil tuvo lugar en una pequeña aldea del sudeste de Estonia, para proporcionar a los jóvenes desempleados locales con menos oportunidades la opción de reunirse y hacer algo diferente.

Como parte de esta iniciativa, los jóvenes fueron a reconstruir una parte de una antigua casa de madera de construcción única. A través de actividades prácticas, los jóvenes adquirían nuevas habilidades en artesanía tradicional y carpintería. Asimismo, como parte de la iniciativa se puso en contacto a los jóvenes buscadores de empleo con empresas regionales, oficinas de empleo, se hicieron talleres y otras actividades sociales.



#### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS:

“Padres jóvenes en acción!” de la ONG Täheklubi de Estonia

El proyecto fue dirigido a los padres jóvenes, para apoyarlos en el desarrollo de sus habilidades, para alentarlos a (re) incorporarse al mercado laboral. Después de permanecer en casa con los niños, especialmente aquellos que lo hicieron desde una edad temprana, muchos de ellos pierden la confianza en sí mismos. El objetivo de este proyecto fue apoyar las actitudes activas y positivas, así como una mejor comprensión del mercado laboral y de sus propias perspectivas individuales relacionadas con el.

El programa de esta iniciativa juvenil incluye varios talleres sobre cómo buscar trabajo, cómo redactar un CV, de forma oficial, y leyes relacionadas con el trabajo, etc. Se organizaron también algunas actividades para impulsar la creatividad y el espíritu empresarial de los padres jóvenes, así como habilidades sociales a través del teatro, música, etc. Además, el proyecto tenía la finalidad de contribuir a la creación de redes sociales entre los padres jóvenes.

El proyecto fue iniciado por un grupo de jóvenes activos, de un club juvenil local, pero durante el proyecto, se involucraron otras organizaciones no gubernamentales, con experiencia con jóvenes buscadores de empleo, así como oficinas locales de empleo (especialmente en las áreas de formación). De esta manera, el proyecto también representa un buen ejemplo de cooperación en red entre actores a nivel local para apoyar a jóvenes solicitantes de empleo.

### JUVENTUD PROYECTOS DE DEMOCRACIA

Los proyectos de democracia pretenden impulsar la participación de los jóvenes en el proceso democrático a nivel local, regional y europeo mediante la mejora de la comprensión de los jóvenes de cómo funciona la democracia, que les ayude a sacar el máximo provecho de su derecho a participar en las estructuras de decisión de una sociedad democrática.

Dirigido a jóvenes de 13 a 30 años de edad, los proyectos de democracia juvenil deben centrarse en temas como la ciudadanía europea, la participación activa, la diversidad cultural, la inclusión social, el futuro de Europa o de otras prioridades identificadas en el ámbito de la juventud, en el marco de la cooperación europea. Así, no hace falta decir que el (des-)empleo juvenil, es sin duda uno de los temas que también podrían abordarse a través de proyectos de democracia juvenil. Organizar un proyecto de democracia para jóvenes puede ayudarles a entender mejor cómo funciona el mercado de laboral, los empleadores pueden darles expectativa, aparte también podría aclarar la posición de los jóvenes en estos temas, por ejemplo, a través de reuniones organizadas, diversos talleres, campañas, etc



## SERVICIO VOLUNTARIO EUROPEO (SVE)

El Servicio Voluntario Europeo ofrece a los jóvenes europeos de entre 18 y 30 años unas oportunidades únicas para expresar su compromiso personal a través de actividades de voluntariado a tiempo completo, en un país extranjero dentro o fuera de la Unión Europea. Con el objetivo de desarrollar la solidaridad, la comprensión mutua y la tolerancia entre los jóvenes, haciendo así una contribución a reforzar la cohesión social en la Unión Europea y a promover la ciudadanía activa de los jóvenes.

La participación en el Servicio de Voluntario Europeo contribuye en gran medida al desarrollo de competencias y, por tanto, también a la mayor facilidad para los jóvenes de encontrar un empleo. Por ejemplo, puede darse el caso de que los jóvenes desempleados tengan la oportunidad a través del SVE de desarrollar una actividad que les permita desarrollar sus competencias, pero como objetivo principal está el redescubrirse a sí mismos, contribuir, crear algo significativo, etc. Pero el SVE también puede convertirse en una herramienta útil para las organizaciones que trabajan en el área de desempleo y cogen voluntarios SVE para proporcionar apoyo de voluntarios extranjeros. Ni que decir tiene que, basándose en las experiencias de aprendizaje del SVE, los voluntarios son capaces de desarrollar su carrera profesional, para comprender mejor las expectativas que tendrán en su futura vida profesional y poder desarrollar una base sólida en relación a ello.



### EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS: Un voluntario belga y su desarrollo profesional en su país anfitrión, Portugal,

**Toni Bervoets** es una joven belga ex-voluntaria de SVE, que vive ahora en Portugal, donde decidió quedarse a trabajar como trabajadora remunerada y formadora después de su período de SVE. Su historia en el seno de la juventud europea comenzó cuando participó en un proyecto de SVE, a continuación, en Capital Futuro (una acción dentro del anterior programa Europeo de la Juventud, cuya finalidad era la construcción de algo a través de la experiencia de SVE), luego participó en cursos de formación de Salto, en intercambios, como co-coordinadora del SVE y finalmente usando el teatro como metodología en el marco de la educación no formal. Lo que sigue es un resumen de su testimonio personal - ¿Cuál ha sido el impacto del SVE en tu vida profesional?

*“Empezando por el SVE, la educación no formal, me ayudó a encontrar un trabajo y ser una buena trabajadora. Me dio la oportunidad de crecer, de vivir mi propia experiencia, a cooperar y trabajar con los demás, encontrar mi lugar y mejorar.*

*Todo esto fue posible porque las experiencias y métodos en los que estuve involucrada desde el principio fueron desafiantes y motivadoras: incluyen actividades de ocio, la experiencia intercultural, ejercicios de comunicación, reflexión...*

*Al principio no me sentí plenamente realizada, pero el significado de todas aquellas actividades me hicieron entrar poco a poco en un proceso de aprendizaje, lo que, más allá de los métodos específicos utilizados, me desafió a aprender, a crecer y a asumir responsabilidades.*

*La experiencia enriquecedora, y los desafíos que implica en términos de actitud era lo más importante para mí, me ayudó a crecer como persona.*

*Gracias al SVE y otras experiencias, podría identificar los siguientes cambios en mí:*

- *Cambio de actitudes*
- *El desarrollo de las ideas: leer, escuchar, hablar, hacer proyectos, crear planes*
- *Aprender de la experiencia: Cómo hacer y cómo crear*
- *Compartir la experiencia con otros y aprender de ello*
- *Ser más consciente, mejorar*
- *El desarrollo de mi propia personalidad y opiniones, y conocer lo que me gusta y no me gusta*
- *Tomar decisiones significativas*
- *Entrar en acción*

*Este proceso de aprendizaje fue muy satisfactorio, pero no siempre es fácil. Como estudiante yo estaba dispuesta y abierta lo suficiente como para hacerlo.*

*Creo que todo el mundo tiene su propia forma de aprender desarrollarse. La educación no formal debe siempre tener esto en cuenta para que no se convierta en estándar (lo mismo para todos) o “formalizado”. Creo que el mayor aspecto del SVE es que da la oportunidad de desarrollarse, utilizando herramientas que ofrecen libertad y espacio para la experimentación y el desafío”.*

## FORMACIÓN Y PROYECTOS DE REDES

Esta acción, es diferente de las descritas anteriormente, está específicamente dirigida a fortalecer la capacidad de los trabajadores juveniles y las organizaciones que trabajan en el ámbito de la juventud y desarrollar la calidad de sus actividades. En primer lugar, se crean oportunidades para desarrollar la cooperación y el asociacionismo, para el intercambio de buenas prácticas, así como para recibir formación. Esto fortalecerá el impacto de la cooperación europea en el ámbito de la política juvenil y también apoyará el desarrollo de proyectos en el marco del Programa Juventud en Acción.



En términos más prácticos, dentro de esta acción, el apoyo está disponible para una gran gama de actividades diferentes, como **job shadowing**, **proyectos de aprendizaje por observación**, **visitas de viabilidad**, **reuniones de evaluación**, **visitas de estudio** y **seminarios**, **cursos de formación**, así como **la creación de asociaciones y actividades en red**.

En relación al tema del desempleo juvenil, por ejemplo, los trabajadores jóvenes pueden utilizar esta acción para establecer asociaciones con organizaciones similares y el planear nuevos proyectos (la visita de viabilidad), para aprender a través de las prácticas de otras organizaciones que tengan experiencia y conocimientos en ese campo (proyectos de aprendizaje por observación), para reunirse con colegas de diferentes países y discutir temas relacionados con la juventud (des) empleo y las respectivas soluciones a través de seminarios o desarrollar sus habilidades para trabajar con jóvenes que se enfrentan al desempleo en un curso de formación internacional.

## SEMINARIOS JUVENILES NACIONALES Y TRANSNACIONALES

Destinados a promover la cooperación europea en el ámbito de la juventud, estos seminarios representan una oportunidad de organizar reuniones entre los jóvenes y los responsables de políticas juveniles.

Dirigidas a los jóvenes de 15-30 años, estas reuniones pueden tener lugar a nivel nacional o internacional con el objetivo de intercambiar buenas prácticas e ideas en relación con temas importantes en el ámbito de la política europea de juventud o los temas prioritarios del Programa Juventud en Acción. De esta manera estos proyectos pueden ser usados para contribuir al conocimiento de los jóvenes y al conocimiento del contexto europeo e internacional en el que viven.

Vemos el desempleo como un fenómeno complejo y creemos que las soluciones eficaces sólo son posibles a través de sinergias entre las medidas políticas y prácticas, así pues los seminarios juveniles ofrecen una excelente oportunidad para debatir estas cuestiones, que afectan a los jóvenes, así como los relacionados con el apoyo de la juventud y los responsables políticos. De esta manera estos proyectos pueden aportar un valor adicional a la evolución de la política a varios niveles, así como ayudar a garantizar que las cuestiones relativas a la juventud se tratan directamente con ellos. “*Nada sobre ellos sin ellos*” es un buen lema para expresar la necesidad de mejorar la comprensión y la cooperación para el que los seminarios juveniles pueden llegar a ser una herramienta muy eficaz.





### JEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS: FNAJ, Portugal

FNAJ (la Federación Nacional de Asociaciones de Juventud de Portugal) <sup>14</sup>, fundada en 1996, cuenta con alrededor de 100 miembros de organizaciones y asociaciones juveniles de todas las regiones, incluyendo Madeira y Azores. Sus objetivos principales son:

- Representar a todas las Asociaciones Juveniles ante los poderes públicos y políticos
- Promoción y desarrollo de asociaciones juveniles para aumentar la participación de los jóvenes en la sociedad civil
- Promover experiencias de intercambio entre asociaciones locales, regionales y nacionales

Sus principales actividades son cursos de formación a nivel nacional para responsables de las asociaciones y personas que trabajan en el ámbito de la juventud, organización de eventos internacionales y reuniones entre asociaciones juveniles nacionales, campañas de promoción, desarrollo de un estudio sociológico

“*Perfil Asociativo Juvenil Portugués*” y la publicación de la Colección Juventud Política etc, entre muchas otras actividades la FNAJ organizó un proyecto de seminario juvenil transnacional.

Un verdadero diálogo entre los jóvenes y los políticos fue el objetivo principal de la conferencia “*Políticas de Juventud en el Gobierno Local*”. Su objetivo no era sólo el intercambio de ideas entre las diferentes políticas de juventud en Europa, sino también fomentar una red de colaboración y cooperación sobre la base de los programas europeos. Este proyecto fue promovido por la Federación Nacional de Asociaciones de la Juventud en colaboración con el ayuntamiento de Porto.

Doce países participaron, representados por las delegaciones de 14 ciudades, un total de 80 delegados. Cada delegación, un político, un gerente de proyecto y 3 representantes de la juventud. El calendario de las sesiones de debate en cuestión, la presentación de estudios de casos, talleres y sesiones de grupo de trabajo. La voz de los jóvenes en esta conferencia fue de gran importancia en la definición de futuras políticas públicas de juventud. Este proyecto tiene por objeto estimular a los jóvenes a participar en la gestión política local que se tradujo en el fortalecimiento de su participación en las políticas europeas para la juventud.

Los ámbitos tratados, la educación y el empleo. Los actuales obstáculos y dificultades fueron discutidos. Surgieron varias propuestas de políticas, en particular para la igualdad de oportunidades al acceso a la educación y el mercado laboral a nivel local. Se destacó la necesidad de superar la discriminación de género y de origen étnico existentes en el mercado de trabajo.

En la mayoría de los casos los proyectos de Juventud en Acción son elementos importantes de una estrategia más amplia para el empleo que incluye otras medidas como los clubes de empleo, asesoramiento, actividades de ocio, trabajo social y político a nivel local ... y, a menudo su eficacia ha sido demostrada a través del enfoque a largo plazo, lo que significa que la creación de un proyecto en el programa Juventud en Acción puede ser un instrumento eficaz en un momento determinado, pero no una herramienta útil o conveniente en otras ocasiones. Además, de haber visto las diferencias entre las distintas acciones del programa, podría ser interesante para establecer un planteamiento, utilizando las diferentes acciones del programa en diferentes momentos de su trabajo de inclusión.

Por ejemplo, organizando un intercambio internacional juvenil para llegar y motivar a un grupo de jóvenes que actualmente están en paro, utilizando el proceso de preparación para el proyecto, así como el propio intercambio para potenciar a los jóvenes. Y después del intercambio continuar trabajando con algunos jóvenes, que podrían beneficiarse y están interesados en el Servicio Voluntario Europeo, a desafiarse a sí mismos y desarrollar sus nuevas competencias. O podría decidirse motivar a un grupo de jóvenes para poner en marcha una iniciativa de juventud local, que podría más tarde convertirse en una trans-nacional, para compartir sus prácticas con un grupo en el extranjero ... cómo hacer el mejor uso de estas acciones depende mucho de la situación específica, las necesidades de los jóvenes, así como su propia creatividad y las competencias para utilizar el programa Juventud en Acción como herramienta.

*Sin embargo, hay ciertos aspectos de “Juventud en acción” que en la actualidad no parecen favorecer totalmente la participación de los jóvenes desempleados o el uso del programa como una herramienta eficaz para facilitar su búsqueda de empleo y que hay que tomar en consideración.*

*Basándonos en los debates del curso de formación de SALTO “No tengo trabajo, pero estoy trabajando en ello”, los participantes - que trabajan con jóvenes desempleados - expresaron su preocupación:*

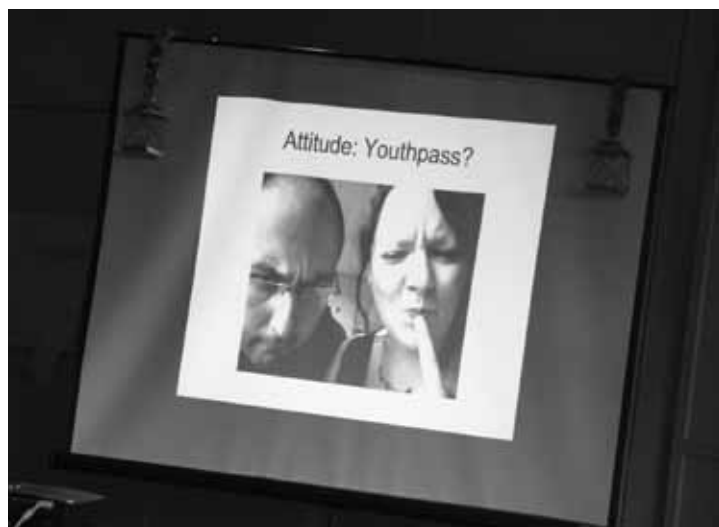
*Si el Programa Juventud en Acción podría y debería incluso ser utilizado para crear oportunidades de empleo, es una contradicción que sus beneficiarios potenciales pierdan sus beneficios de desempleo si deciden, por ejemplo, participar en un SVE en otro país. Reglamentos administrativos y financieros deben ser adaptados para que los solicitantes de empleo especialmente jóvenes, de manera efectiva, pueden participar en el programa.*

<sup>14</sup> <http://www.fnaj.com> (véase p. 76)

Después de examinar todos estos ejemplos - ¿en que forma(s) puede Juventud en Acción contribuir realmente a facilitar el empleo de los jóvenes que se enfrentan al problema? ¿Puede crear puestos de trabajo? Mhmm ... Bueno, probablemente no en su sentido directo. Sin embargo, participar en el programa ha ayudado a muchos jóvenes a identificar sus aspiraciones profesionales, les ha inspirado a seguir para convertirse en trabajadores en juventud o formadores, para continuar sus estudios en el campo en el que desarrollaron su voluntariado y continuar accediendo a una carrera profesional en ese campo, para crear su propio negocio conectado con el tema de su proyecto, etc. Experiencias del proyecto han sido consideradas como una buena referencia por los empresarios al solicitar un empleo o han sido reconocidas por universidades u otras instituciones de educación superior en los que los jóvenes han solicitado su ingreso o como parte de la práctica de estudios.

Sin embargo, el impacto que la experiencia del programa puede tener depende mucho del contexto y otras circunstancias y, sobre todo, de la capacidad del joven para comprender el impacto, para reflexionar, evaluar y hacer visible y comunicarlo. Para apoyar todo esto dentro del marco de la Programa Juventud en Acción, existe un instrumento llamado Youthpass.

## EL YOUTHPASS



Competencias = conocimiento + habilidades + actitudes

Youthpass parte de la base que mediante la participación en el programa Juventud en Acción, los jóvenes siguen un proceso importante de educación no formal, con el fin de aprender dicho proceso, convertirlo en cotidiano y promover el reconocimiento de estos métodos de aprendizaje, así como la evaluación del desarrollo de competencias, que debería integrarse al proceso del proyecto. En la fase final de éste, se entrega un certificado oficial a los participantes con los resultados, que confirma su asistencia y que describe los resultados del aprendizaje.

Youthpass se basa en un marco europeo de trabajo que incluye 8 competencias clave para el aprendizaje permanente (2006) y se divide en las siguiente áreas:

- **Aprender a aprender.** ¿Cómo organizar y evaluar tu propio aprendizaje, como motivarte para aprender y superar obstáculos, etc.?
- **Competencias interpersonales, interculturales, sociales y cívicas.** Comprender aquello que sucede a nivel local, regional, nacional, europeo y global. Ser capaz de adaptarse a situaciones diversas y tratar con gente de distintos países y procedencias sociales
- **Sentido de la iniciativa y espíritu empresarial.** Tener la capacidad de transformar las ideas en hechos, ser creativo y capaz de gestionar los proyectos, etc.
- **Conciencia cultural y expresión.** Conocer los medios de comunicación, las artes y la música y usarlos de un modo creativo, así como comprender la importancia de las expresiones creativas, etc.
- **Comunicación en la lengua materna.** Capacidad de expresarse en la comunicación oral y escrita, etc.
- **Comunicación en lenguas extranjeras.** Capacidad de comprender y expresarse en lenguas extranjeras, así como de mostrarse predispuesto con una actitud positiva hacia la diversidad cultural y la comunicación con personas de diferentes orígenes culturales
- **Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología.** Capacidad de utilizar el pensamiento matemático en la vida cotidiana, así como para poner en práctica los conocimientos teóricos
- **La competencia digital.** Disponer de las habilidades básicas para un uso seguro y crítico del ordenador y de Internet



Por lo tanto, Youthpass es un instrumento de validación del programa “*Juventud en acción*”, cuyos objetivos son:

- La reflexión sobre el proceso personal de aprendizaje no formal
- El reconocimiento social del trabajo juvenil
- La colocación laboral de los jóvenes

Sin embargo, es evidente que el Youthpass por sí mismo no es determinante para mejorar la colocación laboral de los jóvenes. Aunque si se utiliza cualitativamente, de manera consciente e integrado en el proceso del proyecto en su conjunto, puede resultar una herramienta muy poderosa para apoyar las competencias de los jóvenes y la cualidad para estar orgulloso de sus experiencias de aprendizaje y comunicarlo en diversos contextos a la hora de buscar trabajo o discutir supuestas expectativas de mejoras laborales, de iniciar un curso de estudios, etc.

Huelga decir que, a fin de apoyar a los jóvenes a reflexionar sobre su propio aprendizaje, en la base de este marco se pueden utilizar una amplia gama de métodos, dependiendo de las necesidades, habilidades, intereses, etc, tanto de los jóvenes como de las personas que los apoyan en este proceso.

Para encontrar ejemplos de estas herramientas y métodos, así como para conseguir una mejor comprensión de cómo utilizar Youthpass en todo el proceso del proyecto, la guía Youthpass (<http://www.youthpass.eu>) y herramientas para la formación profesional (<http://www.salto-youth.net/Toolbox>) pueden ser valiosas.

En caso de estar interesados en cómo afectará el enfoque basado en la competencia en vuestros proyectos juveniles, la publicación de SALTO os puede proporcionar un poco de inspiración y metodología (<http://www.salto-youth.net/inclusionforall>).

El YOUTHPASS contiene:

- Descripción del proyecto (objetivos, lugar, duración, actividades principales) y la Acción
- Detalles del participante
- En la ficha de auto-evaluación de una descripción de los resultados de aprendizaje basado en las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente:

Aprender a aprender

Competencia social y cívica

Sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial

Conciencia y expresión culturales

Comunicación en la lengua materna

Comunicación en lenguas extranjeras

Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología

Competencia digital



En el curso de formación de SALTO “*No tengo trabajo, pero estoy trabajando en ello*”, los participantes – que trabajan con jóvenes que buscan empleo - discutieron varios ejemplos de proyectos del Programa Juventud en Acción con el objetivo de identificar las diferentes competencias que se pueden desarrollar en tales proyectos. Al hacer esto, se tuvieron presentes los casos específicos de los jóvenes que se enfrentan al desempleo.

Lo siguiente no pretende ser un mapa completo, sino más bien una recopilación de algunas ideas que esperamos te inspire para hacer un ejercicio similar pensando en tu campo de trabajo: se hacen todos esos proyectos, pero ¿cuál es el punto de partida para los jóvenes en términos de aprendizaje y de su facilidad de encontrar empleo en el futuro, sobre todo si se trabaja con los jóvenes que por diversas razones parecen tener dificultades en el mercado laboral?

**Aprender a aprender:** la experiencia de que el aprendizaje puede ser divertido y un proceso agradable, ofreciendo un ambiente de aprendizaje seguro, donde se permiten los errores y reconocen como una fuente de aprendizaje, siendo capaz de obtener una experiencia laboral específica y analizar para crear un mejor entendimiento de sus preferencias; experiencia para reflexionar sobre algo que han vivido de una manera constructiva;

**Competencia intercultural, interpersonal, social y ciudadana:** conociendo a gente nueva que pueda inspirarte con experiencias de su carrera y/o incluso te ayuden en el proceso de encontrar un empleo, el aumento de la autoestima y confianza en ti mismo a través del contacto con otras personas en nuevos contextos, la mejora de tus habilidades para tratar con la gente; descubrir tus propios intereses y por medio de la auto-reflexión conseguir un mejor entendimiento de tu orientación hacia el trabajo y las expectativas relacionadas; al entrar en contacto con gente nueva y o en un nuevo entorno, que puede ofrecer una “*ruptura del círculo*”, se pueden experimentar relaciones de confianza, el desarrollo de un entendimiento más realista y expectativas del mercado laboral y perspectivas de empleo; aprender cómo es la vida en otros países;

Sentido de la iniciativa y el espíritu empresarial: da nuevos puntos de vista y amplía los horizontes de oportunidades de empleo y te inspira a pensar no sólo en términos de “encontrar” un trabajo, sino también “crearlo”, destrezas en el espíritu empresarial – puedes tener grandes ideas, pero hay que ser capaz de ponerlas en práctica, se necesitan muchas habilidades y aliento!; el pensamiento positivo (especialmente para esos jóvenes que se enfrentan con frecuencia a muchas desilusiones en su vida), la confianza y el coraje para hacer frente a los miedos (a menudo relacionados con las nuevas situaciones y nuevas personas), la experiencia (quizá por primera vez) de tener responsabilidad y el cumplimiento la misma y/o asumiendo el liderazgo en determinadas tareas;

**Conciencia y expresión culturales:** utilizar arte (productos) para crear un trabajo tu mismo; descubrir tu talento y comenzar a construir una carrera profesional basada en eso;

**Comunicación en la lengua materna:** a través de una mejor autoestima para una mejor presentación de uno mismo en una entrevista de trabajo, para practicar para una entrevista de trabajo, el aprendizaje de nuevas maneras de interactuar y comunicarse con la gente;

**La comunicación en lenguas extranjeras:** a través de una mejor autoestima a una mejor presentación de uno mismo en una entrevista de trabajo y para la práctica de una entrevista de trabajo (si se consideran perspectivas internacionales de trabajo); la práctica de conocimientos de lenguas extranjeras;

**La competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología:** el presupuesto, el desarrollo de las habilidades, en el marco de este proyecto, para gestionar las finanzas de una manera responsable y efectiva en la vida personal y profesional, la planificación y gestión de proyectos (para tener acceso a el proceso de un enfoque paso a paso para alcanzar las metas, ya que muchos de estos jóvenes suelen vivir vidas muy agitadas);

**La competencia digital:** utilizan los ordenadores para el aprendizaje y búsqueda de información (ya que muchos de ellos posiblemente sólo lo utilizan para fines sociales y de esparcimiento); para obtener “tangibles” habilidades que luego pueden ser incluidas en el CV (como los blogs, la búsqueda en línea, programas que trabajan con datos, etc

**YA  
HAS EMPEZADO  
EL TRABAJO  
DE TUS SUEÑOS?**

# LLAMADA a la acción

El desempleo juvenil es un problema grave que afecta a un considerable número de jóvenes en Europa y que limita sus potencialidades y perspectivas de futuro.

Con un mejor entendimiento del empleo juvenil, hemos visto estrategias de inspiración, acciones y políticas para luchar contra este complejo fenómeno. En consonancia con el concepto de estrategia global de inclusión activa de la Unión Europea que tiene como objetivo promover la integración de las personas más desfavorecidas, lo que implica la prestación de un nivel adecuado de apoyo a la renta con un vínculo con el mercado laboral y un mejor acceso a los servicios, adaptando y adecuando estas medidas a la situación de cada individuo y sus necesidades.

Junto con otras iniciativas, el programa Juventud en Acción ha demostrado ser una herramienta muy valiosa para el desarrollo de competencias fundamentales y nuevas habilidades para facilitar el empleo de los jóvenes.

El análisis, las prácticas inspiradoras, el uso actual y potencial del programa Juventud en Acción explorado en la publicación serían de poco valor si, todos juntos, no promovieran, prácticas y acciones a nivel local, nacional y europeo.

Esa es la razón por la que quisiera terminar este libro con una “*llamada a la acción*”. Es necesario superar el desempleo juvenil y, como hemos visto en la publicación, hay maneras para que cada uno de nosotros pueda contribuir a su erradicación.

# 'AUTORES'

## Y COLABORADORES

Esta publicación fue escrita por:



**Uly ENN** (Autor)

Con experiencia en el Programa Juventud en Acción de la Unión Europea y práctica en trabajo, políticas y formación juvenil a nivel europeo. Trabaja en SALTO-YOUTH Social Inclusion Resource Centre of EU Youth In Action programme, en Bruselas.

[ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com) o [inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net)



**MIGUEL ÁNGEL GARCÍA LÓPEZ** (Autor)

Con experiencia como evaluador, formador y consultor educativo. Trabaja en calidad de especialista de la Universidad de Osnabrück (Alemania) y desde hace más de diez años como freelance a nivel internacional para instituciones europeas, universidades, - Organizaciones Gubernamentales y Empresas Privadas.

[rmbercia@aol.com](mailto:rmbercia@aol.com)



Con contribuciones sustanciales a través de comentarios, ejemplos, inspiración, contactos y materiales ... de (en orden alfabético):

**Hendriks Ann, Lambert Koen, Els Meersschaert** - SALTO Inclusion Resource Centre, JINT vzw

**Barbara Zupan** - Comisión Europea, Unidad de Política de Juventud

**Branca Pimenta** - Agencia Nacional Portuguesa de Juventud en Acción

**Darragh Kennedy** - Asociación Irlandesa de la silla de ruedas, Irlanda

**Agencia Nacional Estonia de Juventud en Acción**

**Inés Alves**-Foro - Europeo de la Juventud

**Jorge Cristino** - Agencia Nacional Portuguesa de Juventud en Acción

**Marius Ulozas** - Consultor, formador

**Marcos Eerdeken**s - Arbeidscentrum De Wroeter - Flandes Bélgica

**Marta Medlinska** - Consejo de Europa

**Mick Petrovic** - Brighton and Hove Youth Offending Team, Young Offenders Employment Project, Reino Unido

**Tanya Basarab** - Red Europea de Lucha contra la Pobreza

**Timea Sofalvi** - Consultor, formador

Y

Los participantes en el Curso SALTO de Formación e Inclusión “*Desempleo: No tengo trabajo, pero estoy trabajando en ello*”, que tuvo lugar en Guimarães, Portugal, 7 - 13 de junio 2009 que también han contribuido con los ejemplos inspiradores de buenas prácticas presentados a lo largo de la publicación.

Y

Loesje Internacional que nos ha inspirado con sus consignas de escritura creativa en el tema del desempleo, utilizado en el curso de formación de SALTO y a lo largo de la presente publicación.



## LECTURAS Y OTROS RECURSOS

Otras publicaciones SALTO Inclusión:

- **Fit for Life (2005)** - utiliza el deporte como herramienta educativa para la inclusión de los jóvenes con menos oportunidades en el trabajo juvenil
- **No Offence (2007)** - explora oportunidades y creación de proyectos juveniles con jóvenes ex-delinquentes y aquellos en riesgo de serlo
- **Village International (2007)** - creación de proyectos internacionales en las zonas rurales y aisladas geográficamente
- **Inclusion & Diversity (actualizado en 2008)** - cómo desarrollar el trabajo juvenil y los proyectos para jóvenes de forma más inclusiva llegando a los grupos más diversos
- **No Barriers, No Borders (actualizado en 2008)** - organización de proyectos internacionales con distintas capacidades (Incluyendo personas con y sin discapacidad)
- **Over the Rainbow (actualizado en 2008)** - Creación de proyectos de sensibilidad con jóvenes homosexuales y jóvenes que cuestionan su orientación sexual
- **E.M. power (2008)** – Para formar a mujeres de minorías étnicas a través de proyectos internacionales juveniles
- **Youth and the City (2008)** - el desarrollo de significativos proyectos internacionales con los jóvenes desaventajados en zonas (sub) urbanas
- **Inclusion in Practice (2008)** - inspiradores ejemplos de proyectos de inclusión dentro del Programa Juventud en Acción
- **Going International - Inclusion for All (actualizado en 2009)** - Métodos y consejos prácticos para jóvenes trabajadores, organización de su primer proyecto internacional para jóvenes con menos oportunidades
- **Use your Hands to Move Ahead (actualizado en 2009)** - el uso de tareas prácticas para aumentar la participación de los jóvenes con menos oportunidades al corto plazo en los proyectos europeos en el Servicio Voluntario
- **Inclusion by Design (2009)** - un manual para las ONG juveniles para afrontar la inclusión en una forma estratégica
- **Making Waves (actualizado en 2009)** - crear un mayor impacto con proyectos de juventud a través de la visibilidad, difusión y explotación de los resultados del proyecto
- **Images in Action (2009)** - una campaña de imagen positiva para grupos de inclusión
- **Let's Youthpass it on for All! (2009)** - el reconocimiento del aprendizaje no formal a través del programa Juventud en Acción en favor de los jóvenes con menos oportunidades

👉 **Buscarlos en** [www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForALL/](http://www.SALTO-YOUTH.net/InclusionForALL/)



T-Kit series: Los training kits son publicaciones temáticas escritas por formadores juveniles con experiencia. Son manuales fáciles de usar para su uso en la formación y sesiones de estudio, publicados por la **asociación entre el Consejo de Europa y la Comisión Europea en lengua inglesa**.

- Social Inclusion
- Project Management
- Organisational Management
- Methodology in Language Learning
- Intercultural Learning
- International Voluntary Service
- Under Construction...Citizenship, Youth and Europe
- Training Essentials
- Funding and Financial Management
- Educational Evaluation in Youth Work
- Euromed Cooperation

☛ Podéis bajarlos en [www.youth-partnership.net](http://www.youth-partnership.net) o [www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Toolbox/)

En relación a referencias proporcionadas en todo el texto, otros recursos y enlaces:

#### GENERAL

- **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 2008**  
*New Skills for New Jobs. Anticipating and matching labour market and skills needs.*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=431&furtherNews=yes>
- **EU Youth Report** , 2009  
[http://ec.europa.eu/youth/news/news1458\\_en.htm](http://ec.europa.eu/youth/news/news1458_en.htm)
- **Finn Yrjar Denstad**, 2009 - *Youth policy manual - How to develop a national youth strategy.*  
ISBN: 978-92-871-6576-3  
<http://book.coe.int/EN>
- **“Political Guidelines for the next Commission”**, by Jose Manuel Barroso , 2009  
[http://ec.europa.eu/commission\\_barroso/president/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/commission_barroso/president/index_en.htm)

## EMPLEO

- **EU employment situation and social outlook.**  
*European Commission's monthly monitoring report, April 2009*  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=488&furtherNews=yes>
- **Byambadori, Purvee, 2007** - *The youth unemployment situation in Sweden. University of Göteborg, Department of Social Work*  
<http://www.essays.se/about/youth+unemployment>
- **Policy Paper on Youth Unemployment, 2008** - *European Youth Forum*  
[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/social\\_conditions/0813-07\\_Employment\\_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/social_conditions/0813-07_Employment_FINAL.pdf)
- **O'Higgins, Neil, 1997** - *The challenge of youth unemployment. Employment and Training Department of ILO. ISBN 92-2-110751-5/ISSN 1020-5322*  
<http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/publ/etp7.htm>
- **Symposium on Youth Employment Report, 17-19.10.2008** - *European Youth Forum*  
<http://www.salto-youth.net/download/1761/>
- **Youth employment in times of crisis. An EU-Youth Dialogue in the Zlin Region. Conclusions, 20-21.01.2009** - *European Youth Forum*  
[http://www.youthforum.org/Downloads/Press\\_publications/press\\_releases/2009/0008-09\\_Conclusions\\_Zlin.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/Press_publications/press_releases/2009/0008-09_Conclusions_Zlin.pdf)

## INCLUSION SOCIAL - EMPLEO

- **Cartmel F, Furlong A, 2000** - *Youth unemployment in rural areas.*  
<http://www.jrf.org.uk>
- **Colley H, Boetzelen P, Hoskins B and Parveva T, 2007** *Social inclusion for young people – breaking down the barriers. Council of Europe*  
[http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084\\_Social\\_inclusion\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/youth/Resources/Publications/Presentations/084_Social_inclusion_en.asp)

- **Inclusion Colleague Support Group on how to involve young people who face unemployment**, 18-20.2.2009. Report.  
<http://www.salto-youth.net/InclusionColleagueSupportGroupsWhat/>
- **OECD forum on Migration, Employment and Integration**, 2009  
<http://www.oecd.org/dataoecd/38/9/43124357.pdf>
- **Small Steps – Big Changes on building participation of people experiencing poverty**, 2009  
European Anti-Poverty Network  
<http://www.eapn.eu/content/view/855/30/lang,en/>

## EDUCACION - EMPLEO

- **Education at a Glance**, 2008 - *OECD Indicators*  
<http://www.oecd.org/dataoecd/23/46/41284038.pdf>
- **Policy Paper on Early Education Leaving**, 2008 - *European Youth Forum*  
[http://www.youthforum.org/Downloads/policy\\_docs/learner-centred\\_education/0052-08\\_FINAL\\_%20Early\\_Education\\_Leaving.pdf](http://www.youthforum.org/Downloads/policy_docs/learner-centred_education/0052-08_FINAL_%20Early_Education_Leaving.pdf)
- **Economic Survey of Sweden**, 2008 - *Education and youth employment*  
[http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en\\_2649\\_34117\\_41738577\\_I\\_I\\_I\\_I,00.html](http://www.oecd.org/document/17/0,3343,en_2649_34117_41738577_I_I_I_I,00.html)
- **Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions “Promoting young people’s full participation in education, employment and society”**, 2007  
[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007\\_0498en01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2007/com2007_0498en01.pdf)

## ASESORAMIENTO – APOYO A JÓVENES BUSCADORES DE EMPLEO

- **Insoo Kim Berg; Evan George: Family preservation – a Brief Therapy workbook**, Publisher: London: BT Press, 1991
- **Whitmore, John: Coaching for Performance**, 1992
- **Victor E. Frankl: Man’s Search for Meaning**, 1956

- **Eric Berne:** *Games People Play - The Basic Handbook of Transactional Analysis*, Ballantine Books, 1996
- **An interview with Insoo Kim Berg:**  
[http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo\\_Kim\\_Berg](http://www.psychotherapy.net/interview/Insoo_Kim_Berg)
- **Coert Visser:** *A brief history of the solution-focused approach*, © 2008,  
<http://articlescoertvisser.blogspot.com/2008/02/brief-history-of-solution-focused.html>
- **David L. Cooperrider and Diana Whitney** - *A Positive Revolution in Change: Appreciative Inquiry. E-book* [http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+R+evolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep\\_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQtk9L4\\_ySZBrM7jpbso&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt\\_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=1](http://books.google.com/books?id=mUWegRTJC7YC&dq=A+Positive+R+evolution+in+Change:+Appreciative+Inquiry+by+David+L.+Cooperrider+and+Diana+Whitney&printsec=frontcover&source=bl&ots=yep_Hs92Aw&sig=ydgVzEYNQtk9L4_ySZBrM7jpbso&hl=hu&ei=LgkxSt-rJ8Tt_AaxsPzKCA&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=1)
- **Steve de Shazer** - *Patterns of brief family therapy: an ecosystemic approach*. Publisher: Guilford Press, 1982  
<http://books.google.com/books?id=LiaoykrJF7QC&pg=PP1&dq=de+shazer&hl=hu#PPR18,M1>
- **Malcolm Gladwell** - *Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*.  
<http://gladwell.com/tippingpoint/index.html>
- **Malcolm Gladwell** - *Blink: The power of thinking without thinking*.  
<http://gladwell.com/blink/index.html>
- **Spencer John** - *Who moved my cheese*.  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Who\\_moved\\_my\\_cheese](http://en.wikipedia.org/wiki/Who_moved_my_cheese)





A series of 30 horizontal dotted lines for writing.



### INFORMACIÓN EDITORIAL SOBRE LA VERSION ESPAÑOLA

La edición española de “Working on work” ha sido realizada por el partner español “La Víbria” en el ámbito del proyecto “Saltolatino”, financiado por el programa Juventud en Acción (Acción 4.5 – “Call for proposals for projects supporting information activities for young people and youth workers – EACEA / 10/08”).

[www.linkyouth.org](http://www.linkyouth.org) – [www.volatin.eu](http://www.volatin.eu)



#### Partners

Intercultura (Francia) [www.intercultura.fr](http://www.intercultura.fr)

Link (Italia) [www.linkyouth.org](http://www.linkyouth.org)

RATO-ADCC (Portugal) [www.rato-adcc.pt](http://www.rato-adcc.pt)

La Vibria (España) [www.wix.com/lavibria/en](http://www.wix.com/lavibria/en)

Pensiero e Azione (Italia) [www.pensieroeazione.eu](http://www.pensieroeazione.eu)

Traducido por: Carles Cunill Rodríguez, Adriana Sayol Malecka, Alba Ferrer Figueres, de La Víbria Intercultural

Revisión: Fernando Caballo y Sara De Miguel Casas (Jóvenes en Prácticas de Leonardo da Vinci)

Maquetación: Michele Colonna [www.michelecolonna.com](http://www.michelecolonna.com) y Gianfranco Maiullari

### INFORMACIÓN EDITORIAL

Publicado en diciembre de 2009

SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre

[www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/)

(Soporte y formación avanzada y oportunidades de formación dentro del Programa Juventud en Acción)

SALTO-Jint, Grétrystraat 26, 1000 Bruselas, Bélgica

Tel: +32 (0) 2 209 07 20 Fax: +32 (0) 2 209 07 49

[inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net)

Coordinación: Uly Enn, [inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net) o [ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)

Autores: Uly Enn ([ully.enn@gmail.com](mailto:ully.enn@gmail.com)) y Miguel Ángel García López ([rmbercia@aol.com](mailto:rmbercia@aol.com))

Prueba-lector: Fionnuala Walsh [fionnualawalsh@hotmail.com](mailto:fionnualawalsh@hotmail.com)

Despliegue: miXst, [info@mixst.be](mailto:info@mixst.be)

Impresión: Newgoff, Mariakerke

Ilustraciones: [Info@gifant.be](mailto:Info@gifant.be)

La reproducción y el uso para fines no comerciales está permitida siempre mencionando la fuente [www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/](http://www.SALTO-YOUTH.net/Inclusion/) y notificando a [inclusion@salto-youth.net](mailto:inclusion@salto-youth.net)

Los jóvenes han sacado menos partido de las políticas activas de inclusión en el mercado laboral que otros grupos de edad "

La Agenda Social Renovada,  
Estudio temático sobre las medidas de políticas relativas a los jóvenes  
Desfavorecidos, 2005;  
Informe Kok 2004.

Al mismo tiempo, se reconoce generalmente que la tendencia de la tasa de desempleo de los jóvenes es en su mayoría superior a la tasa de desempleo de adultos. Esta tiende a variar más en respuesta a las variaciones de las condiciones económicas, aumenta en las recesiones, y se recupera más rápidamente durante los auges. De ahí el aumento del desempleo de los jóvenes en el contexto económico de los últimos años en Europa no nos debería sorprender, ya que ha habido un aumento que ha alcanzado casi el 30-40% en algunos países europeos.

El desempleo es un fenómeno social complejo, y los esfuerzos para combatirlo requieren un enfoque estratégico bien planificado, que combine medidas de políticas integradas con prácticas eficaces. Existen muchas iniciativas innovadoras en diferentes países europeos, y junto con algunas elaboraciones teóricas sobre el tema, esta publicación también trata sobre ellas.

Si bien es evidente que ya se han realizado muchos esfuerzos para trabajar sobre el desempleo entre los jóvenes, por desgracia aún no hay necesidad de temer a estar "fuera-de-trabajo" en ese ámbito. Entonces, ¿cuál es vuestro siguiente paso en el trabajo sobre el desempleo de los jóvenes?

Este folleto ha sido desarrollado por SALTO  
Centro de Recursos para la Inclusión. Descárgalo gratis en  
[www.SALTO-YOUTH.net/Workingonwork](http://www.SALTO-YOUTH.net/Workingonwork)

