

Sondajul EASPD 2017
Este necesară mai multă acțiune pentru a recruta tineri în
sectorul asistenței sociale

Autor
Jane Lethbridge

Decembrie 2017

Un raport comandat de **EASPD**

Unitatea Internațională de Cercetare a Serviciilor Publice (PSIRU) cercetează impactul pe care privatizarea și liberalizarea îl au asupra serviciilor publice, cu accent special pe managementul apei, energiei, deșeurilor, sectoarele de asistență medicală și socială. Alte subiecte de cercetare includ funcția și structura serviciilor publice, strategiile companiilor multinaționale și influența instituțiilor financiare internaționale asupra serviciilor publice. PSIRU are sediul în Facultatea de Afaceri, Universitatea Greenwich, Londra, Marea Britanie. Cercetători: Prof. Steve Thomas, Dr. Jane Lethbridge (Director), Dr. Emanuele Lobina, Prof. David Hall, Dr. Jeff Powell, Sandra Van Niekerk, Dr. Vera Wegmann, Dr. Yuliya Yurchenko

Tinerii și activitatea de asistență socială – mai multă acțiune este necesară

UNITATEA DE CERCETARE INTERNAȚIONALĂ A SERVICIILOR PUBLICE (PSIRU)

<https://www.gre.ac.uk/business/research/centres/public-services/home>

Există o cerere tot mai mare de servicii de asistență socială ca urmare a schimbărilor demografice extinse și a speranței de viață crescute. Deși sectorul de asistență socială a fost unul din sectoarele cu cea mai mare creștere, generând 7% din rezultatul economic total din UE și creând 1.7 milioane locuri de muncă între 2008 și 2015, chiar și în timpul recesiunii, problema modului în care trebuie să crească forța de muncă rămâne încă o provocare pentru organizațiile de asistență socială. EASPD a realizat trei sondaje printre membrii săi și organizațiile de asistență socială asociate din 2014, cu scopul de a identifica principalele aspecte cu care se confruntă creșterea forței de muncă, în special în legătură cu recrutarea tinerilor.

Din sondajul 2014/5, a rezultat că sectorul se confruntă cu probleme majore în recrutarea și menținerea personalului, cel mai adesea cauzate de plata scăzută și statutul scăzut al sectorului social. Din sondajul din 2015/6, inclusiv un sondaj on-line, alături de anumite interviuri detaliate care explorau atitudinile față de recrutarea tinerilor, a rezultat că este necesară mai multă acțiune pentru a încuraja recrutarea tinerilor, cu susținere prin educație și training vocațional.

Prezentul raport prezintă concluziile sondajului on-line din 2017. Au fost 88 respondenți, 73% prestatori de asistență socială și 27% organizații umbrelă.

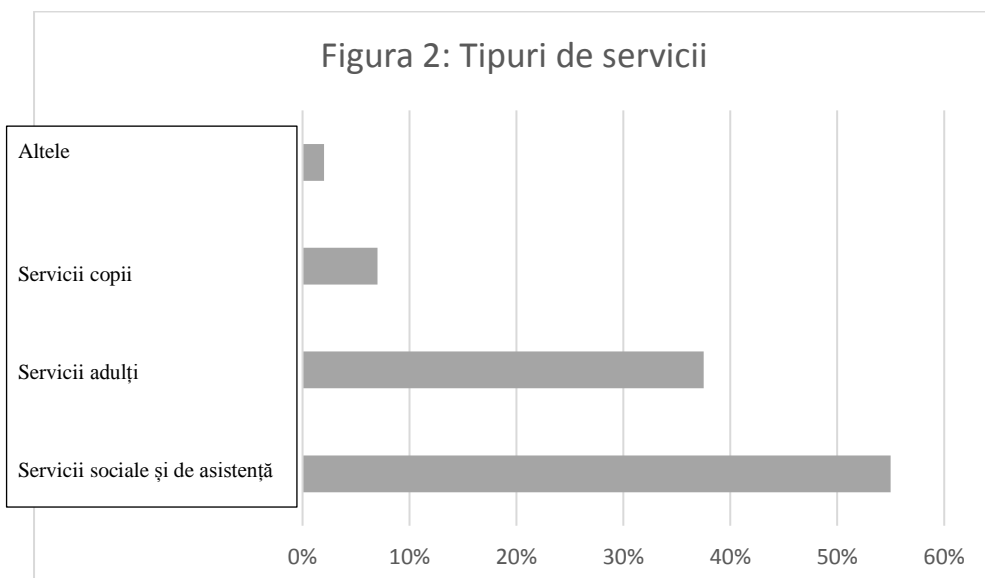
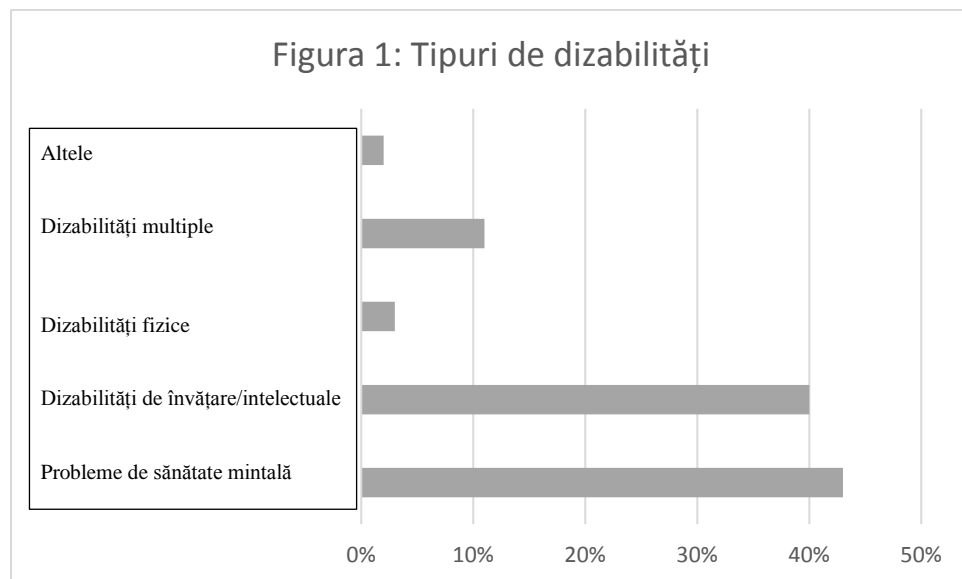
Tabel 1: Respondenți pe limbă

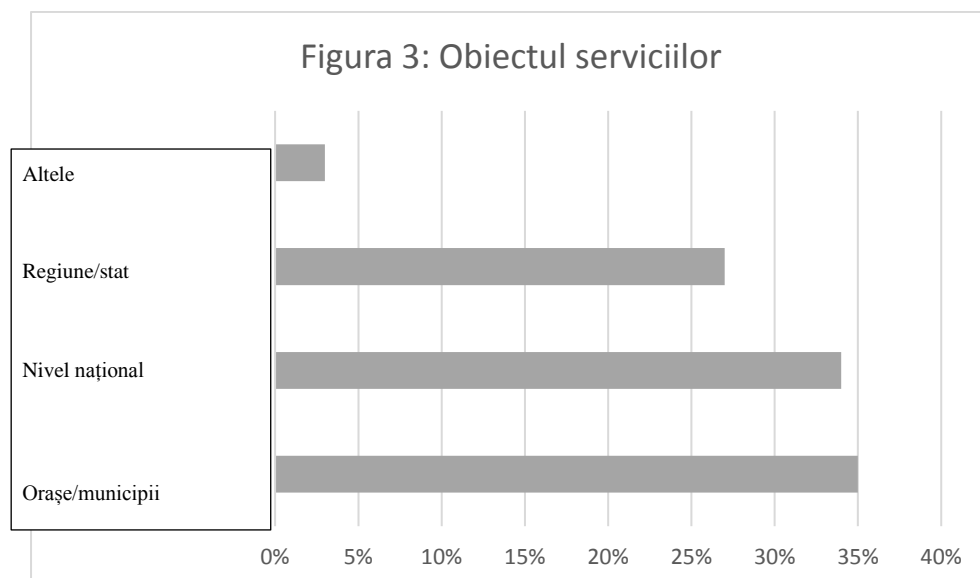
Limbă	Număr respondenți
Engleză	50
Bulgară	19
Franceză	9
Germană	6
Greacă	3
Macedoneană	1
Total	88

Șaptezeci la sută din respondenții la sondajul din 2017 nu au luat parte la sondajul din 2015. Doar 6% din respondenți și-au amintit că au completat chestionarul din 2015 și 20% nu și-au putut aminti că au luat parte la sondajul din 2015. Acest lucru înseamnă că majoritatea respondenților nu au luat parte la sondajele anterioare, și se poate interpreta că este vorba despre o nouă mostră de răspunsuri.

Profilul respondenților

Majoritatea prestatorilor erau non-profit și lucrau în principal cu persoane având probleme de sănătate mintală și dizabilități de învățare/intelectuale. Aceștia prestează servicii sociale și de asistență sau servicii pentru adulți. 7% din respondenți au prestat servicii pentru copii. Nici un respondent nu a prestat servicii în mod specific pentru persoane vârstnice, deși vârstnicii erau probabil incluși în descrierea 'servicii sociale și de asistență' și 'servicii pentru adulți'. Organizațiile umbrelă erau în mod predominant organizații non-profit. Sfera de aplicare a prestării serviciilor era împărțită între nivel național, regiune/stat și oraș/municipii.





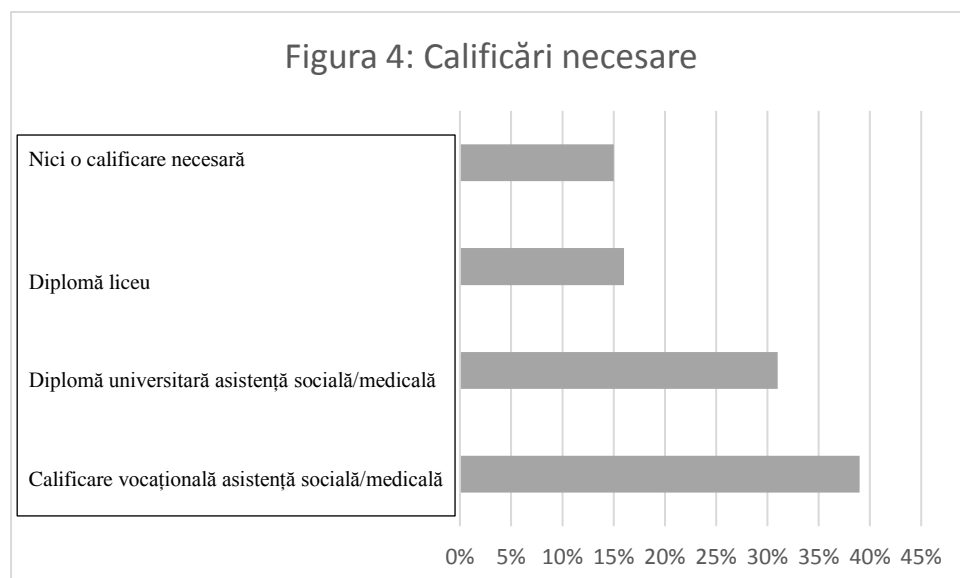
Lipsă de personal

67% din respondenții prestatori și 35% din organizațiile umbrelă au 100 sau mai puțin angajați. În schimb, 65% din organizațiile umbrelă aveau între 1.000 și 100.000 angajați și la fel angajatorii mai mari. Din sondajul 2017 a rezultat că lipsa personalului rămâne o problemă majoră pentru acest sector. Peste 60% din respondenții prestatori și peste 75% din organizațiile umbrelă consideră că lipsa de personal se produce des sau foarte des. Acest lucru are implicații atât pentru prestatori și organizațiile umbrelă cât și, în special, pentru majoritatea prestatorilor cu o forță de muncă relativ scăzută de 100 angajați sau mai puțin. Lipsa de personal este probabil să aibă impact asupra serviciilor prestate. Această lipsă a fost percepută ca fiind în principal un rezultat al salariilor mai mici plătite și un procent tot mai mare a altor angajați care au ajuns la vârsta de pensionare.

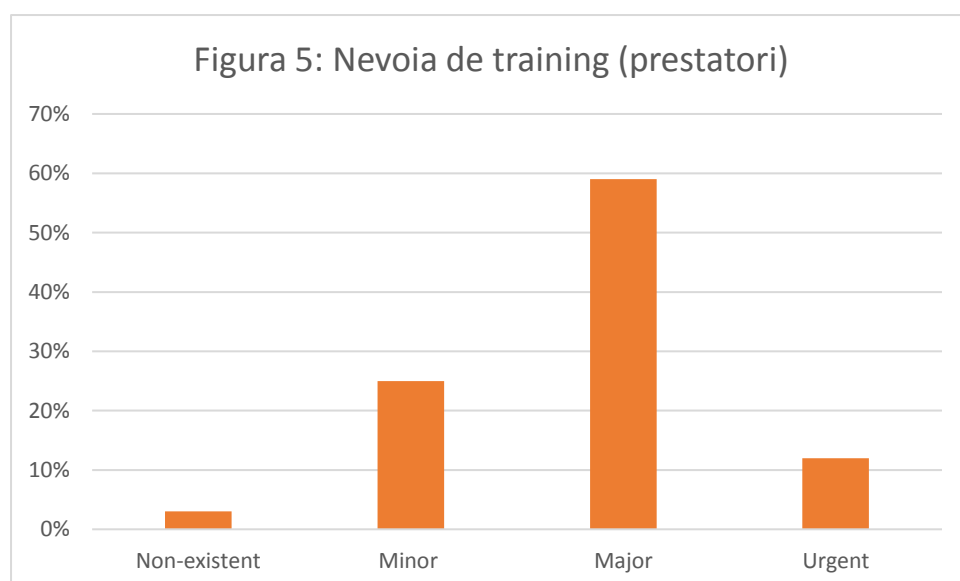
45% din prestatori și 55% din organizațiile umbrelă au considerat că nu va exista nici schimbare a numărului total de personal. 39% din prestatori și 30% din organizațiile umbrelă au considerat că va fi o creștere de 25%. Un număr relativ mic a considerat că va fi o creștere de 75%, astfel încât tendințele totale arată că forța de muncă este considerată ca necrescând sau crescând puțin. Aceasta spre deosebire de tendințele globale din sector din Europa care au arătat că angajarea în sectorul asistenței sociale continuă să crească.

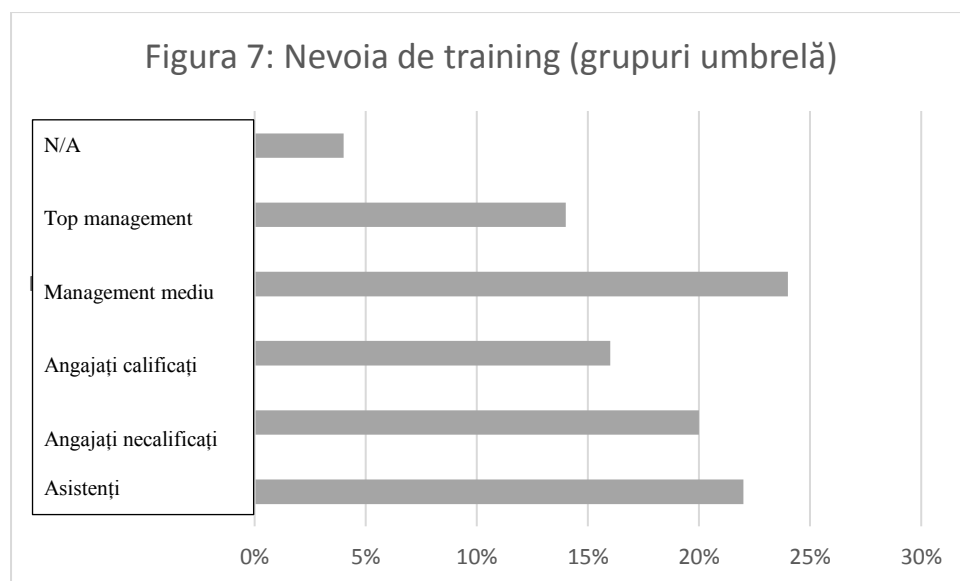
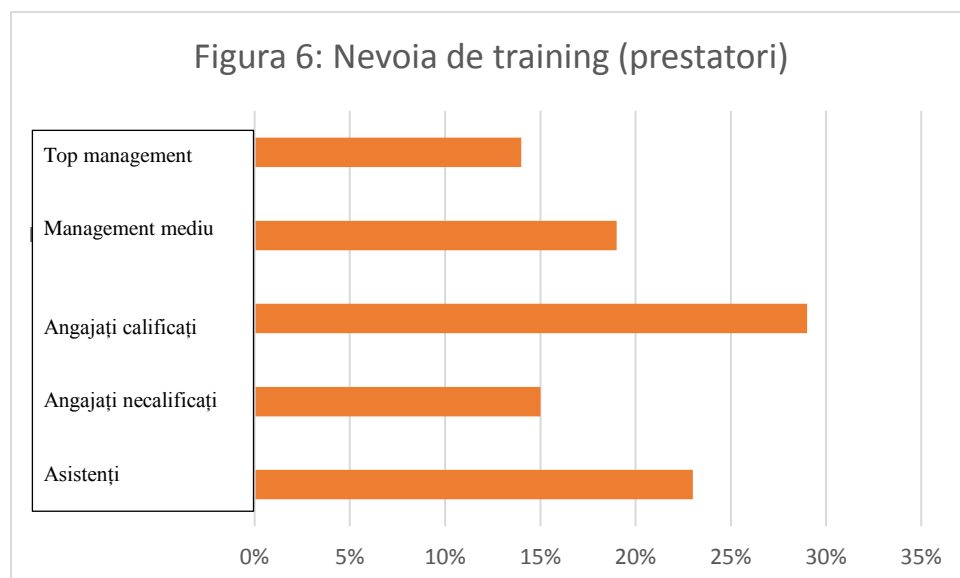
Calificări

O indicare a faptului că nivelul calificărilor necesare pentru a lucra în sectorul asistenței sociale poate crește rezultă din răspunsurile la o întrebare legată de calificările necesare pentru a lucra în sectorul de asistență socială. Peste 70% din respondenți au raportat că, pentru a lucra în acest sector, este necesară o calificare vocațională sau o diplomă universitară în asistență socială/medicală. Aceasta spre deosebire de 15% care considerau că nu este necesară o calificare. Calificările înalte au fost menționate de puțini respondenți ca un motiv pentru care tinerii nu au solicitat locuri de muncă în asistența socială, dar și statutul scăzut al activității din sector este adeseori considerat ca fiind cauzat de lipsa formării profesionale.



Deși nivelul calificărilor necesare pentru a pătrunde în sector pare să crească, a existat o credință larg răspândită că forța de muncă necesită training. 71% din prestatori și 75% din organizațiile umbrelă au considerat că există o nevoie urgentă sau majoră de training. Răspunsurile la care grupurile din cadrul forței de muncă au fost considerate ca necesitând training au arătat diferențe între prestatori și grupurile umbrelă, deși ambele grupuri considerau că toate grupurile din cadrul forței de muncă necesită un anumit grad de training. Prestatorii au considerat că angajații calificați erau grupul care avea cea mai mare nevoie de training, în timp ce organizațiile umbrelă identificau angajații necalificați ca având nevoie cel mai mult de training. Este important să se recunoască că toate grupurile din forța de muncă au fost considerate ca având nevoie de training, de la angajații necalificați la top management. Acest rezultat reflectă concluziile celor două sondaje anterioare ale EASPD.





Tineri

76.5% din respondenții prestatori au considerat că angajarea tinerilor este fie dificilă (48.5%) fie foarte dificilă (28%), iar 85% din respondenții organizației umbrelă considerau că angajarea este fie dificilă (55%) fie foarte dificilă (30%). Deși majoritatea copleșitoare a prestatorilor considera că recrutarea este dificilă sau foarte dificilă, doar 10% din respondenții prestatori de servicii aveau un program special pentru a recruta tineri. 90% din respondenți nu aveau. Nici un respondent organizație umbrelă nu avea un program special pentru recrutarea tinerilor chiar dacă majoritatea respondenților considera că recrutarea este dificilă.

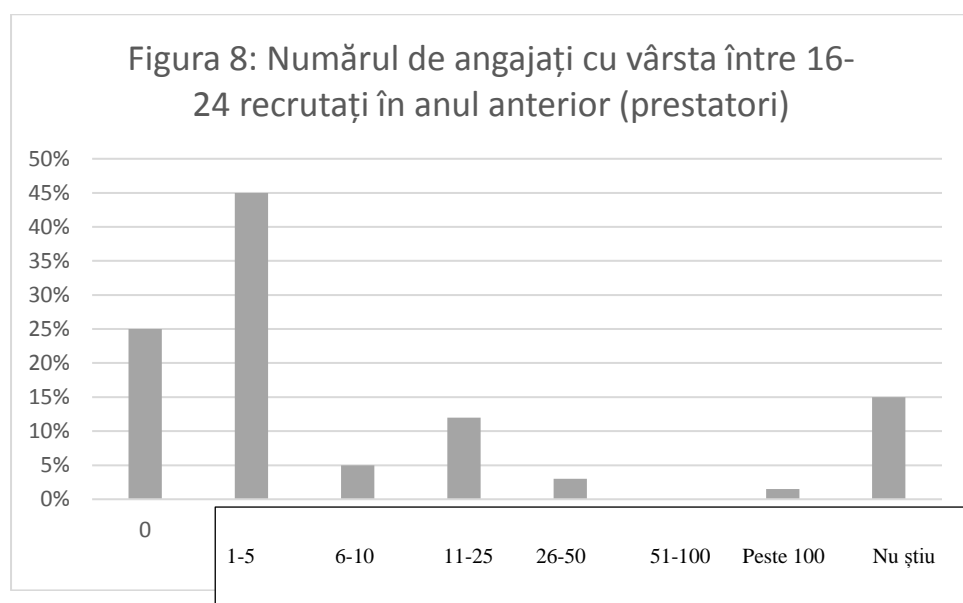
Programele speciale pentru tineri rulate de către prestatori se concentrau în principal pe recrutarea tinerilor din universități, care puteau face parte din scheme de stagiu, practică sau voluntariat. Unii prestatori au dezvoltat legături cu universitățile. Alții au recrutat prin Programul

UNITATEA DE CERCETARE INTERNAȚIONALĂ A SERVICIILOR PUBLICE (PSIRU)

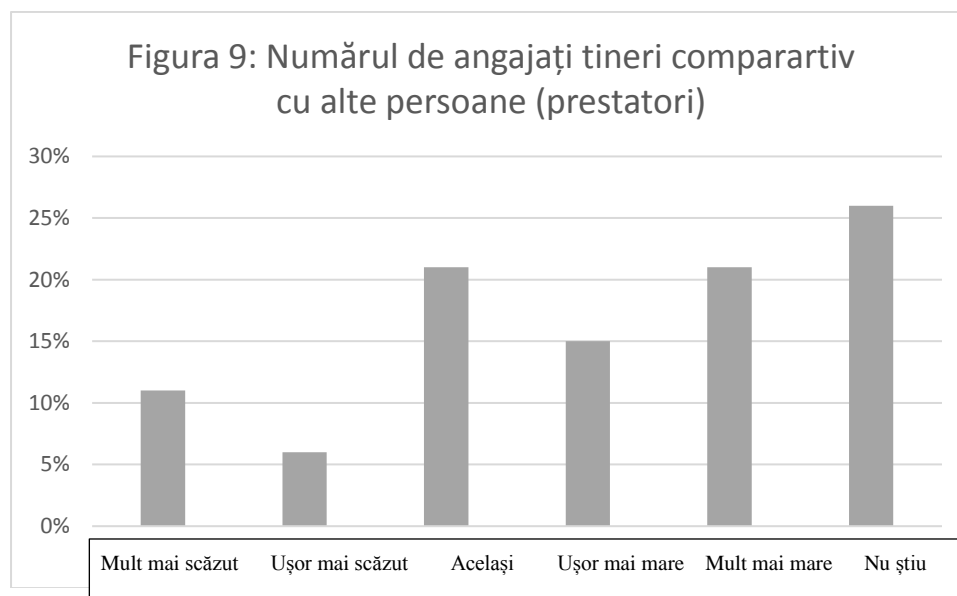
<https://www.gre.ac.uk/business/research/centres/public-services/home>

de garanție a tinerilor. Mulți prestatori încurajează stagiile studenților și le folosesc adesea ca o metodă de recrutare a tinerilor. Alți prestatori asigurau training introductiv concentrat, schimb de experiență și supervizare lunară, susținându-i astfel pe tinerii angajați la intrarea în organizație. Doi respondenți au raportat că utilizau training vocațional în domeniul serviciilor de sănătate și sociale, oferind training de suport și motivațional și creând locuri de muncă în sectorul medical și social. Toate aceste inițiative erau considerate a fi reușite, deși accentul pe trainingul individual și oferirea motivației pentru a începe o carieră erau descrise doar ca un succes slab. Acest lucru sugerează că parteneriatele cu universitățile și asigurarea stagiilor și internatelor pentru tineri sunt inițiativele cele mai de succes.

45% din respondenții prestatori și 15% din organizațiile umbrelă au putut recruta între 1 și 5 tineri în ultimul an, deși 25% din prestatori și 20% din organizațiile umbrelă nu au putut recruta tineri. Dacă comparăm cu rezultatele sondajului din 2015/6, din care a rezultat că 50% din prestatori angajaseră 1-5 tineri în anul precedent și 20% din organizațiile de prestatori nu recrutaseră nici un tânăr, observăm că nu a existat nici o îmbunătățire.



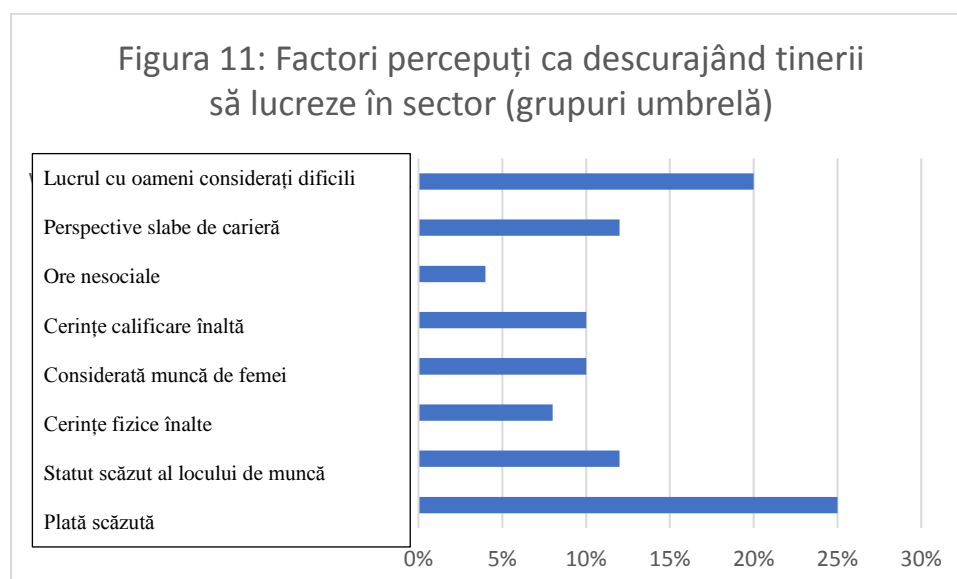
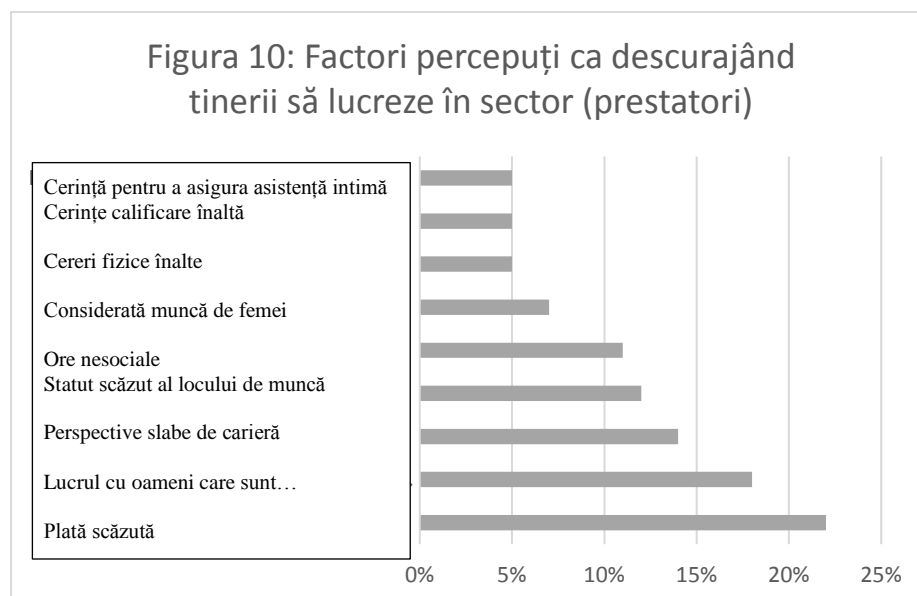
Numărul de tineri în comparație cu alte persoane din personal a fost aproximativ același pentru 21% din prestatori, dar a fost ușor mai mare și mult mai mare pentru 36% din prestatori. Pentru 17% din prestatori, a fost ușor mai mic sau mult mai mic. Răspunsul de la organizațiile umbrelă a fost mai divers cu 30% având un număr mult mai mic și 15% un număr mult mai mare.



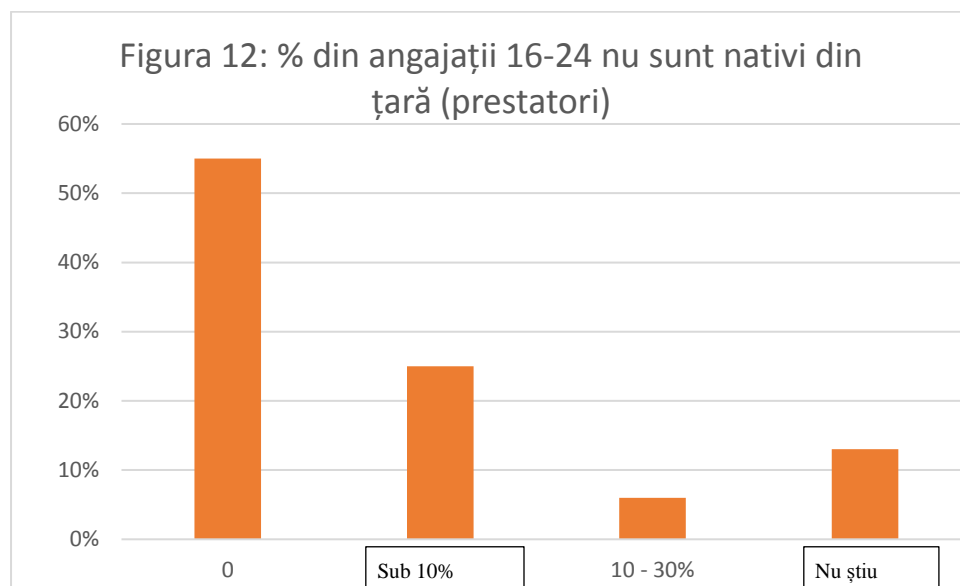
Deși aceste răspunsuri legate de recrutare și număr au arătat dificultăți de recrutare și menținere a tinerilor, poate unele din cele mai revelatoare răspunsuri au fost că 15% din respondenții prestatori nu au știut dacă organizația a putut să angajeze vreun tânăr, iar 26% din respondenții prestatori nu au știut dacă numărul de tineri a fost mai mare sau mai mic decât restul personalului. Pentru organizațiile umbrelă, procente mai mari de respondenți nu au știut (45%) dacă organizațiile au putut recruta tineri, iar 50% nu au știut dacă numărul angajaților tineri a fost mai mare decât numărul personalului total. Împreună cu rata redusă de incidență a programelor de recrutare specială pentru tineri, pare să existe o lipsă de informații privind tinerii colectate în cadrul organizațiilor, ducând la un nivel redus de conștientizare a modului în care trebuie să se soluționeze recrutarea și menținerea în funcție a tinerilor care pătrund în sector atât în rândurile prestatorilor cât și în grupurile umbrelă.

O analiză a răspunsurilor prestatorului referitoare la motivul pentru care tinerii au fost descurajați să lucreze în domeniul asistenței sociale a arătat că, deși plata scăzută (22%) și statutul scăzut (12%) au constituit peste o treime din răspunsuri, un alt factor major este că asistența socială implică lucrul cu persoane dificile, agresive și provocatoare (18%). Pentru răspunsurile organizațiilor umbrelă, 26% au menționat plata scăzută și 12% au menționat statutul scăzut, iarăși reprezentând peste o treime din răspunsuri. 20% au menționat problemele lucrului cu persoane provocatoare sau agresive ca motiv pentru care tinerii nu vor să lucreze în sector. Aceste răspunsuri sunt foarte similare. Împreună cu percepția activității asistenței sociale ca 'treabă de femei', cerințele fizice ridicate și cerința de a oferi îngrijire intimă, acest lucru sugerează că o înțelegere mai largă a naturii activității de asistență socială este necesară înainte ca mai multe persoane tinere să fie dispuse să lucreze în acest sector.

Programele speciale pe care cei 10% din prestatori le-au raportat au fost în principal implicate în lucrul cu tinerii în timpul educației/trainingului acestora pentru a le oferi o mai mare expunere față de lucrul în acest sector. Această strategie trebuie făcută publică la un nivel mai larg, astfel încât să existe legături între recrutarea tinerilor și crearea relațiilor de muncă cu universitățile/instituțiile educaționale și asigurarea stagiilor și practicilor.

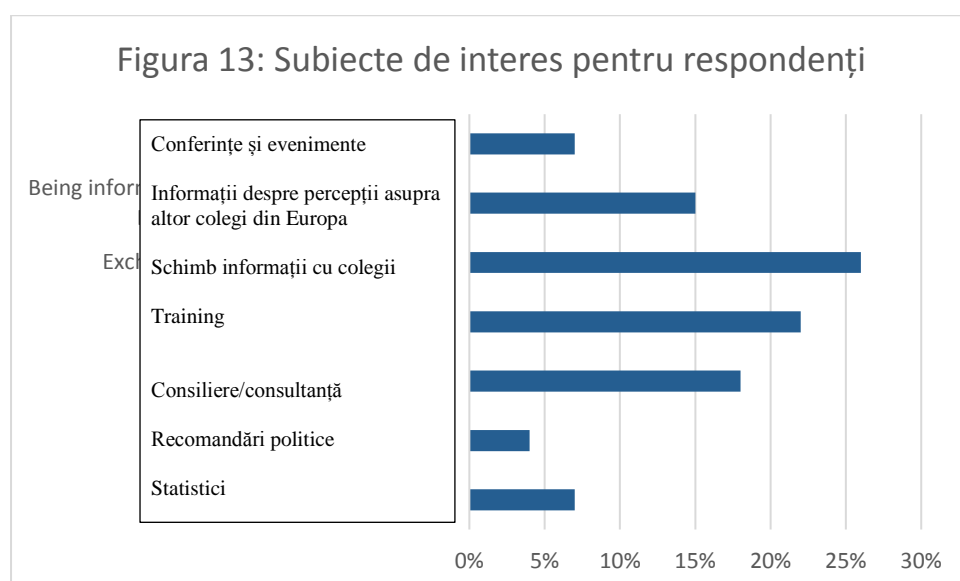


Din forța de muncă, 55% din prestatori nu au dispus de tineri angajați care să nu fie nativi din țara respectivă, ceea ce arată că proporția tinerilor din sector care sunt migranți sau din comunitățile etnice minoritare este relativ scăzută. 35% din organizațiile umbrelă nu au angajat tineri care să nu fie nativi din țara respectivă. 45% din organizațiile umbrelă nu știau dacă membrii săi angajau tineri care nu sunt nativi din țara respectivă. Aceste procente ridicate de tineri nativi ar putea fi datorită procentului ridicat de tineri migranți nu au încă educație superioară sau tinerii din comunitățile etnice minoritare nu sunt vizați de campaniile de recrutare. Cu toate acestea, aproximativ 50% din prestatori și organizațiile umbrelă considerau că mobilitatea forței de muncă a serviciilor sociale este în creștere. Acest lucru sugerează că atât prestatorii cât și organizațiile umbrelă trebuie să desfășoare campanii de recrutare care să-i vizeze pe tinerii migranți și tinerii din comunitățile etnice minoritare într-un mod mai specific, dacă se vor recruta dintr-o forță de muncă din ce în ce mai internaționalizată.



Viitor

Toți respondenții au fost interesați să fie informați în legătură cu rezultatele cercetării și Observatorului European din Sectorul Social. 26% au fost interesați să schimbe informații cu colegii și 18% au fost interesați în consiliere/consultanță.



Concluzie

Acest al treilea sondaj care examinează modul în care prestatorii non-profit și organizațiile umbrelă consideră tendințele din forțele lor de muncă arată că există câteva tendințe care au apărut în toate sondajele din 2014.

- Mulți din respondenții 2017 nu au considerat că trebuie să existe o creștere a forței de muncă. În sondajele anterioare EOHR, problemele finanțării, politicilor de austeritate și plății scăzute au fost considerate ca făcând mai dificilă creșterea forței de muncă.

- Nevoia de training rămâne un aspect major în sector pentru toate grupurile făcând parte din forța de muncă. Toate trei sondajele reflectă această necesitate.
- Sondajul din 2017 arată că există relativ puține programe de recrutare vizând în mod specific persoanele tinere. Deși peste 75% din respondenții din 2017 nu au luat parte la sondajele mai timpurii, acest lucru arată că nivelul de conștientizare legat de nevoile de programe de recrutare pentru tineri este încă relativ scăzut. Împreună cu un nivel scăzut de informare privind recrutarea și menținerea tinerilor în toate organizațiile, acest lucru sugerează că trebuie acordată o mult mai mare atenție la nivel național, regional, municipal și nivelurile organizațiilor față de recrutarea tinerilor pentru viitoarea forță de muncă din domeniul asistenței.
- Programele reușite de recrutare arată că recrutarea tinerilor este cel mai eficient realizată prin stagii, practici și experiență de lucru care poate fi realizată prin construirea unor bune parteneriate cu universitățile și alte instituții educaționale.
- Motivele pentru problemele existente la recrutarea tinerilor se reflectă în plata scăzută și statutul scăzut în anii precedenți, dar percepția activității de asistență socială ca implicând interacțiuni cu oameni agresivi, dificili și provocatori pare a fi mai puternică, arătând că atitudinile de bază față de activitatea de asistență socială nu se schimbă.
- Atât prestatorul cât și organizațiile umbrelă au arătat că multe din organizații nu au recrutat tineri dintre migranți și comunitățile etnice minoritate, deși a existat o percepție de creștere a mobilității angajaților din serviciile sociale.

Recomandări

Comisia europeană

1. Colectează sistematic date privind dimensiunea și caracteristicile forței de muncă tinere în domeniul asistenței pe țară;
2. Incorporează nevoile forței de muncă a sectorului de asistență socială în cadrul Semestrului European;
3. Ia în considerare utilizarea Garanției Integrării în Muncă UE/Garanției Tineretului la nivel UE și național pentru a implica sectorul de asistență socială în crearea de locuri de muncă;
4. Ia în considerare alocarea de fonduri cu destinație specifică a fondurilor pentru Inițiativă Integrării în Muncă a Tineretului către sectorul de asistență, prin programe naționale;
5. Încearcă crearea unui puternic program vocațional de training european care să fie o cerință națională minimă pentru sectorul de asistență din Europa;

Decidenții politici la nivel național

6. Recunosc și valorifică munca de asistență și contribuția acesteia la bunăstarea socială și la incluziunea socială
7. Promovează valoarea activității de asistență și o reflectă prin politici sociale și prin alocarea resurselor financiare de sprijin;

UNITATEA DE CERCETARE INTERNAȚIONALĂ A SERVICIILOR PUBLICE (PSIRU)

<https://www.gre.ac.uk/business/research/centres/public-services/home>

8. Promovează și încurajează instituțiile educaționale și de training pentru a dezvolta scheme de training pentru tinerii din sectorul de asistență;
9. Creează și sponsorizează scheme care îi încurajează pe tineri să pătrundă în sectorul de asistență, de exemplu ucenicii, practici;
10. Recunosc importanța plății și condițiilor de lucru în sectorul de asistență socială, făcând parte din societatea care recunoaște că sunt necesare resurse pentru a plăti pentru o asistență de calitate înaltă și cu respectarea contribuției aduse de angajații din domeniul asistenței față de societate.

EASPD

11. Încurajează membrii EASPD, alți prestatori de servicii și autorități publice să colecteze date mai sistematice privind dimensiunea și calificările forței de muncă tinere.
12. Încurajează membrii EASPD și alți prestatori de servicii să construiască pe legăturile existente cu universitățile și alte instituții de training pentru a dezvolta strategii pentru recrutarea angajaților tineri în domeniul asistenței.
13. Colaborează cu membrii EASPD și alte părți implicate pentru ridicarea profilului naturii complexe a activității de asistență, pentru a crea o înțelegere publică puternică a ceea ce implică un angajat în domeniul asistenței și valoarea muncii acestuia.
14. Face lobby în fața guvernelor naționale pentru a recunoaște importanța plății și condițiilor de lucru în sectorul de asistență, care face parte dintr-o societate care recunoaște că sunt necesare resurse pentru a plăti pentru asistență de calitate înaltă și cu respectarea contribuției aduse de angajații din domeniul asistenței față de societate.
15. Face lobby pentru un puternic program de training vocațional care să fie o cerință națională minimă pentru sectorul de asistență din Europa.

Jane Lethbridge
Decembrie 2017