



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ



Проект „Ефективни политики за задържане и развитие на младите хора в община Троян“
договор № BG05SFOP001-2.025-0222-C01/ 19.08.2022 г., по
Оперативна програма „Добро управление“ (ОПДУ),
съфинансирана от Европейския Съюз чрез
Европейския Социален Фонд



**Доклад от проучвания сред целеви групи
от населението на град Троян**

декември 2022 – март 2023

□ Цел и задачи на проекта.....	3
□ Цел и задачи на Дейност 1.....	4
□ Методологическа рамка на изследователската част на проекта.....	5
□ Анализ на капацитета на органите на местната администрация за работа с гражданския сектор при формулиране, изпълнение и мониторинг на политики в областта на младежкото задържане, мотивиране и развитие.....	7
1. Анализ на капацитета на общинската администрация за формулиране на политики в областта на задържане, мотивиране и развитие на младите хора на база на анализ стратегическите документи на община Троян.....	8
2. Анализ на капацитета на органите на местната администрация за работа с гражданския сектор ПРИ изпълнение и мониторинг на политики в областта на младежкото задържане, мотивиране и развитие на база на оценките от гражданския сектор	22
□ Анализ на капацитета на гражданския сектор за работа с местните власти при формулирането, изпълнението и мониторинг на политиките за задържане на младежите в община Троян.....	29
Проучване от фокус групи и дълбочинни интервюта	33
Проучване сред ученици.....	48
Проучване сред младежи на 20-35 год.....	58
Проучване сред представители на бизнеса.....	67
Сфери на интервенции.....	78
Основни изводи и препоръки	85

Проект „Ефективни политики за задържане и развитие на младите хора в Троян“ ще се изпълнява от сдружение Обществен КОМПАС в сътрудничество с община Троян и е иновативен отговор на значим социален проблем - обезлюдяването на малките населени места и загубата на младежки потенциал.

Основната му цел е „Активизиране на гражданското участие в процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на местни политики за задържане, мотивиране и развитие на младите хора в община Троян“, която поставя фокус върху създаването на условия за ефективни и прозрачни политики, базирани на актуални потребности и дефицити и демонстриране на младежкото гражданско участие в процесите на планиране, изпълнение и мониторинг на политики.

Специфични цели:

1. Създаване на условия за реализиране на ефективни и прозрачни политики, базирани на актуални потребности и дефицити чрез активно включване на младите хора в процесите на взимане на решения и формулиране на стратегически инструменти.
2. Създаване на благоприятна и насърчаваща среда за задържане, мотивиране и реализация на младите хора в община Троян чрез иновативни подходи и партньорско управление на местната власт, младежта, НПО и бизнес сектора.
3. Повишаване на капацитета на местната власт на общината за планиране и прилагане на политики за младежта, чрез отправяне на препоръки и създаване на механизъм за обратна връзка от гражданското общество.
4. Насърчаване на младежкото гражданско участие в процесите на изпълнение на политики и мониторинг, чрез организиране на тематични форуми за утвърждаване на партньорското управление.

Дейност 1 на проекта предвижда изготвянето на **анализ на капацитета за взаимодействие с гражданското общество и нормативната база на общинската администрация и установяване на актуалните нагласи, потребности и очаквания на младежката общност от община Троян на базата на резултатите от специализирано емпирично проучване.**

Проучването е възложено на външен доставчик с опит и експертиза в социологическите дейности.

Основната цел на тази дейност е да се събере необходимата емпирична информация, като основа за последващите препоръки и стратегически инструменти. Това е и своеобразна първа крачка за насърчаване на заинтересованите страни към партньорско управление и мотивация за гражданско участие.

Резултатите от тази дейности ще служат за основа на разработване на стратегически инструменти и отправяне на препоръки за поощряване на гражданско участие и подобряване на процесите на формулиране, изпълнение и мониторинг на политики за задържане на младите хора в община Троян.

Необходимата информация е събрана чрез прилагането на следните изследователски методи:

- Проучване на вторична информация** - нормативни документи и общински практики (Desk research);
- 8 тематични фокус групи с представители на всички заинтересовани страни** (младежи с различен профил и характеристики; представители на бизнеса и др.);
- Анкетно проучване със 120 младежи** – планираната он-лайн анкета беше проведено чрез много по-надеждния метод пряка лична анкета поради невъзможност за достигане на целевата група чрез електронна поща
- 30 дълбочинни теренни интервюта с младежи**
- 30 интервюта с представители на бизнеса**

Резултатите от проучването са представени в настоящия доклад в аналитичен и графичен вид.

Целеви групи на проучването:

- Местната власт и отговорните за създаването и прилагането на политики за младежта; Представители на местната младежка общност и гражданското общество;
- Представители на местния бизнес;
- Представители на образователни и други институции;
- Широката местна общност;
- Други заинтересовани страни (например родители и учители на младежи).


Проучванията събраха информация по следните теми:

- Възприемане на темата за емиграцията на младите хора и начините за задържането и развитието им в община Троян от всички заинтересовани страни;
- Наличните възможности за професионална и личностна реализация на младежите ;
- Фактори, които влияят позитивно или негативно върху намерението за емиграция на младежите;
- Причини и мотиви на младите хора за напускане на община Троян;
- Достъп на младежите до информация и до процесите на взимане на решения, които ги касаят и възможностите им за гражданско участие;
- Отношение към дейностите на общината за задържане на младите хора

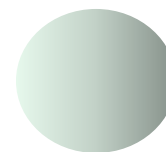
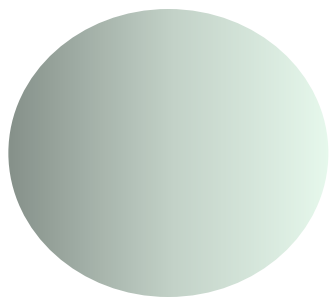
Анализът показва

- тенденциите в обществените нагласи;
- дефицитите в местното управление;
- сферите за интервенция.

Получената информация от тези анализи ще послужи като отправна точка за необходимата промяна в общността: промяна в нормативната база, капацитета на общинската администрация, адекватността на местните политики, качеството на предоставяните услуги за младежта, подходите за задържане на младите хора и др.



**АНАЛИЗ НА КАПАЦИТЕТА НА ОРГАНИТЕ НА МЕСТНАТА
АДМИНИСТРАЦИЯ ЗА РАБОТА С ГРАЖДАНСКИЯ СЕКТОР ПРИ
ФОРМУЛИРАНЕ, ИЗПЪЛНЕНИЕ И МОНИТОРИНГ НА ПОЛИТИКИ В
ОБЛАСТТА НА МЛАДЕЖКОТО ЗАДЪРЖАНЕ, МОТИВИРАНЕ И
РАЗВИТИЕ**



**1. АНАЛИЗ НА КАПАЦИТЕТА ЗА ФОРМУЛИРАНЕ НА ПОЛИТИКИ В
ОБЛАСТТА НА ЗАДЪРЖАНЕ, МОТИВИРАНЕ И РАЗВИТИЕ НА МЛАДИТЕ
ХОРА НА БАЗА НА СТРАТЕГИЧЕСКИТЕ ДОКУМЕНТИ НА ОБЩИНА ТРОЯН**



Самото наличие на **Програмата за демографска политика** показва важността на демографското състояние на общината, директно зависещо от механичната миграция на населението в т.ч. на младите хора. **Тя формулира пет основни приоритета в дейността на общината по отношение на демографското развитие на община Троян**

- Насърчаване на раждаемостта, чрез създаване на среда, благоприятна за отглеждането и възпитанието на деца.
- Намаляване на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст.
- Адаптиране на социалните системи към демографските промени.
- Подобряване на общата демографска информираност и сексуално репродуктивна култура на населението.
- Подобряване на качеството на живот в общината.

Всички те имат отношение към създаването на условия за задържане на младите хора в общината, като вторият „Намаляване на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст“ е този, който директно има отношение към темата и целите на настоящия проект.

Общинският план за младежта на община Троян за 2022 г. преповтаря тезата, че негативната демографска тенденция сред целевата група се дължи на причини от образователно и икономическо естество.

Приоритетът, който адресира проблема, е „Неформално обучение за придобиване на умения и ключови компетентности“.

Стратегическите цели включват както обучение, така и насърчаване на заетостта, ангажираността и овластяването на младите.

Програмата за изпълнение на плана включва разнообразни дейности, демонстриращи системен подход за активно включване на младите хора в икономическия и социално-политическия живот в общината.

Въпреки че Общинският план за младежта не прави изрична връзка между съвкупността от формулирани мерки и проблема с емиграцията на младите, естеството на мерките предполага потенциален ефект в това направление.



Основно предимство на Стратегията за развитие на образователната система (2014- 2020) и Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица (2015-2018) е това, че се основават на подробни (SWAT) анализи, съответно на проблемите на образователната система, и на младите при позиционирането им на пазара на труда.

Има индикации, че част от формулираните цели и мерки във вече дискутираните актуални стратегически документи (Програма за демографска политика, Общински план за младежта и Програмата за изпълнение на плана) се основават именно на тези анализи.

Основна част от формулираните мерки в Стратегията за развитие на образователната система и Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица, имащи отношение към емиграцията на младите, са в сферата на образованието – формално и неформално, отново в контекста на потребностите на трудовия пазар.

Следващите два раздела предлагат кратък преглед на релевантните аспекти от двата стратегически документа, въпреки че са зададени за вече изтекъл период, тъй като представят логическата база за цялостния подход към изследвания проблем. Програмата за демографска политика и (2021-2023) и Общински план за младежта на община Троян за 2022 г. с прилежащата към него Програма за изпълнение се разглеждат в отделни раздели.

Визията на Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица е „ускоряване на прехода от безработица към заетост в реалната икономика на млади хора от Община Троян, включително на неравнопоставените групи на пазара на труда и намаляване на несъответствието между търсената и предлаганата работна сила.“ (стр 12).

Приоритетите на Плана са както ограничаване и превенция на младежката безработица, така и устойчиво икономическо развитие.

Голяма част от целите за интервенция се фокусират върху:

- Предоставяне на възможности и насърчаване на професионално образование и обучение, съобразено с потребностите на пазара на труда;
- Въвличане на частния сектор като партньор както на образователните институции, така и на общината при формулиране и изпълнение на политики за заетост.

Ценен аспект на Плана от гледна точка на емиграция на младите е изложението в него анализ на условията на местната икономика и пазара на труда спрямо образователните условия в общината. Анализът се основава както на обективни индикатори, напр. данни от бюро по труда, така и на субективните възприятия на анкетираните ученици в средни училища.

Основните проблеми, които учениците виждат пред себе си, включват недостатъчни възможности за професионална реализация и ниско заплащане на труда. Подобни са и факторите, които биват идентифицирани като водещи причини за безработица сред младите – ниско заплащане и безработица.

Важно е да се отбележи, че същите фактори са посочени за определящи при решението за оставане в родното място или емиграция в друго населено място – подходящо работно място и добро трудово възнаграждение.

Според включения в Плана SWAT анализ (стр. 10) на условията за трудова реализация в общината, силните страни включват:

- „Развита икономика в общината с многоотраслова структура“;
- „Наличие на училища с подходящи профилирани и професионални паралелки“;
- „Трайно нисък % на безработица в община Троян, спрямо страната и Ловешка област“;
- „Висок % на продължаващи образованието си във ВУЗ младежи“;
- „Наличие на специалисти, трудови посредници, които консултират и насочват младежите към подходящи работодатели“ и др.

- От друга страна, част от идентифицираните слаби страни отразяват както възприятията на младите, така и регистрирания във всички дискутирани стратегически документи фокус върху обвързване на образованието и професионалното обучение с пазара на труда:
- „Недостатъчна обвързаност за завършващите професионални паралелки с местната икономика“;
- „Относително ниско заплащане на труда на младите“;
- „Тенденция към реализиране на по-високо квалифицираните млади хора от общината в големите градове и чужбина“;
- „Работещи бедни - заети лица, чиито доходи не им осигуряват живот над линията на бедност“ и др.

Същият проблем излиза на преден план и в Стратегията за развитие на образователната система.

- Визията на Стратегията е постигането на: „[у]стойчива и ефективна образователна система, отворена за промени и иновации, гарантираща достъп до качествено образование и възпитание, пълноценно личностно развитие и професионална реализация на младите хора от община Троян“ (стр. 39).
- Сред стратегическите цели присъстват както подобряване качеството на образование и образователната среда, включително материално-техническата база, така и обвързване на професионалното образование с потребностите на местната икономика.
- Подобно на Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица, Стратегията за развитие на образователната система също се основава на SWAT анализ.
- Сред силните страни са споменати подобряване квалификациите на педагогически персонал, модернизирани материална база, възможности за извънкласни дейности, както и добри традиции в професионалното обучение.

От друга страна, част от идентифицираните слаби страни поставят под въпрос качеството и релевантната на професионалното обучение. По-конкретно, слабите страни на образователната система включват (стр. 36-37):

- „Утвърждават се професионални паралелки без възможност за практическа реализация; слаби връзки с бизнеса“;
- „Недоверие на работодателите към качеството на професионалното образование и обучение“;
- „Недостиг на учители по определени учебни предмети, главно чужди езици и информационни технологии и информатика“ и др. на преден план и в Стратегията за развитие на образователната система.

Стратегическите цели пряко отразяват идентифицираните в SWAT анализа слаби страни на образователната система. Релевантна към проблема с емиграцията на младите е Стратегическа цел 4 - Обвързване на професионалното образование в община Троян с потребностите на местната икономика. В голямата си част, подцелите се фокусират върху популяризиране и предоставяне на възможности за адекватно професионално обучение, както и въвличане на бизнеса в различни аспекти от професионалното обучение. По-конкретно, подцелите включват (стр. 42):

Професионално обучение:

- „Ежегодно проучване и анализ на потребностите на пазара на труда и сформирани на професионални паралелки в съответствие с потребностите от работна сила с определени характеристики“;
- „Изграждане и поддържане на модерна училищна база за професионално обучение“;
- „Реализиране на дейности за ранно професионално ориентиране“;
- „Създаване на възможности за „Учене през целия живот““;
- „Популяризиране на политиките „Учене през целия живот““;
- „Самообучение и преквалификация на трайно безработни лица, включително младежи, в съответствие с потребностите на пазара на труда“.

Въвличане на бизнеса:

- „Засилване на връзката „Училище – Бизнес - Община““;
- „Активно участие на бизнеса във всички етапи от процеса на професионалното ориентиране и професионалното обучение“;
- „Участие на работодателите при усъвършенстване професионалната квалификация на учителите“.

Приоритет 2 от Програмата, „Намаляване на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст“, директно адресира изследвания проблем. Значителна част от мерките изцяло се припокриват със заявените цели в Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица и Стратегията за развитие на образователната система (стр. 13):

- „Изпълнение на заложените дейности от общинския план за превенция и ограничаване на младежката безработица в община Троян“;
- „Развитие на професионалните умения в подкрепа на местната икономическа активност“;
- „Създаване на динамичен модел на професионално образование. Закриване на неефективни и неприложими специалности и откриване на нови, актуални професионални паралелки, съобразени с потребностите на бизнеса и на пазара на труда“;
- „Разработване и прилагане на строги механизми за ограничаване на отпадането на децата от всички степени на образователната система“.

Други дейности под този приоритет надграждат вече формулираните в по-ранни документи, например

- подкрепа за създаването на STEM среда (насочена към развитието на образователната система),
- Осигуряване на възможност за работа при гъвкаво работно време (подобряване условията на труд) и
- обучение и финансиране на проекти на млади предприемачи (професионално обучение
- стимулиране на местната икономика).

Трета категория дейности изглеждат несвързани с останалите и вероятно се основават на хипотези и добри практики в сферата на социалната политики:

- популяризиране на услугата за почасово гледане на деца и
- предоставяне на общински терени за жилища за млади семейства и ведомствени жилища.
- Дейността за привличане на млади и образовани хора посредством проекта „Троян – IT заслон в Балкана“ няма обосновка (от гледна точка на потенциалната привлекателност на този маркетинг продукт), но иновативният и характер предполага потенциал за добра практика, в случай че зададената цел бъде постигната.

Програмата ОСНОВНИ ПРИОРИТЕТИ В ДЕМОГРАФСКОТО РАЗВИТИЕ НА ОБЩИНА ТРОЯН

- Насърчаване на раждаемостта, чрез създаване на среда, благоприятна за отглеждането и възпитанието на деца.
- Намаляване на емигриращите млади хора в репродуктивна възраст.
- Адаптиране на социалните системи към демографските промени.
- Подобряване на общата демографска информираност и сексуалнорепродуктивна култура на населението.
- Подобряване на качеството на живот в общината.

Други дейности под този приоритет надграждат вече формулираните в по-ранни документи, например

- подкрепа за създаването на STEM среда (насочена към развитието на образователната система),
- Осигуряване на възможност за работа при гъвкаво работно време (подобряване условията на труд) и
- обучение и финансиране на проекти на млади предприемачи (професионално обучение
- стимулиране на местната икономика).

Трета категория дейности изглеждат несвързани с останалите и вероятно се основават на хипотези и добри практики в сферата на социалната политики:

- популяризиране на услугата за почасово гледане на деца и
- предоставяне на общински терени за жилища за млади семейства и ведомствени жилища.
- Дейността за привличане на млади и образовани хора посредством проекта „Троян – IT заслон в Балкана“ няма обосновка (от гледна точка на потенциалната привлекателност на този маркетинг продукт), но иновативният и характер предполага потенциал за добра практика, в случай че зададената цел бъде постигната.

Обвързване на професионалното образование с пазара на труда е един от аспектите на Програмата за демографска политика, но дейностите, свързани с противодействие на емиграцията на млади хора, са значително по-разнопосочни.

Програмата за демографска политика е разработена като механизъм за противодействие на общите негативните демографски тенденции на намаляване и застаряване на населението.

Тенденциите се отдават както на отрицателно естествено възпроизводство, така и на емиграция, често от страна на младите.

Както вече беше споменато, идентифицираните в Програмата причини за емиграция сред целевата група са висше образование и икономическа реализация.

За разлика от Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица и Стратегията за развитие на образователната система, Програмата за демографска политика не предлага подробен анализ на проблемите, които таргетира, а по-скоро цитира демографски данни, демонстрирайки отрицателен прираст за последните близо три десетилетия, но също така известно стабилизиране на населението през последните години.

Причините за стабилизирането са абстрактно формулирани като „взаимосвързаното влияние на демографските и социално-икономическите условия“ (стр. 5) без да се навлиза в дълбочина в конкретните фактори, повлияващи демографските процеси на местно ниво.

“

Подобно на Програмата за демографска политика, Общинският план за младежта също насочва един от петте си приоритета към противодействие на емиграцията на младите в тесен синхрон с целите, зададени в Плана за превенция и ограничаване на младежката безработица и Стратегията за развитие на образователната система

Според текста на стратегическия документ, в него са поставени три акцента (стр. 2).

- „подобряване на комуникацията между младежките организации и органите на местната власт,
- оптимизиране на резултатите от младежките дейности на местно равнище и
- подобряване на механизмите за включване на младите хора в процеса на взимане на решения“

От направеното проучване за целите на настоящия проект ще стане ясно, че въпреки че в този стратегически документ не е направена директна връзка между тези акценти и емиграцията на младите, това са аспекти на подобрене на социалната среда, които биха повлияли върху нагласите на младите хора за установяване в града.

Планът дефинира пет приоритета:

Приоритет 1. Неформално обучение за придобиване на умения и ключови компетентности:

Разнообразните цели и мерки в рамките на този приоритет включват както насърчаване на неформалното обучение и заетостта, така и овластяването и цялостното въвличане на младите в социално-политическия живот на социума.

Приоритет 2. Екология и опазване на околната среда: Мерките се фокусират предимно върху развиването на екологични ценности и култура.

Приоритет 3: Свободно време, творчество и култура: Основният фокус пада върху насърчаване на творчество и култура сред младите чрез насърчаване на участието им културни и спортни инициативи.

Приоритет 4: Насърчаване на здравословен начин на живот: Приоритетът адресира физическо и психическото здраве на младите, включвайки цели и мерки, насочени най-вече към подобряване на информираността.

Приоритет 5: Толерантност и европейска принадлежност: Този относително обширен приоритет обхваща три ключови сфери: 1) помагане и социално включване на младежи от уязвими групи, в неравностойно положение и с увреждания; 2) развиване на култура на толерантност и ненасилие; и 3) развиване на европейска идентичност.

Приоритет 1, който визира цялостно по-активноовластяване на младите и Приоритет 3, който предполага по-високо качество на живот директно адресират емиграцията на младите. От друга страна Приоритети 2 и 5 – по-здравословна среда (съответно физическа и социална), също се очаква да окажат не директен ефект въпреки липсата на изрична обосновка и данни, демонстриращи връзка със изследвания проблем.

Програмата за изпълнение на общинския план за младежта предвижда многообразие от конкретни дейности в сферата на образованието, неформалното обучение и насърчаване на заетостта, които до голяма степен припокриват и отчасти надграждат формулираните в по-старите документи цели. Освен обучение, насочено към актуални и търсени професии, и въвличането на бизнеса в процеса на професионално ориентиране, Планът за младежта изрично се фокусира върху възможностите, предоставяни от неформалното образование. Конкретни дейности включват (Приложение 3 към Програмата за изпълнение):

- „Изграждане на съвременна образователна, училища среда, която да гарантира ефективен образователен процес както за формалното, така и за неформалното и информалното учене“;
- „Насърчаване валидирането на компетентности придобити чрез неформално обучение“;

- „Мотивиране на младите хора да разширяват знанията, опита и уменията си чрез възможностите на неформалното обучение“;
- „Приоритетно насърчаване на местните млади хора към обучение по професии и специалности, търсени за трудовия пазар“;
- „Организиране на срещи за популяризиране на града като привлекателно място за млади хора с дефицитни за общината професии“;
- „Провеждане на "Дни на кариерното ориентиране" и дискуссионни срещи“;
- „Популяризиране на ВУЗ и неформални образователни организации, предлагащи обучение по атрактивни, защитени и актуални в съвременните условия професии - организиране на академия "Телерик", изпълнение на стажантски програми към ЛТУ и др.“;
- „Насърчаване на младите хора за включване в пазара на труда чрез организиране на срещи с бизнеса“;
- „Създаване на условия за улесняване прехода между образование и заетост“
- „Организиране на срещи с местния бизнес за запознаване с условията за наемане на работа“ и др.

Освен обучение и заетост, Приоритет 1 включва и цели, свързани с овластяването на младите и насърчаване на тяхното политическо участие. Ангажирането им в местното управление вероятно също има за цел да противодейства на тенденцията за емиграция сред целевата група.

В този контекст се предвиждат следните дейности (Приложение 3):

- „Мобилизиране на участието на младите хора в управлението на местно ниво и гражданския контрол върху дейността на общинските органи“;
- „Популяризиране и провеждане на кампания за студентски стажове в държавната администрация“.

Насърчаването на иновативни подходи при работа с младите е също сред дефинираните цели на Приоритет 1.

Дейностите включват както развитието на гъвкави форми на младежки сдружения (в онлайн среда), така и гъвкави форми на заетост, напр. дистанционна работа и co-working зони.

Накратко, въпреки че само един приоритет от Общинския план за младежта адресира емиграцията на младите, приоритетът обхваща разнородни цели и дейности, много от които са тясно интегрирани с целите и мерките от други стратегически документи, а някои са прогресивни и иновативни по характер. От друга страна, операционализирането на този приоритет в конкретни мерки и дейности във взаимовръзка с различните цели и дейности, остава недоизяснено.

Припокриването на някои цели и мерки в петте дискутирани стратегически документи от една страна демонстрира интеграцията между тези документи и наличието на приемственост. От друга, обаче, това би могло да показва, че планираните мерки за вече изтеклите периоди (2014-2018 и 2015-2020 г.) не са били достатъчно ефективни.

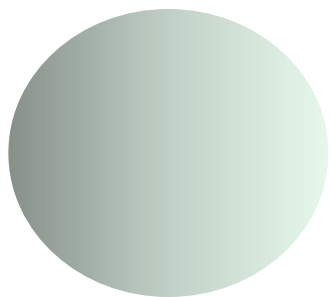
Могат да бъдат идентифицирани две положителни тенденции в подходите на всички дискутирани стратегически документи:

Първата е наличието на осъзната необходимост от въвличане на различни заинтересовани страни в политиките и програмите на общината. От особено значение е многократно заявените цели и мерки, свързани с развиване на партньорски взаимоотношения между общината, образователни институции и частния сектор.

Втората тенденция е опитът за системен подход, демонстриран и в Общинския план за младежта и в Програмата за демографска политика – към проблемите на напускането на младите хора се подхожда комплексно – чрез директни и индиректни мерки.

В стратегическите документи, обаче, не се вижда стратегия или поне ясно изразен подход към

- Действия за промяна на нагласите на населението чрез осъзнаване и оценяване на положителните аспекти на града;
- Отваряне на общината за привличане на заселници отвън – не само в млада, но и на средна и напреднала възраст, и на чужденци, които биха оценили достойнствата на малкия град ;
- Адресиране на проблемите и на селата в общината, не само на гр.Троян.



**2. АНАЛИЗ НА КАПАЦИТЕТА НА ОРГАНИТЕ НА МЕСТНАТА АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗА РАБОТА С ГРАЖДАНСКИЯ СЕКТОР ПРИ ИЗПЪЛНЕНИЕ И МОНИТОРИНГ НА
ПОЛИТИКИ В ОБЛАСТТА НА МЛАДЕЖКОТО ЗАДЪРЖАНЕ, МОТИВИРАНЕ И
РАЗВИТИЕ НА БАЗА НА ОЦЕНКИТЕ ОТ ГРАЖДАНСКИЯ СЕКТОР**

Оценка на капацитета на общината за взаимодействие с гражданския сектор по повод на формулиране и изпълнение и мониторинг на политики



Проведените проучвания показаха, че като цяло общинската администрация на Троян донякъде има капацитет за формулиране на политики:

- тя разполага с човешки ресурс, който има опит в идентифицирането на проблемни области и формулирането на политики и мерки за изпълнението им. В общината работят 4-ма човека, които имат отношение към въпросите на младежта. Те правят своите предложения към кмета и заместник кмета и тези предложения се обсъждат и приемат или отхвърлят.

Общинските служители споделиха че имат нужда от:

- резултати от емпирични представителни проучвания сред населението на общината, които да потвърдят или коригират техните предложения;
- интерактивно взаимодействие с лидерите на мнение от града при формулирането и изпълнението;
- механизъм за идентифициране и разработване на политики чрез взаимодействие с гражданския сектор.

- По отношение на взаимодействието с гражданския сектор при изпълнението на политиките общинската администрация се справя основно сама и като цяло успеваемостта на дейността и е оценена положително от гражданския сектор, въпреки направените препоръки за подобрене;
- Общинските служители подчертаха необходимостта от пробуждане на Гражданският сектор за да осъзнае, изпълнението на политиките, т зависи от всички – особено що се отнася до най-сериозният проблем на общината – нейното обезлюдяване.

В тази посока представители на общинската администрация изразиха мнение, че трябва да се предприемат инициативи, които да предразположат по-будните представители на населението към изразяване на мнения, инициране на действия и увличане на младите хора. Проведените фокус групи показаха, че са една подходяща форма на взаимодействие, която предизвика интерес сред представителите на гражданския сектор.

Оценка на капацитета на общината за взаимодействие с гражданския сектор по повод на формулиране и изпълнение и мониторинг на политики



Проведените проучвания показаха, че Мониторингът на политики е сфера която като че ли е извън обсега на интерес и действия на общината.

Общинската администрация има опит в наблюдение на изпълнението на дейности на външни организации, финансирани от нея.

По отношение на политиките за задържане на младите хора в общината, обаче, е важно е да се отбележи, че местната власт не би могла едновременно да изпълнява формулираните политики и сама да наблюдава изпълнението им с изключение на вътрешното самонаблюдение на институцията.

Мониторингът по принцип е дейност, която се извършва от независим обективен оценител, който прави това в интереса на общността или от самите заинтересовани страни - групата на „потребителите“ на продуктите от дейността.

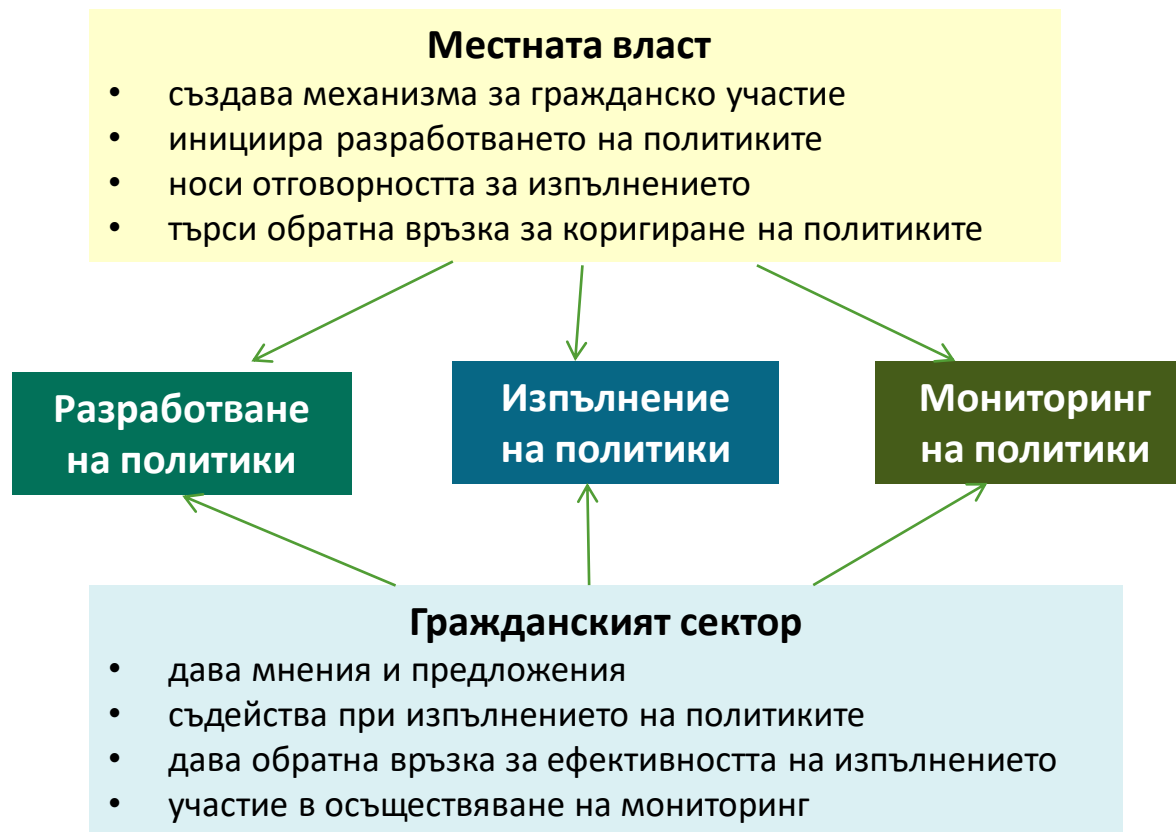
Гражданският сектор, който е потребител на услугите на общинската власт, обаче, няма капацитет да изпълнява подобни функции, както показва проведеното проучване: той не разполага нито с човешки и организационен ресурс, нито с професионални познания за извършването на тази функция, както и липсва осъзнатостта за тази необходимост.

Като цяло темата да мониторинга на политики остана неизяснена и отворена в рамките на проучванията, проведени за целите на настоящия проект, което доказва и неговата полезност и своевременност:

Очаква се експертната подкрепа на партньора на община Троян Сдружение „Обществен компас“ за:

- разработване на модел, социална технология или механизъм мониторинг – както и да бъде наречена системата от действия и ресурси, които трябва да извършват тази дейност;
- идентифицирането на ресурсите необходими за тази дейност – човешк, организационни и финансови;
- набелязването на подходите на въвличането на гражданския сектор в изпълнението ѝ.

Схема на функциите на местната власт и гражданския сектор по отношение разработване, изпълнение и мониторинга на политиките за задържане на младите хора в община Троян



Преобладаващото мнение в проведените изследвания на обществените нагласи е, че управляващите града – работещите на ръководни длъжности в общината се справят добре с работата си. Всички целеви групи изразиха положителни мнения, но и посочиха недостатъци и направиха препоръки за подобрения.

Бяха изброени редица инициативи, директно насочени към подпомагане на установяването и интегрирането на младите хора в града:

- Програма за млади лекари
- Програма за млади учители
- Събития за кариерно ориентиране

Проучванията показаха, че анкетираните ученици и част от интервюираните младежи на възраст 20 – 25 год като цяло не са твърде запознати с действията на общината, включително и с тези, свързани със задържането на младите в Троян и района. Младите хора над 25 годишна възраст изразиха доста поляризирани мнения – от много негативни до много позитивни.

„Изцяло съм доволна от това, което виждам и се случва с града. Много процъфтя града ни. Надявам се за в бъдеще поне да се запази толкова добро управление, колкото е сега. Имаме си всичко в момента, което е необходимо.“ (жена, 33 год)

„Смятам, че общината прави достатъчно неща да се чувстват всички хора добре в града и помага на съответните възрастови групи и на по-младите и на по-възрастните, смятам, че е на доста добро ниво.“(жена 34 год.)

„Вижда се, че се стараят - има положителни промени в града, но още може.“ (мъж, 45 год)

„Общината прави много за младите хора: имаше събития за кариерно ориентиране , програми за млад лекар и млад учител “ (учителка)

Като цяло сред участниците в проучванията преобладава мнението, че участието на младежите в управлението на града е все още минимално или изобщо невидимо.

Забелязва се назначаването на млади хора в общинската администрация, но само на длъжности, от които не зависи взимането на решения. Все още това не се възприема като тенденция за подмладяване на управленския състав в общината.

От друга страна, служители на общинската администрация се изказаха критично относно липсата на заинтересованост и инициативност сред младите хора за участие в обществения живот.

Според изразени в проучванията мнения навлизането на млади хора в управлението на града би повлияло положително върху процесите на задържане на повече младежи в общината и върху развитието им.

Някои от участниците препоръчаха общината да подтиква и кани младите хора да изразяват мненията си чрез организиране на обществени обсъждания, дебати и дискуссионни групи за намиране на решения на проблемите на града.

„Младите хора си живеят в телефоните и не се интересуват от обществения живот. Те дори нямат нужда да общуват помежду си...“ (бизнесмен)

„Няма гражданско общество в Троян. Няма активни граждани сред младите... Преди беше направен опит с младежки общински съвет, но съществуването му остана формално“ (Служител на общината)

„В Троян няма граждански младежки организации“

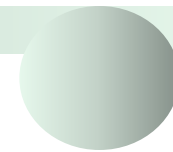
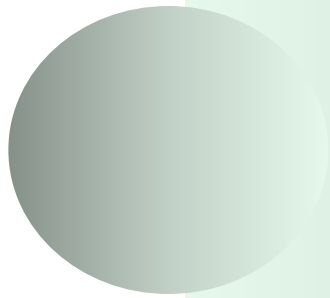
„Ако в управленските структури влезат млади хора, които да мислят по-трезво и по-зряло, защото младите хора знаят нашето поколение какво иска и в какво ще има интерес“ (мъж, 25- 35 г.)

„Някой трябва да ги организира младежите. Трябва да бъдат въвличани в различни инициативи. Трябва повече доброволчески колективни инициативи – като почистване на пракове, засаждане на дръвчета и т.н.“ (жена, 40 – 50 г.)

Представителите на бизнеса също бяха позитивно настроени, но отправиха важни препоръки към управляващите града, които адресират дефицити в работата на общината, свързани с противодействие на миграцията на младите към други населени места и чужбина. Тези мнения бяха подкрепени и от другите заинтересовани страни, най-вече от учителите и родителите, участвали в проучването:

- Осигуряване на повече зони за младите за развлечение, спорт и социални дейности;
- Подпомагане развитието на местния бизнес – за да бъде в състояние да интегрира трудово младите:
 - Данъчни облекчения за започване на бизнес
 - Подпомагане на бизнеса за откриване на нови работни места
 - Създаване на условия за привличане на млади специалисти
 - Създаване на подходяща работна среда в общинската администрация
 - Да има повече работа от възрастни
- Младите хора трябва да бъдат възпитавани за полагане и на физически труд, да имат досег със земята; да се грижат за природата

- Подготовка на младежите за навлизане на пазара на труда чрез по-добро информиране :
 - Запознаване на младите с възможностите за работа в града още от училище; организиране на дни на кариерата
 - Професионално ориентиране;
 - Повишаване на интереса на младите към традиционните занаяти в района чрез занимания с тях
 - Информирани за общински проекти
- Комуникацията с младите хора трябва да става по адекватен за тях начин и канали.
- Подпомагане на младите семейства
 - Помощи за новородени
 - По-евтини наеми или цени за закупуване на жилища
- Трябва да се работи и с родителите, защото те създават погрешни представи и навици у младежите, които пречат на трудовата им и социална интеграция.



АНАЛИЗ НА КАПАЦИТЕТА НА ГРАЖДАНСКИЯ СЕКТОР ЗА РАБОТА С МЕСТНИТЕ ВЛАСТИ ПРИ ФОРМУЛИРАНЕТО, ИЗПЪЛНЕНИЕТО И МОНИТОРИНГ НА ПОЛИТИКИ

Оценка на капацитета на гражданския сектор във формулирането, изпълнението и мониторинга на политики



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ
СОЦИАЛЕН ФОНД



Национална агенция за регионално развитие
ДОБРО УПРАВЛЕНИЕ

Проведеното проучване показва, че гражданският сектор като цяло няма опит в съвместна работа с местните власти при формулирането и мониторинга на политики, включително и на такива, свързани със задържането на младежите в общината. Отделни граждани на самодееен, неорганизиран принцип се включват в изпълнението на инициативи на общината, които може, но може и да не са свързани с конкретни политики. Гражданското участие в живота на общината е сведено до подаването на спорадични предложения за някаква инициатива от единични граждани – почистване на коритото на реката, организиране на някакво събитие и др. Същинско участие в разработване на политики, а още повече в тяхното мониториране, няма. За това има няколко причини:

Първата и основна причина е преобладаващото убеждение, че всичко свързано с темата „политика“ се асоциира с функциите на държавните и местните органи на управление и гражданите не виждат там своето място.

Втората причина е липсата на разбиране, информираност и компетентност относно различията между понятието „политика като сфера на дейност на обществото, свързана с получаването, задържането

и използването на властта“ и термина „публична политика“, означаващ система от принципи и насоки за действия, ориентирани към постигането на определени цели с помощта на определени средства и често в рамките на определено време, които се разработват и осъществяват от държавни наднационални или местни органи, разполагащи с политически, законодателни, изпълнителни и финансови правомощия.

Самото понятие “политика“ има силно негативно и криворазбрано възприятие сред населението на България и гражданите на община Троян не правят изключение. Може да се каже, че следните няколко цитирани мнения на участници във фокус групите изразяват общата нагласа по отношение на общото понятие „политика“, която автоматично се пренася и върху понятието „политики“:

„Политиката не е наша работа“

„Всичко свързано с политика предизвиква отвращение в мен. Гледам да стоя надалеч“

„Политиката е една мръсотия, в която никой свестен човек не иска да се пъха“

Оценка на капацитета на гражданския сектор за работа с местните власти



Третата причина е липсата на само-организирани групи от активни граждани, които да имат желание да участват в процеса на разработване на политики. Изобщо включването в инициативи на общината са спорадични и индивидуални. Има единични граждани, които дават предложения, но нямат достатъчно последователи да оформят постоянно действащи групи.

Изключение прави самодейната театрална труппа, която с целенасоченост и постоянство дава предложения за конкретни инициативи и съвместни дейности с общината и обикновено получава нейната подкрепа. Например за 2023 година те организират национален фестивал на самодейните театри и са финансово подпомогнати от община Троян.

Четвъртата причина е, че самата община няма разработен модел и механизъм за включване на гражданите в трите различни процеса:

- разработването на политики
- участието в изпълнението им
- мониторирането им

Обективното събиране на информация за нагласите очакванията и удовлетвореността на гражданския сектор чрез проучване на общественото мнение е

основополагащ елемент на процеса на разработване на политики.

Проведеното проучване е демонстрация на това как мненията на населението могат да бъдат използвани за генерирането на политики, от една страна, и съответно за мониторинг на степента на изпълнението им впоследствие, от друга.

Изпълнението на политиките се предполага, че би трябвало да е основно във функциите на местната власт, тъй като тя е тази която има правомощията да планира, предприема, финансира и практически организира прилагането им на практика.

Според гражданите местната власт не би могла да изпълни сама формулираните политики и трябва да има разработени мерки за мотивиране на населението за да участва в реализацията на политиките.

Мониторингът по принцип е дейност, която се извършва от независим обективен оценител или от групата на „потребителите“ на продуктите от дейността. Гражданският сектор, който е потребител на услугите на общинската власт, обаче, няма капацитет да изпълнява подобни функции, както показва проведеното проучване : той не разполага нито с човешки и организационен ресурс, нито с професионални познания за извършването на тази функция.

Оценка на капацитета на гражданския сектор за формулирането, изпълнението и мониторинг на политики




Проведените проучвания, фокусирани върху темата за задържането на младите хора в общината сред различни групи от населението на община Троян събраха обществени мнения и предложения, които могат да се използват при формулиране на политики в тази проблемна област.

За целта бяха изследвани нагласите на всички заинтересовани страни по следните въпроси:

- Възприятата на младите хора относно града и неговите възможности за
 - образование
 - трудова заетост
 - културен живот
 - развлечения
 - спорт
 - установяване и битово устройване в града
- Мнението на други целеви групи относно процеса относно:
 - поведението и нагласите на младите хора по отношение на миграцията
 - участието на младите хора в управлението на града
 - действията на общината за задържането на младите хора

Чрез анализа се изведоха :

- Положителните нагласи
- Негативни аспекти или дефицити
- Възможностите за подобрения и сферите на интервенция при разработването на политиките за задържане на младите хора в общината.



**ОБОБЩЕН АНАЛИЗ НА ИНФОРМАЦИЯТА ОТ ФОКУС
ГРУПИ И ДЪЛБОЧИННИ ИНТЕРВЮТА С МЛАДЕЖИ**

Възприемане на града и общината

Събраната информация относно възприятията на населението на община Троян показва, че като цяло сред всички целеви групи значително преобладават положителните нагласи, и че негативните не са причинени от сериозни причини за недоволство, негативизъм и отрицание на постигнатото, а от желание за подобрене на живота в града и превръщането му в по-привлекателно място.

Въпреки че във фокус групите участваха и жители на други населени места в общината, основно вниманието беше насочено към град Троян и към условията на живот в него. Това е логично предвид концентрацията на по-голямата част от населението в Троян. Младите хора в селата са съвсем малко и като цяло изглежда, че те не се възприемат като отделна целева група със специфични потребности, въпреки, че би трябвало - според някои от участниците.

Преобладаващата оценка, с която участниците изразиха цялостното си възприятие за град Троян е средно от около 8 от 10 максимално възможна – т.е. висока и в нейна подкрепа бяха изтъкнати редица негови достойнства и предимства пред други населени места.

Най-позитивни бяха групите на представителите на бизнеса и учителите – техните оценки преобладаващо бяха около 9 и 10.

Групата с представители на културните институции също беше позитивно настроена.

Групата на майките с деца и представителите на общината бяха съдържано позитивни - те дадоха на града оценки между 6 и 8 и изтъкнаха доста негативни страни на живота в града.

Най-негативните оценки бяха дадени от фокус групата на младежите – преобладаващо между 5 и 7.

Проучването чрез 30 представители на фирми от общината потвърди наличието на по-позитивни нагласи сред представителите на бизнеса в сравнение с останалите целеви групи .

Анкетното проучване сред 130 ученици в последните класове показва, че техните възприятия относно града са преобладаващо позитивни, но много от тях имат намерение за миграция.

Достигнатите чрез дълбочинни интервюта младежи на възраст 20-35 години показаха също преобладаващо позитивно отношение към града и общината.

Позитивни възприятия

Информацията събрана чрез всички методи на настоящото изследване показва наличието на следните няколко доминиращи положителни нагласи:

- Градът Троян и общината се възприемат като едно добро място за живеене с много повече възможности и развит бизнес в сравнение с други български градове с този размер .
- Троян съчетава предимствата на малкия град като спокойствие, уют, екологично чиста среда и същевременно градът не е замрял, в него има живот и работещи бизнеси, няма безработица, има млади хора , които се установяват в общината и основно в Троян.
- Градът се развива;
- Градът е спокоен и доста безопасен: сред младите хора няма престъпност, няма и ромски етнос, който да обезпокоява населението ;
- Градът е много подходящ за улегнал семеен живот и отглеждане на деца;
- Климатът е много хубав, здравословен;
- В града има възможности и за културен живот, и за развлечения и за спорт.

„Това е град, който се развива, за разлика от много други градове в България, обаче не задържа много млади хора „

„Предимствата на Троян могат да се осъзнаят на по-късна възраст, когато кръвта вече не бушува, когато искаш дом, семейство, и спокойствие“

„Откриха се много нови работни места в различни сфери „

„Има достатъчно разнообразие за развлечения през свободното време – театър, изложби, забележителности...“

„Това е възможно най-доброто място – центърът на България. До всяка точка на България сме за 2-3, максимум часа. А има и ски писта наблизо“

„Всичко е събрано почти накуп и каквото ти трябва много бързо може да си го набавиш“

Негативни възприятия

На базата на проучването може да се изведат следните негативни възприятия, които имат отношение към причините за напускането на младите хора:

- Ограничени възможности - поради размера му има ограниченост в избора на всичко: липсва многообразието от възможности, с което големият град пленява въображението на младите хора;
- Нивото на заплащането в Троян е значително по-ниско от това в големия град, най-вече в София;
- Младите хора винаги получават по-ниски заплати и това ги демотивира;
- Няма възможности за реализация на всякакви професии;
- Хората са затворени и не приемат лесно новодошлите – според хора, опитали се да се ингерират в местната общност.

„Всички тинейджъри искат да напуснат града: скучно им е - няма разнообразие, няма нови хора, нищо ново по центъра ...младостта търси новото, непознатото.“(бизнесмен)

„Хубав град, но за туристи. Всичко е познато. Няма нови неща . След 8. – 8.30 няма хора навън, няма какво да те привлече.“(ученик 12 клас)

„Преколено много клюки и интриги има, когато градът е малък. Не ми харесва, но няма как да се избегне“(представител на културни институции)

„Градът е посредствен. Не е за млади хора с амбиции“ (ученик 12 клас).

„Има си го провинциалният манталитет ...и шуробаджанацията. В общината назначенията са по политическа и роднинска линия“(учител)

„И бизнесът страда от ограничени възможности за избор: не ни достигат хора. Тук се борим за всеки кадър“ (бизнесмен)

Нагласи към миграция на младите хора в община Троян /1

Преобладаващото мнение по темата за миграцията, което беше изразено и във фокус групите, и в дълбочинните интервюта с младежи е, че градът не може да задържи младите хора в града основно поради ограничените възможности за професионална реализация и по-ниското заплащане на труда.

При задълбочаване на дискусиата повечето от участниците стигнаха до изводите, че:

- подвижността на съвременните млади хора е значително по-голяма, отколкото при предишните поколения предвид правата за свободно предвижване, образование и трудова заетост, предоставени от Европейския съюз;
- миграцията е нормален процес и е част от съзряването на съвременните млади хора;
- е нормално младите хора от по-малките населени места да имат потребност да попаднат и в друга социална среда и да опознават света и себе си;
- при наличието на повече различни възможности шансът младите хора да се завърнат отново в родния град е по-малък, дори и той да предлага много добри условия за живот.

Независимо от факта, че миграцията е процес, който отчасти не може да бъде възпрепятстван поради правото на личен избор на младите хора, повечето участници в проучванията смятат, че трябва да се направи всичко възможно част от младите хора, които са в колебание къде да се установят да бъдат мотивирани да се върнат.

Факторите, които бих повлияли върху това решение могат да се разделят на две:

Базисни фактори:

- Възможностите за добра работа – по специалността или не, но при всички случаи да е добре платена ;
- Жилище за живеене – собствено или на достъпна цена /наем;
- Привлекателна жизнена среда вкл. екологично чиста и здравословна ;
- Наличие на детски градини и добри училища до завършване на средно образование

Фактори, които имат добавена стойност:

- Наличие на културен живот и събития
- Наличие на места за развлечение

Нагласи към миграция на младите хора в община Троян /2

Проведеното количествено анкетно изследване сред ученици в последните класове на средното си образование показват, че сред младежите в тинейджърска възраст 17-19 делът на желаещите да останат в града е доста малък - само една четвърт (26%) планират да останат и си намерят работа в Троян или района, а 22% вече са решили да се установят в Троян, като делът на тези, които все още не са наясно какво биха предприели е доста голям (28%).

Водещият повод за напускане на града е продължаването на образованието във ВУЗ, което предполага миграция към по-големите градове или чужбина: 71% твърдят, че възнамеряват да направят това.

Представата за възможностите извън България е силно привлекателна сред тази най-млада група: над половината от нея би искала да замине в чужбина на работа (23%) обучение (16%) или дори собствен бизнес (12%).

Завръщането към родния град Троян може да се случи ако младежите имат увереността, че могат да намерят работно място, което ги устройва или срещнат партньор, който е устроен добре в града.

Почти 60% имат свое жилище (34%) или биха били подкрепени финансово от родителите си да придобият такова (24%), което е важен положителен фактор за оставането или завръщането им в града след време.

Младежите от тази група оценяват даденостите на града по следния начин:

Трите характеристики, посочени като харесвани от най-много младежи на възраст 17-19, участвали в анкетното проучване (над 85%) са

- Честата възможност да се виждат с приятели/роднини
- Градът е малък и бързо се стига от място до място
- Екологично чисто място - близост до природата;

Харесвани от 70 -80% са

- Спокойствието, сигурността на града
- Възможностите за образование до ниво средно
- Добра среда за семейство и отглеждане на деца

Харесвани от около две трети –60- 70%

- Развлечения -дискотеки, клубове(в града / района)
- Възможности за спорт
- Управлението на града /действието на общината

Нагласи към миграция на младите хора в община Троян /3

Проведеното проучване не дава реална представа за мненията на младите хора във възрастовата група след напускане на училище предвид факта, че са достигати само тези от тях, които са останали в града.

Младите хора в по-зряла младежка възраст показват по-реалистична преценка на предимствата на живота в малък град и на недостатъците на големия град .

Изразените мнения показват оптимизъм и удовлетвореност от избора да останат в града, както и виждат нови възможности за завръщане на хората към малките градове.

Причините за миграция сред напусналите временно или постоянно младежи индиректно може да се видят само от намеренията на учениците в по-горни класове и от наблюденията на другите целеви групи.

*„ По принцип в града има доста работа, зависи кой какво търси. Аз съм намерила работа и съм останала с града, така че смятам, че има възможности в зависимост кой какво търси.“
(жена, 32 г.)*

*„Това, което младежите не могат да видят преди да напуснат града е как се живее на друго място, колко струва живота в големия град и тогава да преценят .“
(жена, 35 г.)*

„Ако човек иска и не е мързелив може да намери навсякъде възможности да се реализира и да успее в живота.“ (мъж 29 г.)

*„Тук човек може да има много по-добро качество на живота. И все повече хора ще го оценяват .“
(жена, 32 г.)*

„Ковид-кризата накара много хора да си отворят очите и да се завърнат в по-малките населени места. Много хора осъзнаха какво означава близостта до природата. Сега дистанционната работа дава нови шансове.“ (мъж, 34 г.)

Възприемане на миграцията от представителите на бизнеса и техните действия за задържане на младите хора

Представителите на местни бизнес организации участвали във фокус групите или интервюирани в последващо проучване гледат много по-оптимистично на процеса на миграция в община Троян в сравнение с другите целеви групи. Повечето смятат, че градът става все по-привлекателно място за младежите и голяма част от тях напускат временно и се връщат или ще се върнат.

Почти всички също са на мнение че младите хора имат нереалистични очаквания и представи за трудовата си реализация - очакват прекалено високи заплати за уменията, които предлагат, но че сблъскването им с реалността ще ги отрезви и накара да оценят по-добре това, което им се предлага в Троян.

Половината от интервюираните бизнесмени са съгласни с твърдението, че работодателите в Троян не правят нищо конкретно за задържането на младите хора в града.

Около половината от интервюираните представители на бизнеса твърдят, че техните фирми са предприели някакви действия, свързани със задържането на младите хора в Троян

- Провеждане на демонстрации и курсове
- Стажантска програма
- Наемане на млади хора на работа
- Осигуряване на добро заплащане
- Откриване на нови работни места
- Създаване на подходяща работна среда
- Дни на отворените врати
- Организиране на тиймбилдинги

Половината от тези, които не са предприели такива действия също имат да действат в тази посока:

Според бизнесмените това, което фирмите могат да направят за намаляване на миграцията

- По-добро заплащане и други финансови стимули
- Създаване на подходяща работна среда
- Обучения и тиймбилдинг
- Сътрудничество с училищата
- Откриване на нови работни места
- Запознаване на младите с предлаганите възможности

Възможностите за намиране на работа и то с добро заплащане са ключови за формирането на нагласа и намерение за установяване на младите хора в гр.Троян

Преобладаващото мнение сред всички участници в проучванията е, че едно от големите предимства на община Троян е липсата на безработица, защото има много различни бизнеси – с брой над средния за страната на човек от населението. Няколко големи и средни фирми създават около две трети от работните места.

Някои от участниците във фокус групите отбелязаха, че възможностите за работа са се увеличили с откриването на новоизградения ритайл парк в града.

Част от младежите –респонденти, обаче, изразиха мнението, че в града работа има , но все пак

- не за всякакъв вид специалисти.
- не с достатъчно конкурентно заплащана на труда

Според интервюираните младежи

- не достигат основно работници, а не висшисти;
- работодателите търсят да наемат хора с опит;
- Работодателите са склонни да наемат работници от други населени места, за да плащат по-ниски заплати.

От друга страна представителите на бизнеса твърдят, че

- не им достигат всякакви кадри – и неквалифицирани, и квалифицирани;
- младите хора имат големи претенции, но без покритие. Родителите създават нереалистични очаквания и представи за възможностите на децата си;
- младите хора предпочитат по-лесни за учене специалности като маркетинг и мениджмънт вместо по-техническите - тези които се търсят от бизнеса .

Бизнесите, свързани с традиционни занаяти като грънчарството също страдат от липса на интерес у младите да продължат развитието им.

„Не мога да намеря млади хора, които да обуча за да продължа производство на троянската керамика в моята работилница“

Според представителите на бизнеса това, което може да се направи от бизнеса за младите хора е осигуряването на по-добро заплащане, създаване на подходяща работна среда, обучения и тиймбилдинги, откриване на нови работни места Според тях сътрудничеството с училищата за запознаване на младите с предлаганите възможности е също много важно.

Мненията на интервюираните младежи до 25 годишна възраст показва, че те не са запознати с възможностите за работа в общината – много от тях все още не могат да преценят има ли възможност в града за добре платена работа в сферата, в която имат интерес. Сред тях студенти, които учат медицина и педагогика изразиха притеснения, че след като завършат висшето си образование няма да могат да си намерят работа в града.

Въпреки че в Националното училище по приложни изкуства има профил графичен дизайн, завършващите висше образование също се съмняват, че ще могат да си намерят работа в града.

Повечето от респондентите от 25 до 35 години, участвали в проучването смятат, че в града има възможност да се намери добре платена работа, защото те правят своите изводи от позициите на вече трудово устроени хора, които в някаква степен са удовлетворени от работното си място.

Те сравняват нивото на заплащането в града на фона на разходите за поддържане на добър стандарт на живот в големите градове.

Сред респондентите над 25 години имаше и такива от други градове, които са избрали да живеят в гр. Троян, защото са намерили подходяща работа и среда за живот и отглеждане на децата си.

„ Малък град като Троян има възможности, има много фирми и лесно може да се намери работа както за специалисти, така и за неспециалисти“ (мъж, 40 г.)

„Не очаквах, че в Троян мога да намеря работа точно по моята специалност маркетинг и то с добро заплащане. Това ме върна в града. Доволна съм, че се върнах.“(жена, 29 год.)

„Аз имам интерес към графичен дизайн, фотография, интериорен дизайн и самият поминък в Троян не е достатъчно развит за нещо подобно.“(жена, 24 год.)

“ Възможностите за младежите могат да се подобрят ако се привлекат фирми от по-големите градове в ИТ сектора. В Троян има една фирма, която се занимава с ИТ, а има хора, които предпочитат ИТ сферата и ако има повече фирми, може би повече млади хора ще останат в града, ако работят дори към клонове по-големи фирми.” (мъж, 37 год.)

Възприемането на възможностите за образование в община Троян са важни за задържането на младите хора по две причини:

Първата, средно образование, отговарящо на потребностите на местния бизнес създава предпоставка за бърза успешна реализация на младежите;

Втората, наличието на качествени детски градини и училища са фактор за привличане на семейства, желаещи да се установят в общината.

Повечето от респондентите одобряват възможностите за образование до ниво средно. Те считат, обаче, че общината може да влияе на този процес донякъде и условията за образование не могат напълно да се подобрят. Респондентите считат, че много от проблемите в средното образование трябва да се решат на национално ниво и общината няма да може да повлияе. Това са например въпросите с общата университетска подготовка на преподавателите, модернизирани на материално-техническата база, промяна на учебните програми.

Преобладаващото мнение е, че общината полага усилия, за да се повиши качеството на образованието като цяло. Основание за добрата оценка е удовлетвореността от образованието, което са получили в гр. Троян.

Участниците бизнесмени бяха по-критични от останалите към образователната подготовка на младежите :

„В МОН са много изостанали. Системата принуждава училищата да правят компромиси“

„В училищата липсват практически занятия, липсват и часове по трудово обучение ...Младежите се отчуждиха от труда. През годините на социализма е имало бригади и това е било полезно“.

„Не се провежда професионално ориентиране или е съвсем формално. В Ловеч има кариерно ориентиране „Център за личностно развитие“В чужбина имат срещи с родители в такива центрове“

„Така, както подхождат в училище сега, на младежите им трябва много повече години за професионално ориентиране. Образователната система не дава реална представа на младежите за живота“

Насоки за подобрене

Според участниците в проучванията усилията на общината трябва да продължат с акцент върху следните аспекти:

- подобряване на материално-техническата база;
- привличане на по-високо квалифицирани учители; привличане на млади учители;
- увеличаване на интерактивните занимания и използване на съвременни технологии, за да се засили интереса на учениците към изучаваните предмети, особено към профилирани предмети;
- Разширяване на профилираните паралелки за да могат завършващите ученици да имат по-голям избор при кандидатстване във висши учебни заведения и при намиране на работа;
- Професионално ориентиране, адекватно свързано с реалните възможности на района;
- Създаване на профилирани паралелки, които да отговарят на потребностите на бизнеса; по-тясно взаимодействие с бизнеса.

Според някои от участниците образователната дейност в средните училища в града може да бъде подобрена и чрез следните действия:

- Стимулиране и подпомагане на училищата за включването им с повече проекти по Еразъм, обмяна на опит с други училища в България и чужбина.
- Организиране на рекламни кампании за привличане на ученици в общината училището по приложни изкуства, което е едно от малкото такива училища в страната

„Преди имаше паралелка с химия и биология, доколкото знам вече няма такава.... аз уча медицина и от моята гледна точка би било много по-добре да я има, най-малко защото е е полезна за учениците, които искат да кандидатстват с тези предмети.“ (жена, 35г.)

Възприемането на град Троян като място, подходящо за отглеждане на деца е особено негово предимство, което може да бъде решаващ фактор за постоянно заселване.

То впечатлява и младите хора, които временно учат извън него и все още нямат семейства, и се потвърждава от тези, които са останали в града и общината и имат вече деца.

Участниците във всички фокус групи споделят мнението, че отличната среда за семейство и отглеждане на деца се дължи на следните фактори:

- чист въздух, чист град;
- спокойствие, не е пренаселено като в големите градове;
- лесен достъп до детски градини;
- наличие на баби и дядовци, които могат да помагат;
- добри училища до 12 клас;
- има достатъчно съоръжения за малките деца, детски площадки и места, където родителите да разхождат децата си;
- градът е относително безопасен - много деца в училищна възраст могат да играят навън и предвижват сами.

Това, което не достига на семействата, живеещи в общината:

- в града
 - места, където децата да бъдат водени да играят зимно време;
 - места за игри и забавления на по-големите деца и тинейджъри
 - Детски площадки в кварталите
- в селата на общината имат нужда от:
 - площадки за децата
 - по-късен транспорт от Троян – за да могат децата и младежите да посещават развлечения и културни събития в града (в момента последният автобус до повечето села е в 17ч.)

„Аз съм израстнала в Троян, но сега прекарвам повечето време в София, защото там уча, но там е изключително трудно и аз не бих искала да отглеждам детето си в София в тази среда. Тук някак се чувствам хем безопасно, хем близо, нивото е добро и считам, че аз като един бъдещ родител бих била по-спокойна да отглеждам детето си тук.“ (жена, 25 год)

„Да има детски кътове на закрито през зимата, защото през летния период децата има къде да играят и да се разхождат, но през зимата това не е възможно, защото не всички заведения имат детски кът, а и не всеки е длъжен да ходи в заведение, за да може детето му да си играе.“(майка, 34 год.)

„Имаме нужда от повече занимания и места за прекарване на свободното време на по-големите деца и тинейджърите“ (баща, 37 год.)

Като цяло Ковид кризата повлиява негативно навигите за културен живот в цялата страна, а и все още финансирането му от държавата е на незадоволително ниво. В това, както и в други отношения Троян, обаче, изглежда доста живо място. На спонтанно ниво представителите на почти всички целеви групи описаха Троян като място, където има културни развлечения. Бяха споменати различни културни събития, организирани в града: театрални постановки – гостуващи и на местния театър, гостуващ куклен театър за малките, фестивали и концерти, нов музей в общината.

Представителите на местните културни институции (читалище, театър, музей) бяха позитивни и ентусиазирани относно работата си и наличието на възможности за младите хора и да се забавляват и да се изявят – ако желаят.

Във възприятията на младежите в града има възможности за културни развлечения, но те не са достатъчни:

- културните събития не са достатъчно често;
- местата за вечерни и нощни развлечения са малко и еднообразни: преобладават местата за хранене, а нощните заведения са само две и то за определен тип публика (чалготека);
- Липсват клубове по интереси .

Участниците откриха двете съвременни тенденции, които сериозно възпрепятстват развитието на културни потребности у младите и съответно на които трябва да се противодейства :

- нагласата на младото поколение, за която всички други целеви от заинтересовани страни говориха по време на проучванията: очакванията да получат всичко наготово, направено от някой друг, което ги лишава от чувство за смисъл;
- наличието на леснодостъпна „храна“ за ума, предоставяна от социалните мрежи и цялото интернет пространство в голяма степен намалява потребностите на младите хора от общуване и забавления на живо.

Неколкократно в групите беше спомената нуждата от кино в града, но по-скоро се изтъкна нуждата от дискуссионен клуб по кино, защото съвременните хора имат достъп до филмовото изкуство в много по-голяма степен от предишните поколения.

„Създадени са различни възможности за занимания и забавление . Градът ме изумява всеки ден .“ (ученичка, 18 год.)

„Имаме всичко и който има желание може да се включи към самодейността в града. (работещ в читалище)

„Младите трябва да имат възможност на живо за общуване с различни изявени личности“

„Имаме нужда от повече занимания за тинейджърите“ (майка, 40 год.)

За това готованство ние, родителите и учителите трябва да обвиняваме себе си на първо място. Като не ги караме нищо да правят като деца след това не искат да правят и нищо като порастнат. Така не виждат смисъл в нищо. Включително и към забавленията са така. (учител , 55 год.)

Според повечето участници Троян е спортен град: предлагат се много възможности за спортуване - има различни спортни клубове, макар че също има какво още да се желае.

Спортуват най-вече децата и младежите, докато сред по-възрастните това не е популярно. Затова пък сред тях се наблюдава засилен интерес към туризъм и разходки в парковете на града.

Някои участници в проучването обърнаха внимание, че младежите от селата в общината имат ограничен достъп до спортни занимания предвид липсата на подходящ транспорт и се налага родителите да ги предвижват с коли.

В града липсват

- басейн
- спортни площадки на открито
- тенис маси
- безплатни фитнес съоръжения

Във всички групи беше спомената нуждата да се

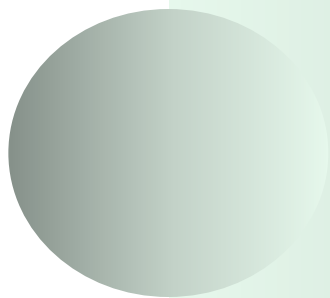
- довърши спортната зала
- парковете да бъдат поддържани по-добре
- да се създадат места за игри на деца на различни възрасти

Относно безплатните съоръжения за спорт някои от участниците споделиха разочарованието си от вандалското отношение на младежите и препоръчаха служителите на МВР да бъдат по-бдителни и по-решителни:

„Може би по някакъв начин трябва да се наблюдават новите съоръжения, защото не е тайна, че всяко нещо, което се построи за по-младите, които се събират вечерно време не след дълго време бива разрушено. Това е много разочароващо. Може би някакъв вид наблюдение за предотвратяване на такова развитие на нещата.“

„Трябва да се възпитават младите да пазят. Ако трябва и с наказания. Трябва да се развие чувство за отговорност. Иначе всички подобрения ще са напразни“

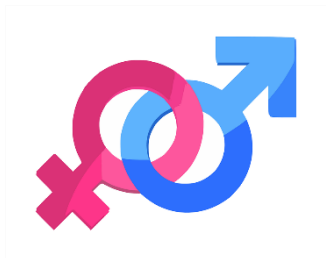
„Възможно е повече - в другите държави има не само детски паркове, но и младежки паркове – повече беседки, пейки, зелени площи на чист въздух. Мисля, че в това развитие града би се справил добре.“



РЕЗУЛТАТИ ОТ АНКЕТНО ПРОУЧВАНЕ СРЕД УЧЕНИЦИ



- Тип на изследването: количествено
- Целева група: младежи на възраст 17 – 19 години (последни класове)
- Обем на извадка: 130
- Тип на извадката: квотна, типологична
- Метод на регистрация на данните: анкета за самопопълване – он-лайн и пряка лична
- Период на провеждане: 15 декември 2022г. – 10 януари 2023



Мъжки	48%
Женски	49%
Друг	2%
17	16%
18	42%
19	42%



Троян	73%
Голяма желязна	1%
Априлци	4%
с. Врабево	3%
Орешак	6%
Трапево	3%
с. Дебнево	2%
Шипково	2%
Бели Осъм	1%
Чифлик	1%
Черни осъм	1%
Борима	1%
Ловеч	1%
Угърчин	1%
Старо село	1%



Интервали на доверителност

Таблицата показва размера на максималната грешка в % при определен размер на извадката и даден относителен дял (при вероятност за сигурност 95%).

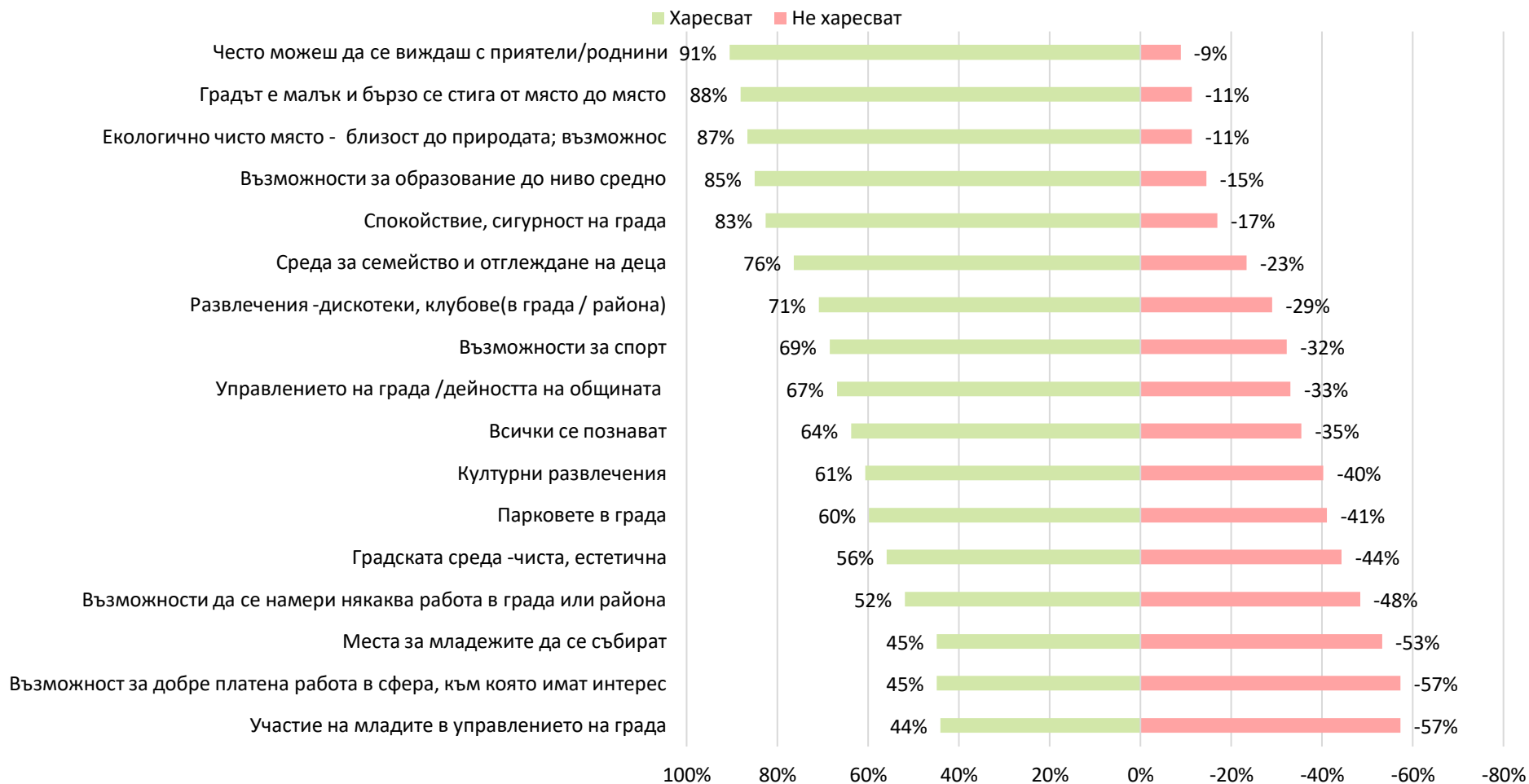
Размер на извадката	Относителен дял в %											
	1 (99)	3 (97)	5 (95)	10 (90)	15 (85)	20 (80)	25 (75)	30 (70)	35 (65)	40 (60)	45 (55)	50 (50)
100	2.0	3.3	4.3	5.9	7.0	7.8	8.5	9.0	9.3	9.6	9.8	9.8
200	1.4	2.4	3.0	4.2	4.9	5.5	6.0	6.4	6.6	6.8	6.9	6.9
300	1.1	1.9	2.5	3.4	4.0	4.5	4.9	5.2	5.4	5.5	5.6	5.7
400	1.0	1.7	2.1	2.9	3.5	3.9	4.2	4.5	4.7	4.8	4.9	4.9
500	0.9	1.5	1.9	2.6	3.1	3.5	3.8	4.0	4.2	4.3	4.4	4.4
600	0.8	1.4	1.7	2.4	2.9	3.2	3.5	3.7	3.8	3.9	4.0	4.0
700	0.7	1.3	1.6	2.2	2.6	3.0	3.2	3.4	3.5	3.6	3.7	3.7
800	0.7	1.2	1.5	2.1	2.5	2.8	3.0	3.2	3.3	3.4	3.4	3.5
900	0.7	1.1	1.4	2.0	2.3	2.6	2.8	3.0	3.1	3.2	3.3	3.3
1000	0.6	1.1	1.4	1.9	2.2	2.5	2.7	2.8	3.0	3.0	3.1	3.1
1100	0.6	1.0	1.3	1.8	2.1	2.4	2.6	2.7	2.8	2.9	2.9	3.0
1200	0.6	1.0	1.2	1.7	2.0	2.3	2.5	2.6	2.7	2.8	2.8	2.8
1300	0.5	0.9	1.2	1.6	1.9	2.2	2.4	2.5	2.6	2.7	2.7	2.7
1400	0.5	0.9	1.1	1.6	1.9	2.1	2.3	2.4	2.5	2.6	2.6	2.6
1500	0.5	0.9	1.1	1.5	1.8	2.0	2.2	2.3	2.4	2.5	2.5	2.5
1600	0.5	0.8	1.1	1.5	1.7	2.0	2.1	2.2	2.3	2.4	2.4	2.5
1700	0.5	0.8	1.0	1.4	1.7	1.9	2.1	2.2	2.3	2.3	2.4	2.4
1800	0.5	0.8	1.0	1.4	1.6	1.8	2.0	2.1	2.2	2.3	2.3	2.3
1900	0.4	0.8	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.1	2.1	2.2	2.2	2.2
2000	0.4	0.7	1.0	1.3	1.6	1.8	1.9	2.0	2.1	2.1	2.2	2.2

Пример: ако при извадка от 120 респондента имаме стойност по някой индикатор 15% - нивото на отклонение е 7.0% и доверителния интервал е 8% - 22%.



V1 Аспекти / характеристики на гр Троян, които Ви харесват

V2 Кои аспекти не Ви харесват и смятате, че трябва да се подобрят



База: Всички респонденти /130 р./

V3 Какви са плановете Ви за следващите няколко години?



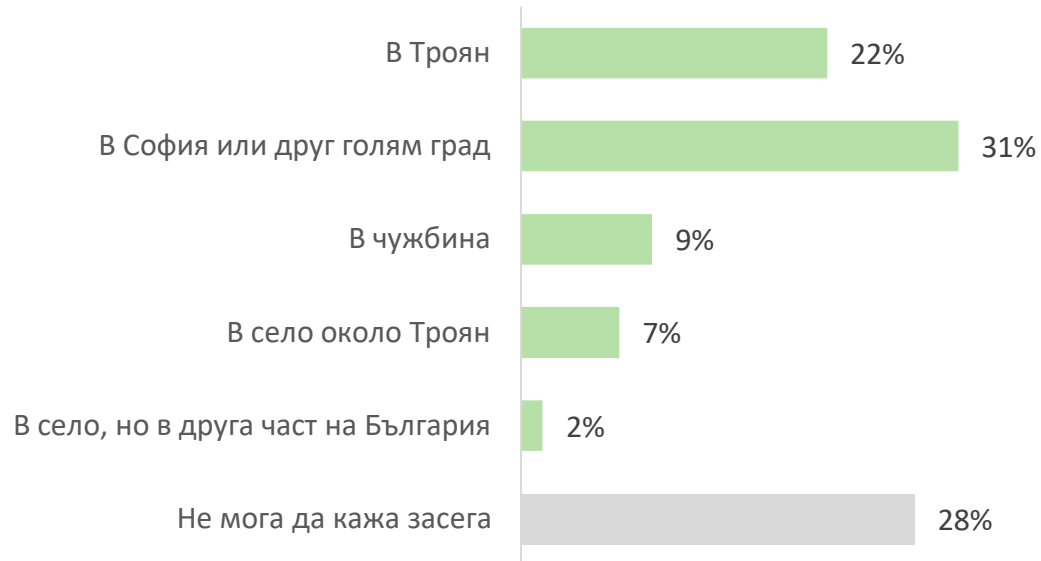
База: Всички респонденти /130 р./

В5 Към коя професия/занятие сте се насочил /а?



База: Всички респонденти , които са посочили професия /91 р./

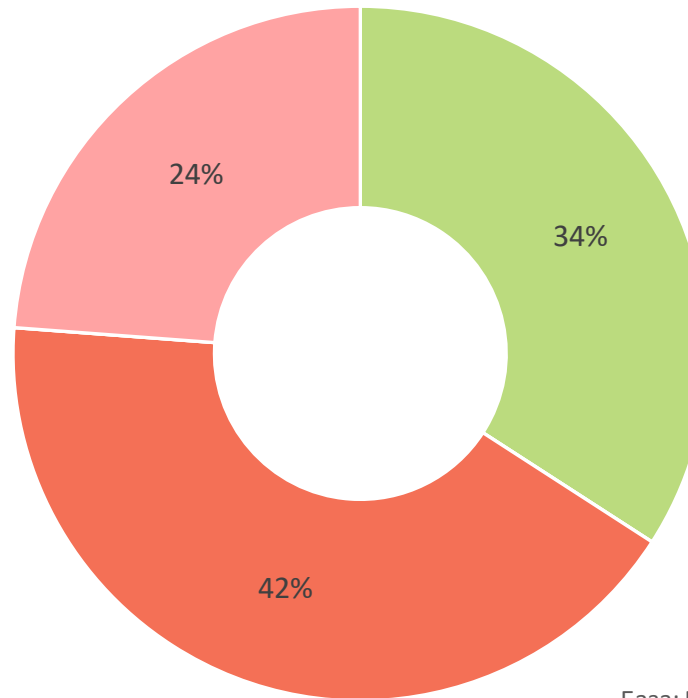
В4 Къде бихте се установили да живеете за постоянно?



База: Всички респонденти /130 р./

В6 Имате ли собствено жилище, в което да живеете отделно от родителите си със своето (бъдещо) семейство?

■ Да ■ Не ■ В момента нямам, но родителите ми биха ме подкрепили финансово



База: Всички респонденти /130 р./





V7 Какво бихте препоръчали на управляващите града да променят, така че да привлечат повече млади хора да се установят да живеят тук?





**РЕЗУЛТАТИ ОТ ДЪЛБОЧИННО ПРОУЧВАНЕ СРЕД МЛАДЕЖИ 20 – 35 Г.:
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ**



- **Целева група: младежи на възраст 20-35 г.**
- **Обем на извадка: 30**
- **Тип на изследването: качествено**
- **Метод на регистрация на данните: пряко лично дълбочинно интервю**
- **Период на провеждане: 12.2022г.**



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Възможности за образование до ниво средно	<ul style="list-style-type: none">▪ качеството на образованието на местно ниво може да се подобри само ако се реформира на национално ниво▪ учителите да са по-взискателни▪ учителите трябва да са по-подготвени▪ повече обучения за преподаватели▪ повече специализирани паралелки▪ повече интересни извънкласни занимания за децата▪ да се инициират събития за засилване на връзката деца-родители-учители▪ подобряване, модернизиране на техническа база▪ по-добра дисциплина в часове в училище▪ привличане на ученици от други населени места



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Възможности да се намери някаква работа в града или района	<ul style="list-style-type: none">▪ да има повече възможности за работа▪ да се подобрят условията на труда▪ по-добри условия на заплащане, по-високо заплащане▪ трябва да се информират по-добре младежите за трудовите възможности▪ да се убедят работодателите да са по-коректни▪ подпомагане на започващите на първо работно място – да се обучат работодателите
Възможност за добре платена работа в сфера, към която имат интерес	<ul style="list-style-type: none">▪ повече проекти, повече инвеститори, по-развита конкурентна среда▪ по-точна и адекватна информация за нуждите на бизнеса▪ по-добро взаимодействие между бизнес и училища▪ да има стажове▪ развитие за младите хора; обучение на млади кадри▪ да има хоум офис▪ трябва да се развива културен туризъм▪ повече ИТ фирми



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Развлечения –дискоотеки, барове, клубове (в града или в района)	<ul style="list-style-type: none">▪ отваряне на по-иновативни, оригинални клубове и барове - за повече аудитории (за чалга има за други няма(рок, рап)▪ повече барове и да работят през седмицата▪ да се подобри музиката - да не е само поп фолк▪ повече места за непълнолетни▪ хигиената да се подобри▪ качеството на услугите да се подобри▪ да има други заведения освен барове и дискоотеки
Културни развлечения	<ul style="list-style-type: none">▪ Организиране на повече мероприятия в града▪ да се осигури отопление за зимния период за помещения за кино и други събития▪ може да има през деня културни мероприятия▪ да се организират събития по-често▪ да има повече събития, театри, сбирки▪ повече събития с различни целеви групи▪ да има повече събития за общуване между хората▪ Да се отделят повече средства



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Места за младежите да се събират	<ul style="list-style-type: none">▪ да се оправят туристически алеи, пътеки и паркове▪ да се направят кътчета за младежи▪ да има повече паркове▪ да се почистват парковете▪ зала за развлечения като боулинг, бiliarд, някакви други игри, стена за катерене▪ клубове, където да се събират▪ тенис маси▪ повече културни събития, насочени към младите
Възможности за спорт	<ul style="list-style-type: none">▪ Да се инвестира повече в спорта, спортната база да се подобри▪ да се разшири спектъра на предлагани спортове в района▪ да има модерни спортове за малки деца▪ да има фитнес уреди, да не са частни▪ да се довърши спортната зала и да има повече спортни активности▪ създаване на повече спортни клубове▪ Изграждане на спортен център▪ да бъдат развити повече клубовете▪ място за тренировки на открито▪ Да се подобри спортните бази на училищата▪ лека атлетика, фигурно пързаляне, балет



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Среда за семейство и отглеждане на деца	<ul style="list-style-type: none">▪ повече детски площадки▪ детски центрове за да има къде да ги водим зимно време▪ да има площадки за различни възрасти▪ повече работа за семейства▪ да се предлага детска кухня до всички села▪ да се предложат жилища за закупуване на преференциални цени и на много нисък наем▪ да се предлагат парцели за къщи на ниски цени
Спокойствие, сигурност на града	<ul style="list-style-type: none">▪ повече контрол от общината върху сигурността на града▪ органите на реда да си вършат работата▪ повече камери▪ да се справят с вандалщината; да има глоби за нвандалщина и замърсяване▪ да се осигурят паркинги за да има по-нормално ходене по тротоар▪ по- малко улични животни



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Градската среда –чиста, естетична	<ul style="list-style-type: none">▪ създаване на нови паркове и алеи▪ достатъчно чисто е, да се поддържа така▪ да се сменят настилките за да е по-удобно да ходят хората и детските колички, ролери и тротинетки▪ да се пази чистота от нас, жителите на Троян▪ да се наемат повече хора които да чистят ,▪ да има глоби за замърсяване▪ сградите и пътищата да се реновират▪ да се направи нещо за въздуха в зимния период – много е мръсен▪ има части от града които са орисувани и одраскани –да се отделят места /стени където младите хора да направят графити /да се организира състезание за графити▪ всяко място в града може да стане по-красиво
Транспорт	<ul style="list-style-type: none">▪ Да има транспорт до селата – сега най-късният автобус е в 17 ч. – младежите живеещи там са изолирани▪ повече градски транспорт да има –▪ Да се подобрят пътищата▪ Повече парко-места - хората да използват повече градски транспорт и по-малко автомобили
Екологично чисто място - близост до природата; възможност за туризъм	<ul style="list-style-type: none">▪ да се оправят туристически пътеки и парковете▪ подобряване на цялостната поддръжка на парковете▪ Да се направят още паркове и зелени пространства▪ популяризиране на града като туристическа дестинация▪ повече реклама и инвестиция в маркетинга и в туристическата индустрия▪ да се привлекат европейски пари▪ да се правят достатъчно мероприятия и събития



АСПЕКТИ /ХАРАКТЕРИСТИКИ	ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЕНИЕ
Управлението на града /действието на общината за благополучието на гражданите	<ul style="list-style-type: none">▪ Услугите от общинската администрация да са по-бързи▪ Хората от общинската администрация да са по-активни▪ денонощна аптека и спешният център има нужда от кадри и подобрения▪ Да се подобри инфраструктура на града▪ общината повече да популяризира дейностите си насочени към младежите
Участие на младите в управлението на града	<ul style="list-style-type: none">▪ да се работи повече върху развитието на младежите▪ да се привличат още млади хора в управлението на града▪ да се търси мнението и предложенията на младите хора – да се правят проучвания като това и дискусии▪ да се създадат младежки общински съвети▪ да се създадат или да се подпомогне създаването на младежки организации



РЕЗУЛТАТИ ОТ ПРОУЧВАНЕ СРЕД ПРЕДСТАВИТЕЛИ НА МЕСТНИЯ БИЗНЕС



- **Целева група: представители на местни бизнеси вкл. туристическия бранш**
- **Обем на извадка: 30**
- **Тип на изследването: количествено-качествено**
- **Метод на регистрация на данните: пряко лично или телефонно интервю**
- **Период на провеждане: 12.2022г.**

Пол	Мъжки	75%
	Женски	25%
Години трудов стаж общо	2	4%
	6	8%
	10	4%
	13	8%
	15	15%
	20	4%
	22	8%
	23	4%
	24	8%
	25	12%
	27	4%
	30	15%
	34	4%
	35	4%

Настояща длъжност	Управител	68%
	Работодател	4%
	Майстор	4%
	Маркетинг специалист	4%
	Ейч Ар	4%
	Главен специалист	4%
	Директор	4%
	Производител	4%
	Мениджър	4%
	Служител	4%
Предмет на дейност на фирмата	Стопанство и търговия	7%
	Детски атракциони	4%
	Търговия	11%
	Житотновъдство и земеделие	4%
	Рестораньорство	11%
	Производство	18%
	Реклама	4%
	Строителство	11%
	ИТ услуги	14%
	Консултантски услуги	7%
	Спорт	4%
	МО	4%
	Студио за красота	4%

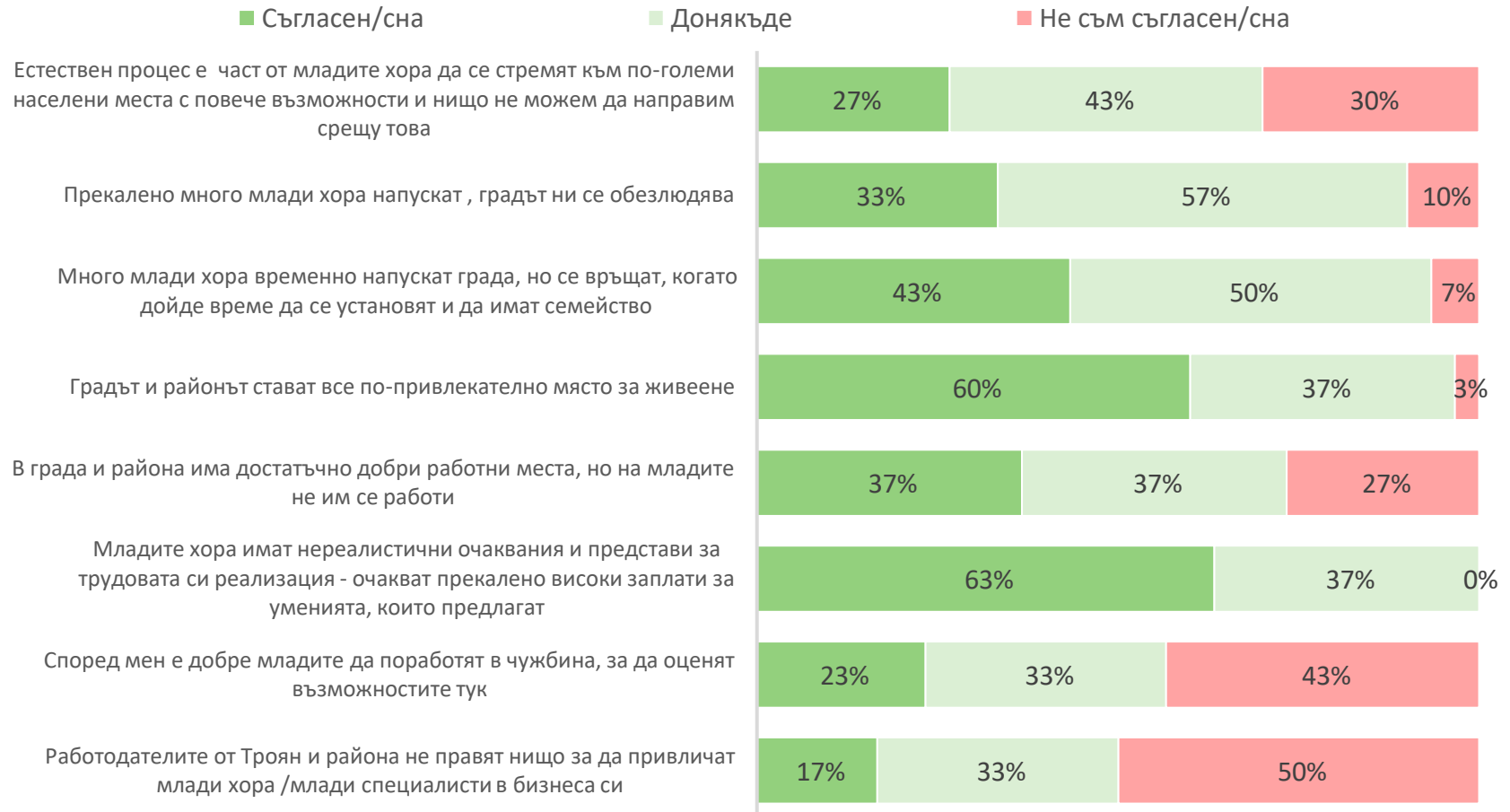


V1 Изберете тези аспекти/характеристики на гр Троян, които допринасят за привличането на младите хора да се установят да живеят в град Троян и района?



База: Всички респонденти /30 р./

B2 Моля кажете дали сте съгласен /сна или несъгласен със следните няколко твърдения:

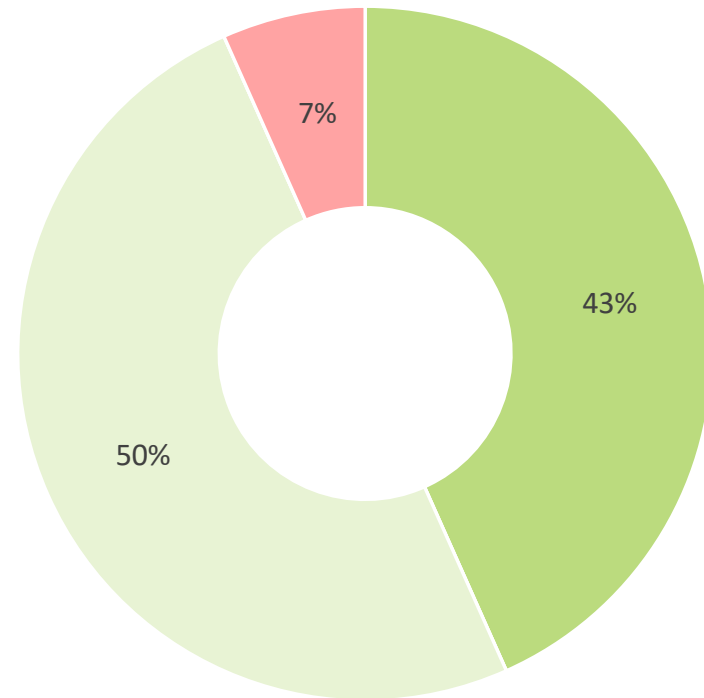


База: Всички респонденти /30 р./

V3 Смятате ли че вашата фирма би могла да допринесе по някакъв начин за задържането на младите хора в града и района?



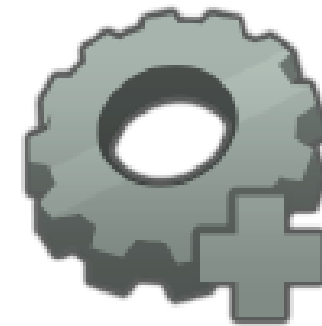
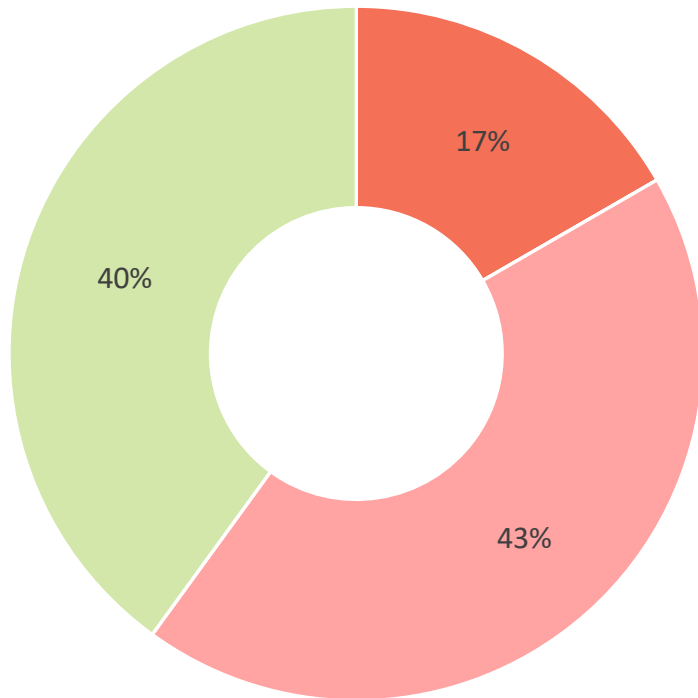
■ Да ■ Донякъде ■ Не



База: Всички респонденти /30 р./

В4 Във Вашата фирма прави ли нещо което да подпомогне задържането на младите хора в града и района?

■ Не смятам, че трябва да правим нещо специално ■ Не ■ Да



База: Всички респонденти /30 р./

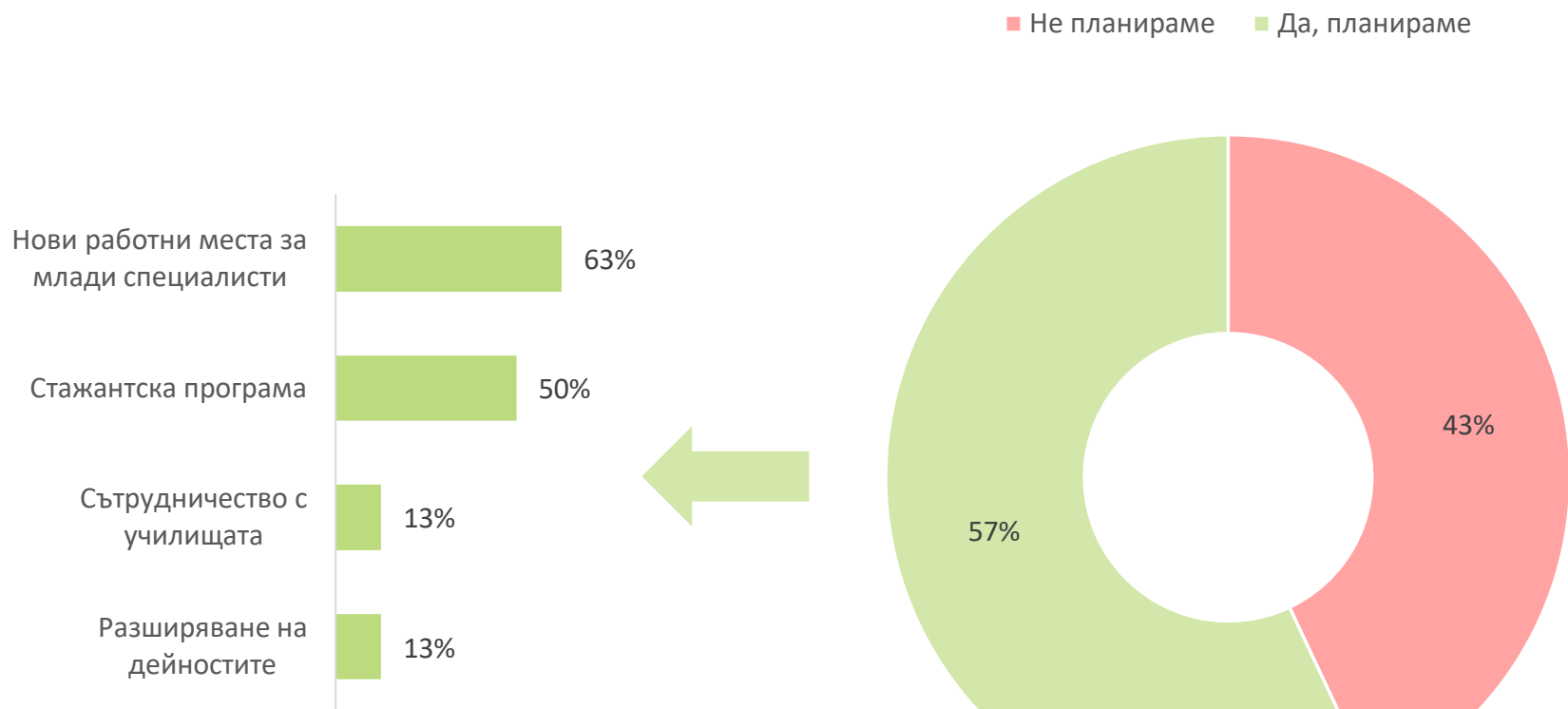


В5 Какво сте правили досега в тази връзка? Подпомогне задържането на младите хора в града и района.



База: Всички респонденти, които са предприемали действия /12 р./

В6 Планирате ли да предприемете някакви целенасочени действия за подпомагане навлизането на млади хора в трудова среда през следващите няколко години?



База: Всички респонденти, които не са предприемали действия, но планират да правят /8 р./

База: Всички респонденти, които не са предприемали действия /14 р./

В7 Какво според Вас работодателите в община Троян би трябвало да направят за да остават повече млади хора в града и района?




База: Всички респонденти/30 р./

V8 Какво бихте препоръчали на управляващите града да предприемат, така че повече млади хора да се установят да живеят тук?



База: Всички респонденти/30 р./



**СФЕРИ НА ИНТЕРВЕНЦИЯ.
ОСНОВНИ ИЗВОДИ И ПРЕПОРЪКИ**

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Сред населението на Троян има положителни нагласи относно живота в общината, които трябва устойчиво да се утвърждават, тъй като сред младите хора, а и не само сред тях, се проявява тенденцията да се недооценяват положителните страни на живота в общината и нейните достижения.

Има достатъчно обективни предпоставки – налични факти – постижения, които трябва да бъдат осъзнати и комуникирани по-активно към младежите от града.

Промяната трябва да тръгне от по-възрастните – родителите, поколението в активна възраст – ако те не покажат удовлетвореност от живота си, ентузиазъм и вяра, че могат да го променят, младите по-трудно ще развият такава нагласа .

Представителите на бизнеса са най-оптимистично и активно настроената част от населението и са изключително полезни примери за младите.

Те са и най-заети и трудно могат да бъдат ангажирани , но не е невъзможно.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Комуникирайте, информирайте, разпространявайте добрите вести, събития и примери: изгответе комуникационна стратегия и взаимодействайте активно с медиите.

Положителните нагласи трябва да достигат до младите хора през всички източници: семейството, училището , медиите, лидерите на града, успешни хора и „героите“ на новото поколение, управляващите на града

Срещайте младите с позитивни и вдъхновяващи хора от различни поприща. Погрижете се техните учители да са такива

Разяснявайте предимствата на живота в гр. Троян по най-различни начини, но не агитирайте: младото поколение е по-скоро рационално и има нужда от факти, безпристрастен анализ и авторитети - хора с практически опит и говорещи на техния език, които да им представят информацията.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Младите хора в община Троян не са социално активни – това е преобладаващото мнение дори сред самите тях ;

Няма кой да ги стимулира и подтикне – няма граждански младежки организации;

Много от младите хора са объркани и без професионална ориентация;

Много от младите хора не си дават сметка за живота в големия град и за предимствата на Троян като място за семейство и деца;

Младите хора не участват в управлението на града.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Въвличайте млади хора в търсенето на градоустройствени и други социални решения

Организирайте срещи на ученици и младежи с успешни, активни граждани, предприемачи и други, от град Троян и външни гости

Организирайте повече доброволчески акции, инициативи и културни събития, в организирането на които да бъдат въвлечени младите хора

Стимулирайте всякакви инициативи, които могат да бъдат положителен и заразителен пример

Системна работа по професионално ориентиране и взаимодействие с бизнесите в общината. Стимулирайте предприемаческите нагласи .

Помогнете на заинтересовани младежи да създадат социално предприятие – малко социално кафе, където те да могат да се събират и през което да могат да печелят пари за самоподдържането му.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Повечето жители на града виждат и оценяват положителните аспекти на гр.Троян и подобренията в него.

Има детайли, които „дразнят“ жителите на града и имат нужда от промяна. Подобрението им би било индикация за активност от страна на общината

Според част от участниците в проучванията парковете са достатъчни и добре поддържани, според друга част не.

Тинейджърите и младежите нямат пространства, където да се събират.

Няма достатъчно кътове за игра на деца на различни възрасти и социално пространство, където майките да водят децата си в студеното време.

Управниците на града трябва да показват ежедневно, че не се примиряват с процесите на влошаване на жизнената среда. Има дейности, които са скъпо струващи, но има и други, за които не са необходими много средства и чрез които това може да се демонстрира.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Трябва да бъде създадено поне едно място за събиране на младите хора през зимата – младежки клуб, нещо като „Социално кафе“, в създаването на което да са въвлечени млади хора.

Трябва да има поне две-три обособени места на открито в парковете, където тинейджърите и където младежите да могат да се събират.

Повече безплатни възможности за спорт - фитнес уреди на открито, тенис-маси, бiliarд, стена за катерене, скейт парк или поне обособена алея и няколко рампи за скокове.

Да се подобри безопасността и контрола и върху средата : осветление, камери, полицаите да са по-видими като присъствие (тяхната работа е да са постоянно навън - в града) .

Да се подобри поддръжката на парковете.

Да се подпомогне създаването на социални пространства за игри и общуване на децата през зимата.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Едно от най-големите предимства на Троян е това, че се възприема като подходящо място за отглеждане на деца и за спокоен семеен живот. Този имидж трябва да бъде засилен и използван при популяризиране на общината.

Ковид кризата засили новопоявилата се в България нагласа към завръщане към малките населени места – много хора оцениха ползите от живота в тях.

Обезпечаването на младите семейства с жилище е основен, а често и водещ фактор за трайното установяване на едно семейство. Проучването показва, че много от младите троянци имат добри дадености за битово устройване с жилище – благодарение на родителите си. С помощ в този аспект общината би могло да привлече неосигурените с тези дадености млади хора от общината, както и такива, които са родом от други места.

Общината адресира проблемите на младите семейства с набелязани мерки в своите стратегически документи, но нейните инициативи трябва да се изпълнят на практика и да станат по-видими

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Да се проучат потребностите на младите хора, възнамеряващи да създадат семейства и да има възможност за консултиране на семейното планиране и битово устройване.

Да се разработи програма за различни материални и нематериални стимули към младите семейства, като например:

- помощи при раждане на дете
- финансова подкрепа при установяване в града
- добре организирано здравно обслужване на децата.

Да се предложат участъци за построяване на къщи .

Да се обсъдят варианти с представители на бизнеса за осигуряване на служебни жилища за млади семейства

Да се подпомогне създаването на социално пространство за майки с деца - детски център (в Канада има социални центрове, в Англия – кафенета за майки с деца).

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Бизнесмените са една от най-заинтересованите страни за задържане на младите хора в общината – от една страна им трябва „работници“, от друга страна им трябва консуматори.

Представителите на бизнеса са позитивни и обективни – те виждат положителните страни и възможностите, както и негативните фактори, които отблъскват младите.

Темата, която обаче са много чувствителни е нивото на заплащането на труда и “коректността на работодателите“, поради наличието на пряк интерес от икономия на средства за човешки труд и поради факта, че те са в позицията на силата.

Проучването показва, че много от фирмите инициират някакви дейности за задържане на младите, както и че има бизнеси, които не го правят.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Между представителите на общината, на бизнеса и на училищата трябва да се установи трайно взаимодействие и партниране в инициативите за задържане и развитие на младите хора в общината. Действията не трябва да са спорадични, а системни и планирани. Изпълнението им трябва да се координира от тристранен съвет

Представителите на бизнеса могат да бъдат въввлечени на различни етапи на въздействие върху нагласите на младите хора :

- При професионално ориентиране
- За вдъхновяване на активна житейска позиция
- При осигуряване на досег с реална трудова среда – чрез инициативи за посещения „отворени врати“ и стажове
- При навлизане на младежите на пазара на труда - адаптиране на първо работно място

Инициативите, провеждани от фирми по отношение на младите трябва да бъдат стимулирани чрез повече популяризиране, а възможно и с други финансови механизми. Те трябва да бъдат давани като добър пример пред останалите фирми

Има разнообразен международен опит, който може да бъде проучен и адекватно приложен.

ЗАКЛЮЧЕНИЯ ОТ ПРОУЧВАНЕТО

Една от важните препоръки на участниците в проучванията е Троян да се превърне в по-популярна дестинация – не само туристическа, но и такава, подходяща за заселване.

Троян и районът имат по-голям, все още недоразвит потенциал като туристическа дестинация .

Популяризирането на града като място, привлекателно за живеене е един възможен начин за влияние върху демографския процес на намаляване на населението.

Повишаването на привлекателността на града и околностите ще въздейства и върху стимулиране на бизнеса, и върху отношението на младите хора към града.

Има много идеи, които могат да се взаимстват от други населени места по света и от техните маркетингови стратегии и подходи.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Трябва да се преосмислят традиционните забележителности и туристически атракции и подходите за популяризирането им и да се разработи съвременна стратегия за маркетинг на дестинацията.

Доброто качество на живот може да бъде използвано за „уникално продажбено предложение“ на Троян като подходящо за заселване населено място .

Трябва да се развият и даденостите на други населени места в общината – Шипково (беше споменато неколнократно) .

Тъй като местният занаят, с който е популярен Троян – гърнчарството и троянската керамика е в запад могат да се помислят културно-туристически събития и занимания за деца и младежи, които да допринесат за популяризирането му .

Организирайте обществени обсъждания за генериране на иновативни идеи за популяризиране на града; въввлечете младежите и като цяло жителите на общината.

На базата на проведените проучвания, фокусирани върху темата за задържането на младите хора в общината сред различните групи от гражданския сектор на община Троян могат да се направят следните основни изводи и препоръки:

По отношение на формулирането на политики за задържане на младите хора в общината:

- Гражданите могат да идентифицират и формулират проблемните области и да дадат смислени предложения, които да залегнат в разработването на политики ;
- Гражданите нямат компетентност за самото формулиране на политики., но биха могли да дадат отзиви за разработени политики , които да послужат като коректив;
- Общинската администрация има капацитет да формулира политики, но има нужда от външна подкрепа :
 - резултати от емпирични представителни проучвания сред населението на общината, които да потвърдят или коригират техните предложения;
 - интерактивно взаимодействие с лидерите на мнение от града при формулирането и изпълнението на политиките
 - механизъм за идентифициране и разработване на политики чрез взаимодействие с гражданския сектор.

На базата на проведените проучвания, фокусирани върху темата за задържането на младите хора в общината сред различните групи от гражданския сектор на община Троян могат да се направят следните основни изводи и препоръки:

По отношение на изпълнението на политиките за задържането на младите хора в общината:

- Общинската администрация се справя основно сама с изпълнението на формулираните политики и като цяло успеваемостта на дейността и е оценена положително от гражданския сектор, въпреки направените препоръки за подобрене;
- Гражданският сектор има слаб капацитет за участие в изпълнението на политики – налице са спорадични участия на база лични познанства и единични инициативи;
- Проучванията показват, че образователният сектор и представителите на бизнеса трябва задължително да се включат по-активно и във формулирането, и в изпълнението на политиките за задържането на младежите в града.
- Гражданският сектор трябва да осъзнае, че е необходима активност и от негова страна при изпълнението на политиките, че тяхната успешност зависи от всички – особено що се отнася до най-сериозният проблем на общината – нейното обезлюдяване.

В тази посока общинската администрация може да предприеме инициативи, които да предразположат по-будните представители на населението към изразяване на мнения, инициране на действия и увеличаване на младите хора. Проведените фокус групи показаха, че са една подходяща форма на взаимодействие, която предизвиква интерес сред представителите на гражданския сектор. Представянето на резултатите от направените проучвания биха били добър повод за повторна интеракция и

По отношение на мониторинга на политиките

Като цяло темата да мониторинга на политики остана неизяснена и отворена в рамките на проучванията, проведени за целите на настоящия проект, което доказва и неговата полезност и своевременност:

Очаква се експертната подкрепа на партньора на община Троян Сдружение „Обществен компас“ за:

- разработване на модел, социална технология или механизъм мониторинг – както и да бъде наречена системата от действия и ресурси, които трябва да извършват тази дейност;
- идентифицирането на ресурсите необходими за тази дейност – човешк, организационни и финансови;
- набелязването на подходите на въвличането на гражданския сектор в изпълнението ѝ.

Желаем успех!



Ем Ел Консулт ООД
София 1000, ул. Ангел Кънчев 5, ет. 2
tel:+ 359 2 980 55 53;+ 359 2 980 04 00;