



6 poznatků od mladých lídrů a lídryň: Postřehy pro formování budoucnosti



Od prosince 2023 do února 2024 prováděl tým Ashoky v Polsku, Česku a na Slovensku průzkum, který nám pomohl připravit program Youth Leadership for Emerging Future. Program je realizován ve spolupráci s organizací Save the Children a Humanitarian Leadership Academy.

V rámci širšího šetření jsme vytipovali více než 200 osob (65 z Polska, 65 z Ukrajiny, 35 ze Slovenska a 40 z Česka). Většina z nich byla ve věku 20 až 30 let. Měli jsme tu čest hovořit s přibližně 70 lídry a lídryněmi společensky prospěšných iniciativ. Naším záměrem bylo získat aktuální informace o jejich současném zaměření, potřebách a plánech v oblasti společenské angažovanosti. Hovořili jsme s lidmi, kteří prokázali svou motivaci měnit svět k lepšímu a kteří úspěšně realizují společensky prospěšné iniciativy - s empatií a odhodláním ke spolupráci s ostatními pro společné dobro. Jejich energii a dopad stojí za to podpořit. Proto jsme pozorně naslouchali, abychom pochopili, jak účinně snížit překážky společenské angažovanosti mladých lidí.

POZNATEK 1:

Potřeba skutečné participace



**Mám pro to slovo...
Youngwashing.**

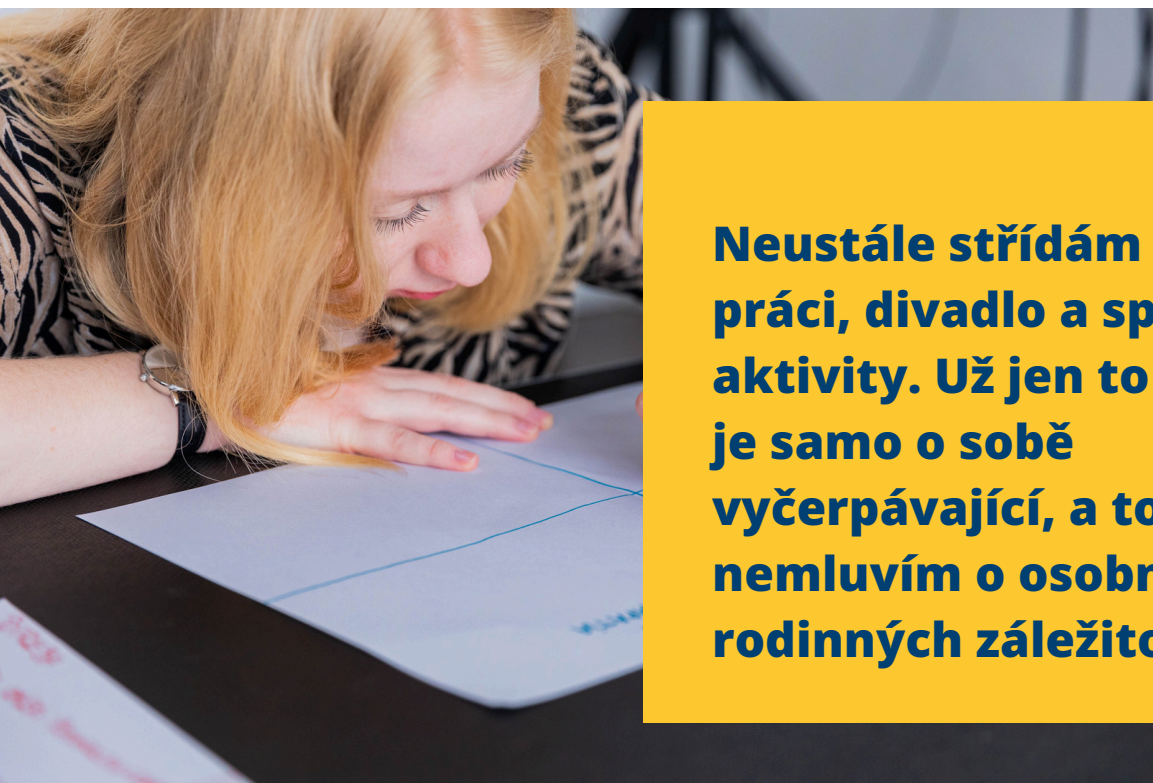
Mladé tvůrce společenských změn jsme našli v rozličných rolích. Spouštějí vlastní iniciativy v tématech, která jsou jejich srdci blízká, pracují na transformačních projektech v zavedených organizacích a institucích, provádějí výzkum na univerzitách, aby přinesli nové poznatky při řešení konkrétního společenského problému, či vyvíjejí aktivity na vytváření podpůrného ekosystému napříč tématy. Jsou mezi námi. Mladí lídři a lídryně vnímají společenské výzvy a hlásí se o svůj podíl na jejich řešení. Když však dojde na řešení problémů na organizační nebo společenské úrovni, často narazí na zeď - "o nás bez nás" nebo spolupráce jen kvůli fotce s mladými lidmi na sociálních sítích. Oceňujeme světlé výjimky, nicméně ve většině případů jsou dveře mladým lidem zavřené.

Je zde hluboká potřeba mít více prostoru pro vyjádření toho, jak mladí lidé vnímají společenské výzvy, a více příležitostí, které mladým umožňují skutečnou participaci.



POZNATEK 2:

Vyčerpávající pracovní zátěž



Neustále střídám školu, práci, divadlo a společenské aktivity. Už jen to přepínání je samo o sobě vyčerpávající, a to ani nemluvím o osobních a rodinných záležitostech...

Jak moc jsou dnes mladí lidé zaneprázdněni? Více, než si většina starších dokáže představit. Mnoho mladých lídrů a lídryň, kteří se věnují společensky prospěšným iniciativám, kombinuje školu nebo univerzitu s běžným zaměstnáním, aby se finančně užívali, a veškeré své společensky prospěšné aktivity přidávají navíc ke svým ostatním rolím. V neplacené občanské angažovanosti neexistuje žádná placená dovolená ani limity přesčasů. Například jeden z mladých lídrů několika úspěšných celostátních kampaní v Polsku pracuje také na 2/3 úvazek v marketingu a studuje na lékařské fakultě; jiný pracuje 18 hodin týdně, studuje práva a navíc koordinuje několik sociálních projektů ročně a zapojuje desítky škol. To vše ve věku, kdy začínají svůj osobní život se vším, co k němu patří - experimentování, hledání, kdo jsou a v čem jsou dobří, hledání životního partnera, bydlení a další, nemluvě o specifické situaci ukrajinských lídrů a lídryň v důsledku války. Jejich kalendáře jsou nabitě. Spousta mladých tvůrců společenských změn mluvila o tom, že "našla své místo ve světě", motivace a energie k tomu, aby měli společenský dopad, jsou vysoké. Ale čas je velmi omezený zdroj, často nedostatečný.

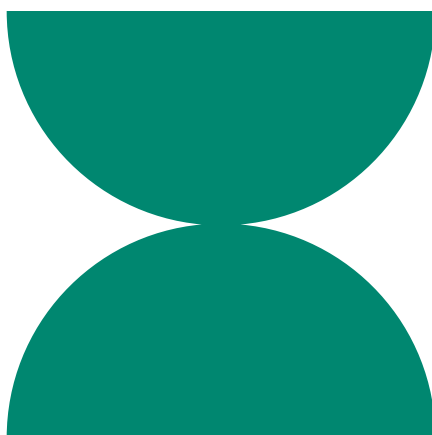
Co je zde potřeba? Klíčovou potřebou je to, aby bylo jasné, s čím vším se mladí lídři a lídryně musí vypořádávat. Je nutný mezigenerační dialog, vzájemné porozumění a přijetí. Další konkrétní potřeby jsou popsány v souvisejících oblastech níže.

POZNATEK 3:

Finanční problémy



**Nájem dobrým pocitem
nezaplatím, také potřebuji
k životu peníze.**



Mladí lidé se setkávají s názorem starších, že by měli být vděční za možnost pracovat zdarma v rámci svého vzdělávání a získávání zkušeností. Mladí tvůrci společenských změn toto nezpochybňují, ale upozorňují na limity, které bývají přehlíženy. Jak již bylo zmíněno, často se potýkají s problémem, jak skloubit čas pro vzdělávání, placenou práci a hledání zaměstnání či brigád, aby si zajistili živobytí, a občanskou angažovanost. Co se týče společensky prospěšných aktivit, jsou často vázáni na neplacenou práci, což v některých případech vede až k vyhoření. Individuální problémy korespondují s problémy mládežnických iniciativ a organizací. Na jedné straně se potýkají se stejnými problémy jako celý sektor sociálního podnikání. Na druhé straně je to pro mladé tvůrce společenských změn náročnější. Stávající finanční podpora je často dostupná pro zavedené organizace, ale ne pro ty nově vznikající, které potřebují profesionalizaci, a to jak na zaplacení seriózního zapojení mladých lídrů a lídryň, tak na zaplacení lidí s potřebnými tvrdými dovednostmi. Mladí lidé mají také omezené pracovní zkušenosti a kontakty, které by mohly pomoci tuto mezeru překlenout. To vše v kombinaci s vyčerpávající pracovní zátěží vytváří pro mladé lídry a lídryně náročný koktejl.

Abychom podpořili změnu, musíme udělat několik kroků vpřed:

- 1.** Vytvářet příležitosti pro tvorbu společenských změn a zapojení mladých lidí do placených pozic ve stávajících organizacích a institucích.
- 2.** Vytvářet příležitosti pro tvorbu společenských změn v rámci formálního vzdělávání - je to sice neplacené, ale dává to mladým lidem příležitost společensky působit a osobně se rozvíjet a zároveň jim to ponechává čas na řešení finančních záležitostí mimo školu.
- 3.** Zajistit finanční podporu pro vznikající společensky prospěšné iniciativy mládeže s cílem financovat jejich profesionalizaci.



POZNATEK 4:

Vyhoření a potíže s duševním zdravím



Je to jako chůze po laně, ze kterého můžete spadnout doleva do deprese ze stavu světa nebo doprava do vyhoření ze snahy udělat svět lepším.

Neustálý časový tlak, přetížení očekáváními a povinnostmi, které nejsou vyváženy příležitostmi k odpočinku a možnostmi učení se emoční regulaci v bezpečném prostoru, si vybírají daň na všech mladých lidech. Mladí lídři a lídryně trpí v některých případech i vyhořením, a to dokonce už jako teenageři. Tento problém postihuje s největší intenzitou ty, kteří se zabývají otázkami klimatu, protože tato tematická oblast je specificky složitá, výsledky jsou vzdálené desítky let a individuální vliv často není hmatatelný, takže je těžké cítit uspokojení ze své činnosti. Někteří mladí tvůrci společenských změn si také uvědomují, jak hluboké společenské změny obecně jsou potřeba, ale nedokážou si představit cestu, která by k těmto systémovým změnám vedla, což je pro ně frustrující.

Vidíme zde několik potřeb:

- 1.** Mezigenerační dialog, vzájemné porozumění a přijetí - bez podceňování situace.
- 2.** Mladí lídři a lídryně potřebují podporu v tom, aby se naučili odpočívat, zvládat tlak, budovat psychickou odolnost a uměli nacházet dennodenní radost, která by jim umožnila věnovat se udržitelně dlouhodobé práci na řešení společenských problémů.
- 3.** Zviditelnění iniciativ systémových změn v důležitých tématech, příběhů úspěchů nebo znatelného pokroku nebo alespoň nastínění cesty, kterou se lze dostat k systémovým změnám ve společnosti - jak pro duševní zdraví, tak pro možnost zapojit se.

POZNATEK 5:

Jak spolupracovat



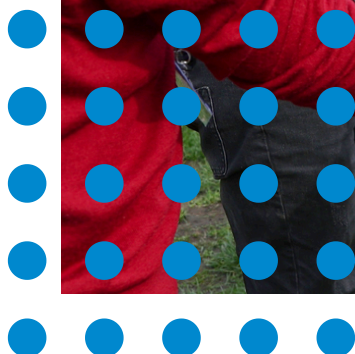
Mám zkušenosti se svým tématem, ale ne s budováním organizace a managementem.



Mladí lídři a lídryně mají energii a odhodlání aktivně se podílet na řešení společenských výzev. Když se však dostanou do situace, kdy potřebují spolupracovat s více lidmi, narážejí často na řadu praktických problémů. Jak vést projekty, týmy a organizace? Jak najít ty správné lidi s konkrétními dovednostmi, které potřebují k dalšímu postupu (marketing, fundraising, grafika, účetnictví, právo a další)? Jak každodenně spolupracovat - ať už se šéfem nebo bez šéfa, jakkoli funkčně? Jak efektivně využívat čas a pracovat s dobrovolníky? Tolik otázek potkávají poprvé. Ještě více se tato problematika vyjeví, když nastane krize (tj. pandemie nebo když se naplno rozhořela válka na Ukrajině). Pozorujeme na jedné straně motivaci k činnosti, iniciování nápadů a jejich realizaci. Současně je však díky nutkání pracovat dynamicky ještě obtížnější učit se od ostatních, jak budovat a vést týmy.

Vidíme zde několik potřeb:

- 1.** Jasně vysvětlit základy úspěšné spolupráce a podpořit předávání znalostí ve studentských organizacích, nezačínat znovu a znovu od nuly.
- 2.** Tematické workshopy propojující know-how s projektem nebo organizací mladých tvůrců společenských změn.
- 3.** Mít možnost zeptat se zkušenějších, ideálně mít k dispozici paletu různých mentorů, se kterými lze řešit konkrétní specifické otázky.
- 4.** Mít příležitost snadno najít talentované mladé lidi se specializovanými dovednostmi, kteří odvádějí kvalitní práci.
- 5.** Obecné volání po spolupráci s lidmi, kteří vycházejí z "úrovně lásky", nevzdali se snahy změnit svět k lepšímu a mají schopnost spolupracovat, naskočit do rozjetého vlaku a zapojit se.
- 6.** Získání dovedností pro spolupráci ještě předtím, než je nutné je použít.



POZNATEK 6:

Potřeba komunity tvůrců společenských změn



**Občas si připadám jako
Robinson Crusoe.**

Mladí tvůrci společenských změn se často cítí osamoceni. Vyzorovali jsme tři důvody. Zaprvé, sociální inovátor je obvykle první, kdo vyvíjí nějakou aktivitu a jde tzv. s kůží na trh. Za druhé, kolem velkých měst existují bubliny podpory, které však nejsou dostupné lidem žijícím ve vzdálenějších lokalitách. Za třetí, řešené téma může být specifické. Mladí tvůrci společenských změn nemají kolem sebe vždy lidi, kteří sdílejí jejich téma a vizi světa. To může mít dopad na jejich vnímání vlastní hodnoty a zdraví. Proto potřebují komunitu. To může být charakteristické pro tvůrce společenských změn obecně, ale pro mladé lidi může být náročnější toto překonat - jsou na začátku své cesty a pandemie covidu je zastihla právě v období, kdy dochází k budování důležitých životních vztahů. Je zřejmé, že komunita může pomoci nejen osobně a prakticky, ale že může přinést i inspiraci a podnítit chuť stát se hybatelem společenských změn, a to zejména v případě mezinárodních kontaktů.

Zaznamenali jsme potřebu mít podpůrnou skupinu vrstevníků, kteří sdílejí pohled na svět hybatelů společenských změn a zastávají vedoucí pozice. Mít možnost být a mluvit s lidmi, kteří řeší stejné věci, a sdílet osvědčené postupy a tipy. Mladí lídři a lídryně hledají především lidské vztahy, dlouhodobé, něco víc než jen setkání nad kávou nebo program, který po třech měsících skončí. Ocenili by stabilní platformu pro mladé lidi. Stačí jim ale i to, aby se poznali a propojili se, další kroky už zvládnou sami. Je důležité najít inkluzivní způsoby, jak překonat geografické a osobní bariéry.

Podpora iniciativ mladých prostřednictvím porozumění a spolupráce

Pochopení těchto výzev by mělo přispět k větší podpoře společensky prospěšných iniciativ mladých. Snížení tlaku očekávání a zvýšení uznání se zdá být dobrou cestou ke zlepšení mezigenerační spolupráce. Podobné závěry byly zveřejněny v naší zprávě o mapování ekosystému podporujícího mladé lidi v Polsku, kde dotazovaní mladí lidé žádali, aby byli v dialogích bráni vážněji, uváděli potřebu finančních prostředků na udržení svých iniciativ namísto pouhých rad a přiznávali své problémy s tlakem spolu s potřebou možností jednoduše se uvolnit a cítit radost ve skupině vrstevníků. Přístup Ashoky [v oblasti zapojování mladých lidí](#) podporuje reakci na tyto potřeby a výzvy a naši projektoví partneři ze Save the Children a Humanitarian Leadership Academy rovněž uznávají potřebu pracovat na posilování psychické odolnosti a poskytují několik vzdělávacích kurzů, které jsou užitečné nejen pro humanitární pracovníky, ale pro všechny vedoucí pracovníky v sociální oblasti. Věříme také, že projekt Youth Leadership for Emerging Future je místem, kde se zabýváme mnoha z uvedených potřeb a výzev a kde vytváříme prostor pro to, aby byli mladí vyslyšeni a pozváni ke skutečné participaci.



O Ashoce: Náš svět se zásadním způsobem mění. Nevíme sice, jaké problémy se objeví zítra, ale víme, že budou stále složitější a propojenější. Proto více než kdy jindy potřebujeme lidi, kteří se do toho vrhnou, budou spolupracovat a řešit problémy nápaditými způsoby. [Ashoka](#) je globální organizace, která vyhledává a podporuje přední světové sociální inovátory, učí se ze vzorů jejich inovací a mobilizuje globální komunitu, která tyto nové rámce přijímá s cílem vybudovat svět "Everyone a Changemaker": svět, kde mají všichni možnost něco změnit a ke změně pozitivně přispívají.

Chcete vědět, jak podporujeme mladé hybatele a hybatelky změn? Navštivte webové stránky programu [Youth Leadership for Emerging Future](#).



Humanitarian
Leadership
Academy