



**TYRIMO DĖL DARBO SU JAUNIMU SITUACIJOS
LIETUVOJE ATASKAITA**

Vykdytojas:

spinter tyrimai

2022 m. spalio mėn.

Vilnius

TURINYS

TYRIMO TIKSLAS	5
TYRIMO UŽDAVINIAI	5
DARBĄ SU JAUNIMU REGLAMENTUOJANČIŲ NACIONALINIŲ IR REGIONINIŲ TEISĖS AKTŲ APŽVALGA	6
<i>Darbą su jaunimu reglamentuojantys teisės aktai</i>	6
<i>Dokumentai reglamentuojantys darbo su jaunimu formas</i>	7
<i>Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas ir jaunimo darbuotojų veiklos specifika</i>	10
<i>Reikalavimai specialistams, teikiantiems paslaugas</i>	11
<i>Reikalavimai organizacijoms</i>	12
<i>Darbo su jaunimu formos organizavimas</i>	14
<i>Darbo su jaunimo formos veiklų vertinimas</i>	14
<i>Kiekybiniai rodikliai</i>	15
<i>Kokybiniai rodikliai</i>	17
DARBO SU JAUNIMU FORMŲ FINANSAVIMAS	21
<i>JRA finansavimas</i>	21
<i>Savivaldybių skiriamas finansavimas</i>	22
<i>Kitas finansavimas</i>	26
<i>Rodikliai ir jų pasiekimas</i>	27
TYRIMŲ IR ANALIZIŲ APŽVALGA	33
<i>Tyrimai ir analizės savivaldybėse</i>	33
<i>Nacionaliniai tyrimai ir analizės</i>	38
JAUNIMO POLITIKOS STRUKTŪRŲ BEI DARBĄ SU JAUNIMU VYKLANČIŲ STRUKTŪRŲ, INICIJUOTŲ/ĮGYVENDINTŲ DARBO SU JAUNIMU INICIATYVŲ/PROJEKTŲ APŽVALGA	44
<i>Įvairių darbo su jaunimu formų įgyvendinimas ir plėtra savivaldybėse</i>	44

<i>Savivaldybių ir organizacijų geroji patirtis</i>	49
KITOS DARBO SU JAUNIMU PASLAUGAS ĮGYVENDINANČIOS INSTITUCIJOS BEI ĮSTAIGOS.....	57
KOKYBINIS TYRIMAS.....	61
SANTRAUKA.....	61
TYRIMO REZULTATAI.....	62
<i>Atviras darbas su jaunimu</i>	62
<i>Reikalingumas.....</i>	63
<i>Prieinamumas</i>	65
<i>Kokybė.....</i>	67
<i>Iššūkiai</i>	68
<i>Mobilusis darbas su jaunimu</i>	71
<i>Reikalingumas.....</i>	73
<i>Prieinamumas</i>	74
<i>Kokybė.....</i>	75
<i>Iššūkiai</i>	76
<i>Darbas su jaunimu gatvėje</i>	77
<i>Reikalingumas.....</i>	78
<i>Prieinamumas</i>	79
<i>Kokybė.....</i>	80
<i>Iššūkiai</i>	81
<i>Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas</i>	82
<i>Reikalingumas.....</i>	84
<i>Prieinamumas</i>	84
<i>Kokybė.....</i>	86
<i>Iššūkiai</i>	86
<i>Jaunimo informavimas ir konsultavimas</i>	87

<i>Reikalingumas</i>	88
<i>Prieinamumas</i>	89
<i>Kokybė</i>	90
<i>Iššūkiai</i>	91
APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS	92
METODIKA	97

TYRIMO TIKSLAS

- Išanalizuoti kaip vykdomas darbas su jaunimu ir įgyvendinamos darbo su jaunimu formos (pagal Jaunimo politikos pagrindų įstatymą 5 pagrindines formas) bei identifikuoti pagrindinėms darbo su jaunimu formoms poveikį darančius veiksniai Lietuvoje.

TYRIMO UŽDAVINIAI

- Identifikuoti darbo su jaunimu ir jo formų situaciją Lietuvoje.
- Nustatyti, kokie veiksniai daro poveikį darbui su jaunimu ir jos formoms.
- Atlikti darbą su jaunimu ir jo formas reglamentuojančių nacionalinių ir regioninių teisės aktų bei tyrimų, atliktų per pastaruosius 3 metus, apžvalgą bei pateikti efektyvumo vertinimą.
 - Atlikti nacionalinių ir regioninių jaunimo politikos struktūrų bei darbą su jaunimu vykdančių struktūrų, inicijuotų/įgyvendintų darbo su jaunimu iniciatyvų/projektų per pastaruosius 3 metus apžvalgą
 - Atlikti kitų struktūrų (pvz. Užimtumo tarnybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, vietos bendruomenių, verslo asocijuotų struktūrų) inicijuotų/įgyvendintų darbo su jaunimu iniciatyvų per pastaruosius 3 metus apžvalgą.
 - Pateikti išvagas, kokios priemonės galėtų būti daromas teigiamas poveikis darbo su jaunimu formų plėtrai ir kokybės užtikrinimui.

DARBĄ SU JAUNIMU REGLAMENTUOJANČIŲ NACIONALINIŲ IR REGIONINIŲ TEISĖS AKTŲ APŽVALGA

Darbą su jaunimu reglamentuojantys teisės aktai

Darbas su jaunimu yra reglamentuotas Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme . Įstatymo 2 straipsnyje pateikiamos pagrindinės įstatymo sąvokos apibrėžia atvirojo darbo su jaunimu, atvirojo jaunimo centro, atvirosios jaunimo erdvės, darbo su jaunimu, darbo su jaunimu gatvėje, mobiliojo darbo su jaunimu, išmaniųjų darbo su jaunimu metodų, jaunimo informavimo ir konsultavimo, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo, o taip pat ir neaktyvių jaunų žmonių ir mažiau galimybių turinčio jaunimo sąvokas. Šio įstatymo III skyrius plačiau reglamentuoja darbą su jaunimu. Šiame skyriuje, 6 straipsnyje išskiriami 7 darbo su jaunimu principai: atviro ir neformalaus bendravimo, savanoriško dalyvavimo, bendros veiklos, individualumo, mokymosi iš patirties, nukreipimo, saugios aplinkos. 7 straipsnio 2 dalyje išvardinamos 5 konkrečios darbo su jaunimu formos. Formų sąrašas nėra baigtinis - 6 punkte nurodoma, kad gali būti ir kitos darbo su jaunimu formos. 7 straipsnio 3 dalis numato, kad atliekant darbą su jaunimu, turi būti vykdomas neformalusis jaunimo ugdymas ir taikomi išmanieji darbo su jaunimu metodai. 4 dalyje nurodoma, kad darbo su jaunimu formų turinį ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministras. Įstatymo 8 straipsnis reglamentuoja veiklą, vykdomą atviruosiuose jaunimo centruose (toliau – AJC) ir atvirosiose jaunimo erdvėse (toliau – AJE) yra nustatyti reikalavimai šioms įstaigoms. Svarbu ir tai, kad šio įstatymo 8 straipsnio 4 dalis įpareigoja savivaldybes: „Savivaldybės institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją turi užtikrinti, kad jos teritorijoje veiktų atvirasis jaunimo centras (atvirieji jaunimo centrai) ir (ar) atviroji jaunimo erdvė (atvirosios jaunimo erdvės), vykdančios veiklą socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatyta tvarka. Tai yra vienintelė darbo su jaunimu forma, kurios atžvilgiu įstatyme yra nustatyti įpareigojimai savivaldybėms užtikrinti atitinkamos formos įgyvendinimą savivaldybėse.

Darbas su jaunimu reglamentuojamas Nacionalinės jaunimo politikos 2022 metų veiksmų plane . II skyriaus 6 punkte įvardijama 3 problema - nepakankamai išplėtotą darbo su jaunimu sistema, neužtikrinta jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtra. Keliamas jaunimo politikos įgyvendinimo 3 tikslas – plėtoti ir koordinuoti darbo su jaunimu sistemą ir užtikrinti jaunimo užimtumo infrastruktūros plėtrą. 6.1. punktas numato tolimesnį AJC ir AJE kūrimą, kurių paskirtis – vykdyti atvirąjį darbą su jaunimu, teikti socialines, pedagogines ir psichologines paslaugas, gerinti jau teikiamų paslaugų kokybę ir kurių tikslinė grupė - jaunimas; ypač daug dėmesio skiriama mažiau galimybių turinčiam, mažiau motyvuotam jaunimui, kuris dėl įvairių priežasčių neturi galimybių ar nenori įsitraukti į veiklas. 6.2. punktas numato jaunimui palankios infrastruktūros gerinimą, taip užtikrinant galimybes jaunimui gauti laisvalaikio užimtumo paslaugas jų gyvenamojoje teritorijoje. Būtina plėtoti ne tik atvirąjį darbą su jaunimu Lietuvos savivaldybėse, bet ir kitas darbo su jaunimu formas – mobilųjį darbą su jaunimu arba darbą su jaunimu gatvėje, taip pat jaunimo

praktinių įgūdžių ugdymą. 6.3. punkte numatoma būtinybė užtikrinti AJC ir AJE veiklų finansavimą, darbo su jaunimu formų – mobiliojo darbo su jaunimu, darbo su jaunimu gatvėje, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo – plėtrą.

Dokumentai reglamentuojantys darbo su jaunimu formas

LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymo 7 straipsnio 4 dalyje yra nurodyta, kad darbo su jaunimu formų turinį ir tvarką nustato Socialinės apsaugos ir darbo ministras. 7 straipsnio 2 dalyje išvardinamos 5 konkrečios darbo su jaunimu formos: atvirasis darbas su jaunimu, darbas su jaunimu gatvėje, mobilusis darbas su jaunimu, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas, jaunimo informavimas ir konsultavimas. Formų sąrašas nėra baigtinis - 6 punkte nurodoma, kad gali būti ir kitos darbo su jaunimu formos. Atkreiptinas dėmesys, kad nuo 2019 m. spalio 15 d. įsakymu buvo patvirtinti 3 darbo su jaunimu formų aprašai - atvirojo darbo su jaunimu tvarkos, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos bei darbo gatvėje su jaunimu tvarkos aprašai, kurie apibrėžia šiame darbe vartojamas sąvokas, nustato šių darbo su jaunimu formų tikslus ir uždavinius, principus, reglamentuoja darbo organizavimo etapus ir procesą, bei vykdymo vertinimo atlikimą, nustatydami reikalavimus kiekybiniais ir kokybiniais rodikliais ir patvirtindami metinių veiklos planų formas kiekvienai darbo su jaunimu formai. 2020 m. spalio 28 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas buvo pakeistas, įtraukiant į jį 2 naujus aprašus, reglamentuojančius kitas 2 darbo su jaunimu formas: jaunimo informavimą ir konsultavimą bei jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą. 2022 m. liepos 21 d. įsakymas buvo dar kartą pakeistas, pakoreguojant mobiliojo darbo su jaunimu bei jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkos aprašus, o jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašą išdėstant nauja redakcija. Toliau, analizuojant aprašus bus remiamasi 2022 m. liepos 21 d. ministro įsakymu patvirtintais aprašais.

2019 m. gegužės 22 d. įsakymu į Socialinių paslaugų katalogą buvo įtrauktos atviro darbo su jaunimu ir mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo gatvėje formos jas priskiriant prie bendrųjų socialinių paslaugų. Vėlesniais įsakymais keičiant Socialinių paslaugų katalogą, atvirojo darbo su jaunimu ir mobiliojo darbo su jaunimu formos buvo priskirtos prevencinėms socialinėms paslaugoms, tuo tarpu darbas su jaunimu gatvėje – bendrosioms socialinėms paslaugoms

LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymo 8 straipsnis reglamentuoja Atvirojoje jaunimo centruose ir atvirojoje jaunimo erdvėje vykdomą veiklą. Tiek AJC, tiek ir AJE nustatomi vienodi reikalavimai: 1) darbui su jaunimu turi būti pritaikytos patalpos, kuriose, atliekant darbą su jaunimu, nemokamai turi būti teikiamos kultūros, meno, švietimo, kūno kultūros ir sporto, pedagoginės, psichologinės ar socialinės paslaugos; 2) sudaryti sąlygas dirbti ir veiklą organizuoti taip, kad AJC ir AJE užtikrintų veiklos vykdymą popamokiniu laiku ir bendrojo ugdymo mokyklų mokinių atostogų metu. 8 straipsnio 3 dalis iškelia AJC ir AJE tokius veiklos tikslus: 1) sukurti sąlygas jaunimui dalyvauti AJC ir AJE veiklose, ypač siekiant į jas įtraukti mažiau galimybių turintį jaunimą ir neaktyvius jaunos žmones; 2) užtikrinti, kad AJC ir AJE

organizuojama veikla atitiktų jaunų žmonių poreikius ir prisidėtų prie jauno žmogaus asmenybės tobulinimo, asmeninių ir socialinių kompetencijų ugdymo; 3) sukurti sąlygas, kad jauni žmonės būtų motyvuojami dalyvauti jų interesus atitinkančioje veikloje, skatinami tobulėti, ugdyti verslumą ir darbo rinkai reikalingus įgūdžius. Darytina išvada, kad AJC ir AJE prioritetinės tikslinės grupės yra mažiau galimybių turintis jaunimas ir neaktyvus jaunimas, o AJC ir AJE organizuojamomis veiklomis pirmiausia siekiama padėti jauniems žmonėms tobulėti ir ugdyti įvairias kompetencijas, reikalingas verslumui ir darbo rinkai. Pažymima, kad labai svarbiais reikalavimais, reglamentuotais būtent įstatymo lygmeniu yra reikalavimai AJC ir AJE atliekant darbą su jaunimu, jauniems žmonėms **teikti paslaugas nemokamai** ir veiklą organizuoti taip, kad AJC ir AJE užtikrintų veiklos vykdymą **popamokiniu laiku ir bendrojo ugdymo mokyklų mokinių atostogų metu**. Tuo tarpu kitoms darbo su jaunimu formoms ir atitinkamas darbo su jaunimu formas taikančioms organizacijoms įstatymais nėra nustatyti reikalavimai ar veiklos tikslai. Tačiau reikalavimas teikti paslaugas nemokamai yra svarbus ne tik organizuojant atvirą darbą su jaunimu, bet ir kitas darbo su jaunimu formas, pirmiausia – tas, kurių prioritetinės tikslinės grupės yra mažiau galimybių turintis jaunimas ir neaktyvūs jauni asmenys. Todėl rekomenduojama keisti Jaunimo politikos pagrindų įstatymą, perkeliant šią nuostatą į 7 straipsnį, tuo būdu užtikrinant kad atitinkamas reikalavimas būtų taikomas organizuojant įvairias darbo su jaunimu formas.

Atvirųjų jaunimo centrų veiklą reglamentuoja ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintas Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašas. Aprašo 2 punkte pagrindinės įstatymo sąvokos apibrėžia atvirojo darbo su jaunimu, atvirosios jaunimo erdvės, centro sąvokas. Aprašas nustato atvirųjų jaunimo centrų (toliau – centras) veiklos principus ir uždavinius, funkcijas, veiklos organizavimo ypatumus. Aprašas yra rekomendacinio pobūdžio. Centrai atsižvelgia į aprašą, rengdami ir tvirtindami įstatus (nuostatus), kitus dokumentus, reguliuojančius centrų veiklą.

Analizuojant įstatymų lygmenį, darytina išvada, kad iš visų darbo su jaunimu formų išsamiausiai reglamentuota yra atvirasis darbas su jaunimu, vykdomas AJC ir AJE.

Verta pastebėti, kad kiti teisės aktai yra susiję tik su atviro darbo su jaunimu forma. Svarbiausias iš jų - Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos aprašas¹. Šis aprašas svarbus tuo, kad juo nustatomas reikalavimas AJC ir AJE vykdomas veiklas planuoti trejiems metams, atsižvelgiant į AJC/AJE strateginį veiklos planą, kuris derinamas su savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriumi. Siekiami rezultatai turi būti konkretūs ir jų pasiekimas turi būti aiškiai pamatuojamas. Apraše išsamiai išvardintos tiek AJC, tiek AJE privalomos funkcijos ir galimos vykdyti papildomos veiklos. Aprašo 17 punktą nurodo, kad „darbas su jaunimu gali būti organizuojamas

¹ Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2012 m. gruodžio 11 d. įsakymas Nr. A1-570 „Dėl Atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos aprašo patvirtinimo“, aktuali redakcija. Nuoroda: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.FDCFC8DFB3AD/asr>

remiantis šiomis rekomendacijomis: 17.1. atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugos teikiamos nemokamai. Jeigu Centras / Erdvė teikia mokamas paslaugas, Centro / Erdvės savininkas ar dalininkas tvirtina teikiamų mokamų paslaugų sąrašą ir atsiskaitymo už jas tvarką; 17.2. Centro / Erdvės darbo laikas nustatomas atsižvelgiant į jaunimo poreikius ir vietos mokymo įstaigų darbo laiką, tačiau baigiamas ne anksčiau kaip 19 val.“ Iš esmės tai reiškia, kad Aprašo 17.1. punktas bent iš dalies prieštarauja LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymo 8 straipsnio 1 ir 2 dalims, kuriose vienas pagrindinių reikalavimų AJC ir AJE veiklai yra: „atliekant darbą su jaunimu, nemokamai turi būti teikiamos kultūros, meno, švietimo, kūno kultūros ir sporto, pedagoginės, psichologinės ar socialinės paslaugos“. Aprašas numato reikalavimus AJC ir AJE patalpoms, lyčių lygybei darbuotojų komandoje užtikrinti, reglamentuoja finansavimo šaltinius.

Kitas aktualus dokumentas – Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymu patvirtintos rekomendacijos atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos kokybės užtikrinimui². Rekomendacijose pakartoti Atviro darbo su jaunimu apraše vartojamų sąvokų apibrėžimai, atviro darbo su jaunimu uždaviniai, planuojami kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai. Tačiau rekomendacijose yra reikšmingų papildymų: tai yra ir numatytas, savianalizės ir išorinio vertinimo atlikimas, AJC ir AJE veiklos ataskaita, pagrįsta planuotų ir pasiektų rezultatų pasiekimo vertinimu. Darbo organizavimo dalis rekomendacijose išsamiau reglamentuoja darbo laiką, paslaugų trukmę ir kitus aktualius veiklų organizavimo aspektus. Rekomendacijose išsamiau aprašyti reikalavimai patalpoms, kuriose vyksta užsiėmimai su jaunimu, AJC ir AJE finansiniai ištekliai, veiklos viešinimas ir komunikacija, bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis ir organizacijomis organizavimas.

Apžvelgiant teisės aktus, reglamentuojančius atvirą darbą su jaunimu, galima daryti išvadą, kad JRA, kaip įstaiga atsakinga už atviro darbo su jaunimu sistemos plėtrą, parengė nemažai teisės aktų, kurių priėmimas reikšmingai prisideda prie sistemos plėtos. Tai ir atviro darbo su jaunimu įtraukimas į socialinių paslaugų katalogą, ir Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymais patvirtintas atviro darbo su jaunimu aprašas, atvirų jaunimo centrų ir erdvių veiklos aprašai ir Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įsakymu patvirtintos rekomendacijos AJC ir AJE veiklai. Visi šie išvardinti teisės aktai sukuria pakankamai nuoseklią ir išbaigtą sistemą, kurioje yra aiškiai reglamentuoti atviro darbo su jaunimu tikslai ir uždaviniai bei principai, AJC ir AJE veiklos tikslai, galimos pagrindinės ir papildomos veiklų kryptys, veiklų organizavimo principai ir ypatumai, įvairūs AJC ir AJE veiklos organizavimo aspektai – įstaigų veiklos planavimas ir įvertinimas, veiklos organizavimas, viešinimas, komunikacija ir bendradarbiavimo planavimas bei kūrimas, finansavimo pritraukimas ir kt. JRD ir JRA papildomai išleista metodinė medžiaga, pavyzdžiui „Atvirų jaunimo centrų praktinis gidas“, „Atvirojo darbo su jaunimu gidas:

² Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2020 m. birželio 5 d. įsakymas Nr. 2V-107 (1.4) „Dėl Rekomendacijų atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos kokybės užtikrinimui patvirtinimo“, nuoroda: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/cbde67a1a76411eaa51db668f0092944>;

kokybės link“, „Individualaus konsultavimo leidinys - Aš ir tu“ „Algoritmai dirbant su jaunais žmonėmis“, papildo teisinį reglamentavimą metodiniais patarimais, įžvalgomis, gerosios praktikos pavyzdžiais bei sukuria nuoseklią atvirojo darbo su jaunimu sistemą.

Užtikrinant tolesnį atviro darbo su jaunimu sistemos teisinio reglamentavimo tobulinimą, rekomenduotina:

1. Apsvarstyti galimybę parengti ir patvirtinti atvirąjį darbą organizuojančių įstaigų (AJC ir AJE) veiklos ir kokybės standartus - dokumentą, kuris nuosekliai aprėptų tai, kas šiuo metu išdalinta po atskirus teisės aktus ir metodines rekomendacijas. Šie standartai galėtų būti pagrindu vertinant AJC ir AJE veiklą, akredituojant juos ir pan.
2. Išspręsti teisės koliziją: AJC ir AJE gali ar negali teikti jaunimui mokamas paslaugas, kadangi Atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos aprašo 17 punktas prieštarauja Jaunimo politikos pagrindų įstatyme 8 straipsnio nuostatomis.

Jaunimo darbuotojų veiklos aprašas ir jaunimo darbuotojų veiklos specifika

2013 m. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu buvo patvirtintas Jaunimo darbuotojų tvarkos aprašas, kuris apibrėžė Jaunimo darbuotojo sąvoką: „Jaunimo darbuotojas – tai pilnametis asmuo, dirbantis su jaunais žmonėmis jų laisvalaikiu, siekiantis asmeninio ir socialinio jaunų žmonių tobulėjimo tiek per individualų darbą su skirtingais asmenimis, tiek dirbdamas su grupėmis bei turintis šiam darbui reikalingų kompetencijų.“ Aprašas numato, kad jaunimo darbuotojai gali dirbti įvairių sričių įstaigose ir organizacijose. Į šių darbuotojų, dirbančių su vaikais ir jaunimu, pareigybių aprašymus turi būti įtraukiamos jaunimo darbuotojų atliekamos funkcijos, numatytos Apraše. Jaunimo darbuotojų veiklos sritis ir darbo temos apibrėžiamos pagal jaunų žmonių poreikius ir viešosios politikos (sporto, švietimo, kultūros, sveikatos ir kt.) prioritetus. Jaunimo darbuotojams reikalingos kompetencijos yra įvertinamos ir pripažįstamos pagal Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nustatytus kriterijus ir procedūras. Jaunimo reikalų departamento direktoriaus įsakymu buvo parengta patvirtinta Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema. Jaunimo darbuotojas iki šio laiko nėra įtrauktas į Ekonomikos ir inovacijų ministro įsakymu patvirtintą Lietuvos profesijų klasifikatorių. Tačiau jaunimo darbuotojai yra įtraukti į Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. rugpjūčio 9 d. įsakymu Nr. A1-528 „Dėl Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2014 m. spalio 13 d. įsakymo Nr. A1-487 „Dėl Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo“ pakeitimo“ patvirtintą Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių sąrašą, 11 pareigybė – sertifikuotas jaunimo darbuotojas.

Tačiau iki Socialinių paslaugų srities darbuotojų pareigybių sąrašo patvirtinimo, anksčiau priimtuose poįstatyminiuose teisės aktuose dažniau naudojama su jaunimu dirbančio darbuotojo sąvoka ir panašios

sąvokos. Vengiama vartoti jaunimo darbuotojo sąvoką, pavyzdžiui, 2014 m. rugpjūčio 19 d. Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-416 patvirtintame Jaunimo garantijų iniciatyvos įgyvendinimo tvarkos apraše vartojama „su jaunimu dirbančių darbuotojų“, ministro įsakymu patvirtintuose įvairiuose darbo su jaunimu formų aprašuose vartojamos tokios sąvokos kaip „darbuotojas, vykdamas darbą su jaunimu gatvėje“, „darbuotojas, vykdamas mobilųjį darbą su jaunimu“, „darbuotojas, vykdamas atvirąjį darbą su jaunimu“, „jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas teikiantis darbuotojas“, „jaunų žmonių praktinius įgūdžius ugdomas darbuotojas“ sąvokos, tačiau nagrinėjant kiekvieno iš šių aprašų atskiras dalis, kuriose numatyti atitinkamų paslaugų teikimo tikslai, uždaviniai, principai ir darbuotojų funkcijos organizuojant paslaugos teikimą (veiklas), nėra esminių skirtumų tarp šias paslaugas teikiančių darbuotojų ir jaunimo darbuotojų kompetencijų ir funkcijų.

Reikalavimai specialistams, teikiantiems paslaugas

Atviro darbo su jaunimu tvarkos aprašas numato, kad bent vienas darbuotojas, vykdamas atvirąjį darbą su jaunimu AJC, privalo turėti socialinio darbo, socialinės pedagogikos, psichologijos arba edukologijos išsilavinimą arba jaunimo darbuotojo sertifikatą. Darbuotojams, dirbantiems AJE reikalavimai nekeliami.

Mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos apraše nurodoma, kad bent vienas iš darbuotojų privalo turėti ne mažesnę nei 1 metų atvirojo darbo su jaunimu patirtį. Bent vienas darbuotojas, vykdamas mobilųjį darbą su jaunimu, privalo turėti socialinio darbo, socialinės pedagogikos, psichologijos arba edukologijos išsilavinimą arba jaunimo darbuotojo sertifikatą.

Darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašas numato, kad darbuotojai, vykdamys darbą su jaunimu gatvėje, turi turėti darbo su socialinę atskirtį ir sunkumų patiriančiu jaunimu patirties, keliami reikalavimai ir darbuotojų išsilavinimui ar įgytai specialybei, arba kompetenciją patvirtinančius dokumentus (pvz. sertifikatus).

Jaunimo informavimo ir konsultavimo apraše nėra numatyti reikalavimai darbuotojų išsilavinimui ar specialybei, tačiau apraše nurodyta, kad šias paslaugas teikiantys darbuotojai turėtų būti baigę mokymus apie jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimą jaunimui, jų pareigybės aprašyme turėtų būti nurodyta, kad darbuotojas teikia informavimo ir konsultavimo paslaugas jaunimui. Pažymėtina, kad jaunimo informavimas ir konsultavimas yra išskirtinė darbo su jaunimu forma tuo, kad ji skirta visiems jauniems žmonėms, tuo tarpu kitų formų aprašuose prioritetinės tikslinės grupės yra mažiau galimybių turintis jaunimas ir neaktyvūs jauni asmenys.

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašas nenumato išsilavinimo ar kompetencijas patvirtinančių dokumentų reikalavimų darbuotojams. Tai svarbus išskirtinumas iš kitų darbo su jaunimu formų, skirtų mažiau galimybių turinčiam jaunimui ir neaktyviems jauniems žmonėms.

Tačiau tarp darbo su jaunimu formų yra ir reikšmingų reikalavimų darbuotojams skirtumų. Mažiau reikalavimų darbuotojų išsilavinimui, specialybei ir kompetenciją patvirtinantiems dokumentams yra praktinių įgūdžių ugdymo apraše. Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo aprašo 10 punkte nurodoma, kad jaunų žmonių praktinius įgūdžius ugdantis darbuotojas, ieškodamas jaunimo, kurio praktinius įgūdžius jis ugdys, turi taikyti darbo su jaunimu gatvėje bei mobiliojo darbo su jaunimu formas (t. y. sugebėti organizuoti atitinkamas veiklas ir veikti tomis pačiomis socialinio darbo formomis, kaip ir tose darbo su jaunimu formose dirbantys darbuotojai, kuriems keliami išsilavinimo, patirties, kompetenciją patvirtinančių dokumentų reikalavimai). Šio aprašo V skyriuje „Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo veiklos organizavimas“ 13 punkte yra nurodoma, kad „darbuotojas, jei paslaugos negali suteikti pats, turi organizuoti psichologo, socialinio darbuotojo, teisininko, asmeninio finansininko, karjeros specialisto ir (ar) kitų specialistų paslaugų teikimą, jeigu jaunas žmogus sutinka tokias paslaugas gauti“. Kitas darbo su jaunimu formas reglamentuojančiuose aprašuose, III skyriuje reglamentuojančiuose atitinkamos darbo su jaunimu formos principus, yra nurodytas punktas „darbuotojai informuoja jauną žmogų apie medicinines, socialines, psichologines ar kitokios pagalbos galimybes, tačiau pagalba gali būti teikiama tik paties jauno žmogaus apsisprendimu“.

Todėl rekomenduotina ateityje įsivertinti galimybę peržiūrėti šių 4 darbo su jaunimu formų aprašuose nustatytus reikalavimus darbuotojams, aprašyti juos panašiu išsamumu, išskiriant reikalavimus darbuotojų išsilavinimui, patirčiai, kvalifikacijai priklausomai, pirmiausia, nuo darbuotojo atliekamų funkcijų ir nuo tikslinių grupių, su kuriomis jis dirba ypatumų (darbuotojams, dirbantiems su tomis pačiomis ar panašiomis tikslinėmis grupėmis ir atliekantiems panašias funkcijas neturėtų būti keliami skirtingi išsilavinimo, patirties, ir kiti kompetencijų reikalavimai), o papildomi reikalavimai darbuotojams turėtų priklausyti nuo atitinkamos darbo su jaunimu formos specifikos, funkcijų ypatumų ir kitų objektyvių aplinkybių. Toks reikalavimas kaip „darbuotojas, jei paslaugos negali suteikti pats, turi organizuoti specialistų paslaugų teikimą, jeigu jaunas žmogus sutinka tokias paslaugas gauti“ turėtų būti įtrauktas į kiekvienos darbo su jaunimu formos aprašo principų dalį ar netgi įvertinta galimybė tokį reikalavimą pridėti į LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymą kaip įstatymu nustatytą darbo su jaunimu principą arba reikalavimą, taikomą visoms darbo su jaunimu formoms.

Reikalavimai organizacijoms

AJC ir AJE keliami reikalavimai išdėstyti Rekomendacijose atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos kokybės užtikrinimui. Atvirą darbą su jaunimu vykdančioms AJC būtina turėti bent 2 darbuotojus, dirbančius ne mažiau kaip pusę etato (AJE leidžiama turėti 1 darbuotoją). Panašius reikalavimus nustato mobiliojo darbo, darbo su jaunimu gatvėje, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo aprašai.

4 darbą su jaunimu reglamentuojantys aprašai numato, kad organizacijos turi rengti savo darbuotojų susirinkimus bent kartą per savaitę.

Tačiau tik atviro darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu bei darbo gatvėje su jaunimu tvarkų aprašuose yra numatyta, kad organizacija turi vykdyti intervizijas, sudaryti galimybes darbuotojams, vykdančiams darbą su jaunimu gatvėje, gauti individualias ar komandinės supervizijas, ir sudaryti sąlygas jiems nuolat mokytis. Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo apraše tokias veiklas vykdančioms organizacijoms panašūs reikalavimai nėra numatyti, nors šias paslaugas teikiantys darbuotojai dirba su tomis pačiomis tikslinėmis jaunų žmonių grupėmis ir patiria panašius iššūkius savo darbe.

Darbą su jaunimu gatvėje gali vykdyti juridiniai asmenys, kurie turi ne mažesnę, nei 1 metų darbo su socialinę atskirtį patiriančiu jaunimu patirtį ir bendradarbiauja su partneriais (bendradarbiavimo santykiai turi būti apibrėžti sutartimis), pvz., seniūnijų socialiniais darbuotojais, bendruomenėmis, nakvynės namais, atviraisiais jaunimo centrais ir (ar) atvirosiomis jaunimo erdvėmis, medicinos įstaigomis, globos namais, policija ir kitais juridiniais asmenimis ar organizacijomis, veikiančiomis darbo su jaunimu srityje. Analogiški reikalavimai keliami ir jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo veiklos apraše tokias paslaugas teikiančioms organizacijoms, papildomai nurodant, kad turi būti bendradarbiuojama ir su organizacijomis, kuriose jaunas žmogus gali atlikti praktiką (bendradarbiavimas turi būti apibrėžtas sutartimis). Mobilųjį darbą su jaunimu organizuojančioms organizacijoms yra keliamas tik reikalavimas turėti ne mažesnę kaip 1 metų darbo su jaunimu patirtį. Bendradarbiavimo sutarčių reikalavimai nėra taikomi atviro darbo su jaunimu ir mobiliojo darbo su jaunimu formas organizuojančioms organizacijoms. Pažymėtina, kad nors visas 5 darbo su jaunimu formas reglamentuojančiuose tvarkų aprašuose, III skyriuje „principai“ yra įtvirtintas organizacijų bendradarbiavimo su kitomis įstaigomis ir organizacijomis principas, konkretūs ir apibrėžti reikalavimai turėti bendradarbiavimo sutartis yra numatyti tik 2 iš jų.

Tik jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo apraše yra numatyta, kad atitinkamas veiklas organizuojančios organizacijos turi būti akredituotos, o tokių organizacijų akreditavimą vykdo Jaunimo reikalų agentūra (toliau– JRA), JRA direktoriaus įsakyme nustatyta tvarka.

Atsižvelgiant į šiuos reikalavimų taikomų skirtingas darbo su jaunimu formas vykdančioms organizacijoms skirtumus, siūloma įvertinti kiek šie skirtumai yra objektyviai būtini, atsižvelgiant į atitinkamų darbo su jaunimu formų ypatumus ir siekti juos suvienodinti. Pavyzdžiui, siūlome įsivertinti galimybę akredituoti ir kitas darbo su jaunimu formas vykdančias organizacijas, numatyti reikalavimus jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo veiklas organizuojančioms organizacijoms organizuoti supervizijas ir intervizijas darbuotojams, užtikrinti jų mokymąsi.

Darbo su jaunimu formos organizavimas

Darbo su jaunimu formų organizavimo aprašymuose yra tiek panašumų, tiek ir įvairių skirtumų, kuriuos nulemia ir atitinkamos formos specifika. Pavyzdžiui, visuose darbo su jaunimu formų aprašymuose yra reglamentuota kiek minimaliai paslauga turėtų būti teikiama, minimalus darbuotojo etato dydis, būtinas paslaugos teikimui. Vis dėlto, vienas iš skirtumų yra reglamentavimo išsamumas.

Darbo su jaunimu gatvėje aprašo 13 punktas įvardina ir detalizuoja darbo su jaunimu etapus, Panašiai į etapus išskiriamas ir mobiliojo darbo su jaunimu organizavimas. Tuo tarpu atviro darbo su jaunimu ir jaunimo praktinių įgūdžių aprašuose, atskiri darbo su jaunimu etapai nėra išskiriami ir aprašyti.

Atviro darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu, ir darbo su jaunimu gatvėje tvarkų aprašuose yra numatyta, kad atitinkamos veiklos vykdomos trimis socialinio darbo formomis atskirai ar derinant jas tarpusavyje: individualaus darbas su jaunu žmogumi, darbo su jaunimo grupėmis; darbo su bendruomene. Jaunimo praktinių įgūdžių apraše tai nėra numatyta, nors šio aprašo 10 punkte nurodoma, kad jaunų žmonių praktinius įgūdžius ugdantis darbuotojas, ieškodamas jaunimo, kurio praktinius įgūdžius jis ugdyt, turi taikyti darbo su jaunimu gatvėje bei mobiliojo darbo su jaunimu formas, kurių tvarkų aprašuose yra numatyta, kad atitinkamos veiklos vykdomos trimis socialinio darbo formomis atskirai ar jas derinant tarpusavyje.

Darbo su jaunimo formos veiklų vertinimas

Darbo su jaunimu gatvėje, mobiliojo darbo su jaunimu, atviro darbo su jaunimu, jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkų aprašuose yra išskirtas atskiras – V skyrius, atitinkamos darbo su jaunimu formos vertinimas. Jame nurodoma, kad veiklų plane, kuris turi būti parengtas pagal patvirtintą pridedamą formą, turi būti pateikti kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai. Šių rodiklių formuluotės yra pateiktos kiekviename apraše, išskirti unikalūs kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai.

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos apraše veiklos vertinimas nėra numatytas ir vertinimo rodikliai nėra išskirti.

Nagrinėjant vertinimo rodiklius, remtasi 2 šaltiniais: Socialines paslaugas teikiančių organizacijų veiklos rezultatų vertinimo metodika, apibrėžiančia socialinių paslaugų vertinimo rodiklius ir rekomendacijas bei LR Vyriausybės nutarimu patvirtinta Strateginio valdymo metodika, kurios 186 punktas nustato reikalavimus stebėsenos rodikliams. Svarbu pažymėti, kad tokios darbo su jaunimu formos kaip atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu, darbas su jaunimu gatvėje yra įtrauktos į Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintą Socialinių paslaugų katalogą, o tai galėtų reikšti, kad Socialines paslaugas teikiančių organizacijų veiklos rezultatų vertinimo metodika yra aktuali šias

paslaugas teikiančioms organizacijoms ir ja galėtų būti remiamasi, rengiant ar taisant darbo su jaunimu formas reglamentuojančius tvarkos aprašus.

Kiekybiniai rodikliai

Atvirasis darbas su jaunimu	Mobilusis darbas su jaunimu	Darbas su jaunimu gatvėje	Jaunimo informavimas ir konsultavimas
<p>Privalomi rodikliai</p> <p>1. bendras lankytojų skaičius;</p> <p>1.2. unikalių lankytojų skaičius;</p> <p>1.3. mažiau galimybių turinčių jaunų žmonių dalis nuo unikalų lankytojų skaičiaus;</p> <p><i>Esant galimybei ir poreikiui, rekomenduojama įtraukti ir šiuos kiekybinius rodiklius:</i></p> <p>1. individualių konsultacijų skaičius;</p> <p>2. unikalų lankytojų skaičius pagal amžių (amžiaus grupes) ir (ar) lytį;</p>	<p>1. bendras jaunų žmonių, dalyvavusių veiklose, skaičius;</p> <p>2. unikalų jaunų žmonių (nesvarbu, kiek kartų jie dalyvavo veiklose), su kuriais reguliariai (du ir daugiau kartų per metinio veiklos plano įgyvendinimo laikotarpį) palaikomas ryšys, skaičius;</p> <p>3. naujai įtrauktų jaunų žmonių dalis procentais nuo nuolat (du ir daugiau kartų per metinio veiklos plano įgyvendinimo laikotarpį) mobiliojo darbo su jaunimu veiklose dalyvaujančių jaunų žmonių skaičiaus;</p> <p>4. vidutinis viename užsiėmime dalyvavusių jaunų žmonių skaičius;</p>	<p>1. Bendras jaunų žmonių, su kuriais užmegztas kontaktas dirbant su jaunimu gatvėje, skaičius;</p> <p>2. unikalų jaunų žmonių (nesvarbu, kiek kartų jie dalyvavo veiklose), su kuriais reguliariai palaikomi ryšiai (du ir daugiau kartų per veiklos plano įgyvendinimo laikotarpį), skaičius;</p> <p>3. naujai įtraukto jaunimo dalis procentais nuo nuolat (du ir daugiau kartų įgyvendinant metinį veiklos planą) darbo su jaunimu gatvėje veiklose dalyvaujančių jaunų žmonių skaičiaus;</p> <p>4. valandų, kurias darbuotojai, vykdantys darbą su jaunimu gatvėje, praleidžia gatvėje, skaičius (ne</p>	<p>1. planuojamų parengti informacinių leidinių ir (arba) lankstinukų ir (arba) straipsnių jaunimui rūpimomis temomis skaičius (bendrai elektroninių ir spausdintų);</p> <p>2. planuojamų organizuoti informacinių renginių, kuriuose teikiamos jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugos, skaičius;</p> <p>3. planuojamų suteikti konsultacijų skaičius:</p> <p>3.1. tiesiogiai suteiktos konsultacijos;</p> <p>3.2. planuojamų suteikti tiesioginių konsultacijų skaičius (iš viso);</p> <p>3.3. jaunimo, kuriam planuojama suteikti</p>

<p>3. susitikimų su jaunų žmonių tėvais, rūpintojais, globėjais, kitais atstovais skaičius;</p> <p>4. jaunimo inicijuotų ir (ar) suorganizuotų veiklų skaičius;</p> <p>5. organizacijos vykdomų viešinimo veiklų, skirtų lankytojams pritraukti, skaičius;</p> <p>6. įgyvendintų projektų, į kuriuos buvo įtrauktas jaunimas, skaičius;</p> <p>7. numatomų gauti ir (ar) gautų lėšų veikloms vykdyti suma ir šaltiniai;</p> <p>8. padedant atvirajam jaunimo centrui arba atvirajai jaunimo erdvei įdarbintų jaunų žmonių skaičius.</p>	<p>5. veiklų, skatinančių jauną žmogų įsitraukti į visuomeninę veiklą, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>6. veiklų, nukreiptų į individualų darbą su jaunimu, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>7. veiklų, nukreiptų į darbą su jaunimo grupėmis, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>8. mobiliojo darbo su jaunimu komandos išvykų, skirtų mobiliajam darbui vykdyti, skaičius ir siekiami rezultatai;</p>	<p>mažiau kaip 6 valandos per savaitę ir ne mažiau kaip 24 valandos per mėnesį);</p> <p>5. veiklų, kuriomis darbuotojai, vykdantys darbą su jaunimu gatvėje, siekia įsitraukti į vietos tarpžinybinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklus, skaičius;</p> <p>6. naujai užmegztų kontaktų su jaunimu skaičius;</p>	<p>tiesiogines (gyvasias) konsultacijas, skaičius;</p> <p>3.4. kitų žmonių (jauno žmogaus tėvai, kiti žmonės, kurie nepatenka į jaunimo amžiaus kategoriją), kuriems planuojama teikti tiesiogines (gyvasias) konsultacijas, skaičius;</p> <p>4. nuotoliniu būdu suteiktos konsultacijos:</p> <p>4.1. nuotoliniu būdu planuojamų suteikti konsultacijų skaičius (iš viso).</p>
---	---	---	--

Atviro darbo su jaunimu apraše yra numatomi 3 privalomi kiekybiniai rodikliai, kuriuos įpareigotos fiksuoti atviro darbo su jaunimu paslaugas teikiančios organizacijos. Tačiau aprašo 16 punkte pažymėta, kad „esant poreikiui ir galimybei rekomenduojama įtraukti ir šiuos kiekybinius rodiklius“ (iš viso 8 rodikliai), kurie fiksuoja įvairių organizacijos vykdomų veiklų skaičių, planuojamą biudžetą ir netgi padedant organizacijai įdarbintų jaunų žmonių skaičių, kurį, kaip parodantį organizacijos veiklų poveikį ir kokybę klientui būtų galima priskirti ir prie kokybinių rodiklių.

Mobilusis darbas su jaunimu apraše fiksuoti 8 kiekybiniai rodikliai. Nors mobilusis darbas su jaunimu pagal savo pobūdį ir specifiką yra artimiausias atviram darbui su jaunimu, kadangi iš esmės tai yra to paties pobūdžio paslaugų teikimas teritorijose, kuriose nėra AJC ir AJE, tačiau tik 2 iš 8 rodiklių yra panašūs.

Pavyzdžiui, yra 5 rodikliai, kurie nėra įtraukti organizuojant atvirą darbą su jaunimu: „naujai įtrauktų jaunų žmonių dalis procentais“, „vidutinis viename užsiėmime dalyvavusių jaunų žmonių skaičius“, „veiklų, skatinančių jauną žmogų įsitraukti į visuomeninę veiklą, skaičius ir siekiami rezultatai“ veiklų, nukreiptų į individualų darbą su jaunimu, skaičius ir siekiami rezultatai“, „veiklų, nukreiptų į darbą su jaunimo grupėmis, skaičius ir siekiami rezultatai“. Yra svarbus rodiklis, susijęs su paslaugos organizavimo specifika: „mobiliojo darbo su jaunimu komandos išvykų, skirtų mobilijam darbui vykdyti, skaičius ir siekiami rezultatai“.

Darbo gatvėje su jaunimu apraše yra 6 rodikliai, iš jų - 2 rodikliai – jaunų žmonių skaičius ir unikalių jaunų žmonių skaičius, kurie renkami organizuojant kitas darbo su jaunimu formas. Kaip ir mobilųjį darbą organizuojančios organizacijos, darbą su jaunimu gatvėje organizuojančios organizacijos turi fiksuoti naujai įtraukto jaunimo dalį. 3 rodikliai yra unikalūs ir susiję su paslaugos specifika – „valandų, kurias darbuotojai, vykdantys darbą su jaunimu gatvėje, praleidžia gatvėje, skaičius“, „veiklų, kuriomis darbuotojai, vykdantys darbą su jaunimu gatvėje, siekia įsitraukti į vietos tarpžinybinio ir tarpsektorinio bendradarbiavimo tinklus, skaičius“ ir „naujai užmegztų kontaktų su jaunimu skaičius“.

Jaunimo informavimo ir konsultavimo apraše numatomi 7 kiekybiniai rodikliai, kuriuos privalo fiksuoti atitinkamas veiklas vykdančios organizacijos yra ne tik išskirtiniai dėl savo kaip darbo formos specifiškumo, bet ir todėl, kad čia skirtingai nei kitas darbo su jaunimui formas reglamentuojančiuose aprašuose, renkamas ne paslaugas gavusių jaunų žmonių skaičius ir unikalių jaunų žmonių skaičius, bet „jaunimo, kuriam planuojama suteikti tiesiogines (gyvąsias) konsultacijas, skaičius“ ir „kitų žmonių, (...) kuriems planuojama teikti tiesiogines (gyvąsias) konsultacijas, skaičius“.

Kokybiniai rodikliai

Remiantis socialines paslaugas teikiančių organizacijų veiklos rezultatų vertinimo metodika, „kokybiniai rodikliai turėtų parodyti kaip buvo suteikta paslauga, ar įvyko pokytis, kaip jautėsi ir dabar jaučiasi klientas. (...) Paslaugų kokybę galima suskirstyti į tris pagrindines rūšis: struktūros kokybės, procesų kokybės ir rezultato kokybės (Donadeden modelis)“. Šios metodikos I priede pateikiami įvairių kokybinių rodiklių formulavimo pavyzdžiai bei galimi informacijos šaltiniai. Panašiai kokybinius rodiklius apibrėžia ir strateginio valdymo metodika: „Poveikio (efekto) rodikliu parodoma nauda, kurią, pasiekus tam tikrą strateginį tikslą arba veiklos tikslą, gauna ne tik tiesioginiai programos naudos gavėjai, bet ir visuomenė. (...) Rezultato rodikliu parodoma nauda, kurią gauna tiesioginiai programos naudos gavėjai.“ Taigi kokybiniais rodikliais galėtų būti matuojama nauda, efektas, pokytis, kurį vykdomos veiklos dėka gauna klientas, visuomenė (bendruomenė) ir pati organizacija, matuojant tiek veiklos rezultatus, tiek įvairius veiklos (paslaugų) procesus, tiek ir infrastruktūrą bei išteklius.

Atvirasis darbas su jaunimu	Mobilusis darbas su jaunimu	Darbas su jaunimu gatvėje	Jaunimo informavimas ir konsultavimas
<p>1. taikomų darbo su jaunimu metodų įvairovė;</p> <p>2. veiklos vykdomos atsižvelgiant į jaunimo poreikius, jo padėtį, jaunimo pasiūlytas įgyvendinti veiklas, remiantis jaunimo padėties tyrimais;</p> <p>3. jaunas žmogus motyvuojamas dalyvauti jo poreikius atitinkančioje veikloje, skatinamas tobulėti, ugdytis verslumo bei darbo rinkai reikalingus įgūdžius;</p> <p>4. sudarytos sąlygos jaunam žmogui įsitraukti į visuomeninę veiklą, įgyti socialinius įgūdžius ugdančios veiklos vykdymo ir organizavimo patirties;</p> <p>5. sudarytos sąlygos į veiklas įsitraukti atskirtį savo socialinėje aplinkoje patiriančiam ar mažiau galimybių turinčiam</p>	<p>1. sudarytos sąlygos jaunam žmogui įsitraukti į visuomeninę veiklą, ugdančią socialinius jo įgūdžius;</p> <p>2. sudarytos sąlygos į mobiliojo darbo su jaunimu veiklas įsitraukti jaunimui, socialinėje aplinkoje patiriančiam atskirtį ar turinčiam mažiau galimybių, taip skatinant socialinę jo integraciją;</p> <p>3. sudarytos sąlygos, kad jaunas žmogus būtų motyvuojamas dalyvauti jo poreikius atitinkančioje veikloje, skatinamas tobulėti, ugdytis verslumo ir darbo rinkai reikalingus įgūdžius.</p>	<p>1. veiklų, nukreiptų į individualų darbą su jaunimu, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>2. veiklų, nukreiptų į darbą su jaunimo grupėmis, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>3. veiklų, nukreiptų į darbą su bendruomene, skaičius ir siekiami rezultatai;</p> <p>4. sudarytos sąlygos į darbo su jaunimu gatvėje veiklas įsitraukti atskirtį savo socialinėje aplinkoje patiriančiam ir (ar) mažiau galimybių turinčiam jaunimui, taip skatinant socialinę jo integraciją.</p>	<p><i>kokybiniai rodikliai ir jų rezultatai turi būti susieti su bent vienu iš šio jaunimo informavimo ir konsultavimo aprašo 5 punkte įvardytų jaunimo informavimo ir konsultavimo uždavinių;</i></p>

jaunimui ir skatinti socialinę jo integraciją; 6. teikiamų paslaugų, padėsiančių socialinę atskirtį patiriančiam jaunimui reintegruoti / integruoti į darbo rinką ir (ar) švietimo sistemą, visuomeninį gyvenimą, įvairovė.			
--	--	--	--

Analizuojant lentelėje pateiktus kokybinius rodiklius, galima būtų daryti tokias išvadas:

1. Nėra vieningos kokybinio vertinimo sistemos, pagal kurią, organizuojant kiekvieną darbo su jaunimu formą, būtų renkami ir analizuojami duomenys, parodantys tiek paslaugas organizuojančių organizacijų, tiek paslaugos organizavimo (teikimo) proceso kokybę, tiek pačių paslaugų poveikį ar efektą klientams ir visuomenei. Būtina sukurti vertinimo sistemą kiekvienai darbo su jaunimu formai, kuri vertintų įvairias kokybės (proceso, rezultato, struktūros) rūšis, kiekvienoje rūšyje išskiriant vertinimo kriterijus, kurių vertinimui būtų naudojami rodikliai. Aiškios ir išbaigtos sistemos turėjimas leistų formuoti aiškų užsakymą paslaugas teikiančioms organizacijoms, kurios, savo ruožtu žinotų ką ir kaip turėtų analizuoti. Aiškios sistemos turėjimas leistų klientams, visuomenei bei valdžiai parodyti kokybinius rezultatus, poveikį klientams bei vietos bendruomenei ir įtakotų geresnį teikiamų paslaugų ir jas organizuojančių organizacijų pripažinimą.

2. Skirtingose darbo su jaunimu formose yra įvardinti skirtingi rodikliai ir analizuojami skirtingi duomenys. Tačiau beveik visi jie yra labiausiai susiję su paslaugos proceso organizavimo vertinimu, pavyzdžiui atviro darbo su jaunimu apraše analizuojami tokie rodikliai kaip „paslaugų įvairovė“, „metodų įvairovė“, „sudarytos sąlygos jaunam žmogui įsitraukti“. Darbo su jaunimu gatvėje apraše yra tokie rodikliai kaip „veiklų, nukreiptų į individualų (arba grupinį) darbą (...) skaičius ir laukiami rezultatai“, tačiau nei vienoje formoje nėra renkami rodikliai, analizuojantys su veiklų ar paslaugų poveikį jaunam žmogui ar bendruomenei.

3. Kokybinių rodiklių formuluotės, tokios kaip „veiklų, nukreiptų į individualų darbą su jaunimu, skaičius ir siekiami rezultatai“ yra nekonkrečios, nes suteikia didelę interpretacijų įvairovę organizuojančioms organizacijoms ką laikyti siektinu rezultatu, pavyzdžiui: rodiklį, parodantį veiklos prieinamumą, populiarumą klientų tarpe? Rodiklį, parodantį veiklų ar metodų įvairovės pasiūlą klientui?

Rodiklį, parodantį veiklų poveikį jaunam žmogui, dalyvaujančiam tose veiklose? Palikta teisė organizacijoms siekti savo pačių susikurtų rodiklių reikšmių tiek aukščiau paminėtu atveju, tiek vertinant Jaunimo informavimo ir konsultavimo aprašo 17.1.1. punkte apibrėžtą reikalavimą kokybiniais rodikliais: „kokybiniai rodikliai ir jų rezultatai turi būti susieti su bent vienu iš šio Aprašo 5 punkte įvardytų jaunimo informavimo ir konsultavimo uždavinių“, gali neleisti palyginti visų tą pačią darbo su jaunimu formą organizuojančių organizacijų rezultatų, susijusių su kokybinių rodiklių pasiekimu.

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytas aplinkybes siūloma:

1. Suvienodinti įvairių darbo su jaunimo formų aprašymus (reikalavimus darbuotojams, aiškus tikslinių grupių apibrėžimas ir t.t.), esančius socialinių paslaugų kataloge ir ministro įsakymu patvirtintų darbo su jaunimu formų aprašuose;
2. Apsvarstyti galimybę įtraukti į socialinių paslaugų katalogą ir kitas darbo su jaunimu formas – jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą bei jaunimo informavimą ir konsultavimą.

DARBO SU JAUNIMU FORMŲ FINANSAVIMAS

JRA finansavimas

Įvairių darbo su jaunimu formų finansavimas vykdomas JRA organizuojant finansavimo konkursus. Finansavimo konkursų nuostatai yra tvirtinami JRA direktoriaus įsakymu. Organizacijos teikia paraiškas Socialinių paslaugų priežiūros departamentui (toliau – SPPD), kuris organizuoja projektų atranką. Nuo 2021 m. paraiškų priėmimas ir vertinimas organizuojamas per SPPD administruojamą Socialinių programų, priemonių ir projektų atrankos, administravimo ir vertinimo informacinę sistemą (toliau - SoPAS). Kasmet yra skelbiami finansavimo konkursai. Daugelis darbo su jaunimu formų yra finansuojamos organizuojant projektų finansavimo konkursus. Svarbu pažymėti, kad nuo 2018 m. JRA organizuoja dvimetį AJC programų finansavimo konkursą, o nuo 2020 m. papildomai ėmė organizuoti AJC projektų konkursą, kuriuo finansuoja 1 metų trukmės AJC projektus. Apibendrinant JRA viešinamų konkursų rezultatus, galima daryti išvadą, kad atvirasis darbas su jaunimu – labiausiai finansuojama darbo su jaunimu forma.

Darbo su jaunimu forma	2019 m. (Eur)	2020 m. (Eur)	2021 m. (Eur)	2022 m. (Eur)
Atviras darbas su jaunimu	100 000 AJC (2019) 99 557 AJC (2019 I-IV ketv.) 86 000 AJE	238 232 AJC (2020-2021) 240 000 AJC 2020 128 668 AJE	235 438 AJC 279 398 AJC 246 051 AJE	297 291 AJC (2022-2023) 300 000 AJC (2022) 126 000 AJE
Mobilusis darbas su jaunimu	86365*	100 000	325 111	363 668
Darbas su jaunimu gatvėje		42 000	114 350	118 331
Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas	-	-	62 822	n.d.
Jaunimo informavimas ir konsultavimas	19 250	19 095	25 000	25 000

IŠ VISO:	391 172	767 995	1288170	1230290**
-----------------	----------------	----------------	----------------	------------------

* 2019 m. organizuotas bendras - Mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje veiklos projektų finansavimo konkursas;

** Į šią sumą neįtraukti Jaunimo praktinių įgūdžių 2022 m. konkurso lėšomis finansuojamiems projektams skirta lėšų suma

Iš pateiktų skaičių galima daryti išvadą, kad bendras finansavimas, skirtas įvairių darbo formų projektų finansavimo konkursų metu atrinktiems organizacijų projektams ir programoms finansuoti per 2019 – 2021 m. padidėjo 3,3 karto, o jei lyginti su 2022 m. – mažiausiai 3,4 karto. Labiausiai didėjo atviro darbo su jaunimu formos finansavimas (nuo 285,5 tūkst. iki 723,3 tūkst. Eur) ir mobiliojo darbo su jaunimu finansavimas (nuo ~50 tūkst. iki 363,7 tūkst. Eur), mažiausiai didėjo – jaunimo informavimas ir konsultavimas (nuo 19,2 iki 25 tūkst. Eur). Šiuo metu tai yra mažiausiai finansuojama darbo su jaunimu forma.

Savivaldybių skiriamas finansavimas

Daugelis savivaldybių skiria finansavimą įvairioms darbo su jaunimu formoms, pirmiausia – atviram darbui su jaunimu, mobiliam darbui su jaunimu. Tačiau kai kurios savivaldybės finansuoja ir jaunimo informavimą ir konsultavimą, pavyzdžiui Utenos rajono savivaldybė 2019 m. ir 2020 m. konkurso tvarka finansavo Utenos A. ir M. Miškinių viešosios bibliotekos (kurioje veikia Utenos jaunimo informacijos centras) informacinius projektus. Vilniaus m. savivaldybė skiria patalpas ir finansuoja Vilniaus jaunimo informacijos ir savanorystės centrą. Plungės rajono savivaldybėje veikia jaunimo informavimo ir konsultavimo taškas, savivaldybė perka šias paslaugas iš NVO „Edukacija kitaip“.

Darbo su jaunimu gatvėje projektus finansuoja Vilniaus m. savivaldybė atskiro konkurso, skirto darbui su jaunimu gatvėje projektams finansuoti tvarka. Kauno m. savivaldybė darbo gatvėje su jaunimu projektus finansuoja bendrame projektų finansavimo konkurse, skirtame jaunimo užimtumui ir įgalinimui³. Darbą su jaunimu gatvėje finansuoja ir Panevėžio miesto savivaldybė. Alytaus m. savivaldybė finansuoja VšĮ Alytaus miesto bendruomenės centrą, jame veikia atvirasis jaunimo centras, kuris vykdo ir darbą su jaunimu gatvėje. Klaipėdos m. savivaldybė finansuoja darbą su jaunimu gatvėje finansuodama 1 darbuotojo

³ Kvietimas teikti trumpalaikių projektų paraiškas pagal srities „Vaikų ir jaunimo įgalinimas ir užimtumas“ prioritetą „Jaunimo galimybių kūrimas ir skatinimas, aktyvaus jaunimo miesto įvaizdžio gerinimas“ Nr. 2022-4-4.2-1, nuoroda: <https://paraiskos.kaunas.lt/upload/files/2021/12/01/kvietimas-jaunimas.docx>

etata. Planuojama 2023 m. plėtoti darbą su jaunimu gatvėje finansuojant papildomus etatus arba pirkti paslaugą.

Aptariant atviro darbo ir mobiliojo darbo su jaunimu finansavimą, pažymėtina, kad tuos AJC ir AJE, kurie yra savivaldybės biudžetinės įstaigos, savivaldybė dažniausiai finansuoja tiesiogiai. Tačiau kai kuriais atvejais, šalia tiesioginio finansavimo yra galimybė papildomai teikti projektus į savivaldybės organizuojamus finansavimo konkursus (pavyzdžiui – Šiaulių miestas, Telšių raj.). Tiesa, konkurso tvarka skiriamas finansavimas paprastai nėra didelis (1000-5000 Eur).

Tačiau yra ir kitokių pavyzdžių. Pavyzdžiui, Anykščių rajone 2022 m. AJC veikla buvo finansuota konkurso tvarka, savivaldybė ieškojo NVO, kuri užtikrintų AJC įsteigimą ir veiklų organizavimą. Laimėjo NVO Anykščių jaunimo klubas, kurio projektui savivaldybė skyrė 20000 Eur. Organizuojant mobilų darbą su jaunimu, savivaldybė 2022 m. pirkė paslaugą iš VšĮ „Socialinė iniciatyva“, kurios projektui buvo skirta 10000 Eur, mobiliojo darbo su jaunimu paslaugos teikiamos 4 rajono seniūnijose.

Kai kuriose savivaldybėse darbas su jaunimu organizuojamas konkurso tvarka finansuojant atitinkamą projektą, dalyvaujantį bendrame NVO arba jaunimo iniciatyvų konkurse. Pavyzdžiui, Joniškio savivaldybėje mobilus darbas su jaunimu organizuojamas konkurso tvarka, organizacijai pateikus paraišką į bendrą NVO finansavimo konkursą, projektas gavo finansavimą. Tokia pati situacija yra ir Neringos savivaldybėje, Verta pažymėti, kad Kauno rajono savivaldybėje teikiamos mobiliojo darbo su jaunimu paslaugos neatitinka SADM ministro įsakymu patvirtinto mobiliojo darbo su jaunimu aprašo reikalavimų. Mobiliojo darbo su jaunimu paslaugas teikiantis projektas gauna finansavimą trečius metus iš eilės, nuo tada, kai rajone pradėtos teikti šios paslaugos.

Kai kuriose savivaldybėse organizuojami atskiri projektų finansavimo konkursai, skirti atvirajam darbui su jaunimu arba veikiantiems AJC/AJE. Pavyzdžiui, Kėdainių rajono savivaldybėje organizuojamas Atvirojo jaunimo centro ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos projektų finansavimo konkursas, projektų finansavimui skirta 10000 Eur., Švenčionių rajono savivaldybė turi Atvirųjų jaunimo erdvių veiklos programų projektų finansavimo konkursą, kurio biudžetas – 8000 Eur. Marijampolės rajone taip pat organizuojamas atskiras Atvirųjų jaunimo centrų ir Atvirųjų jaunimo erdvių veiklos programų finansavimo konkursas, Visagino savivaldybėje - Atvirų jaunimo erdvių veiklos projektų finansavimo konkursas. Raseinių rajono savivaldybėje organizuojami net 2 atskiri konkursai: - atvirą darbą su jaunimu dirbančių institucijų projektų finansavimo konkursas ir mobilaus darbo su jaunimu veiklos projektų finansavimo konkursas.

Klaipėdos m. savivaldybė 2022 m. vykdo viešąjį pirkimą atviro darbo su jaunimu plėtrai. Atviro darbo su jaunimu paslaugų pirkimą organizuoja ir Pakruojo rajono savivaldybė.

Unikali situacija yra Pasvalio rajone, kuriame mobiliojo darbo su jaunimu paslaugas teikia VšĮ „Socialinė iniciatyva“, tai yra socialinio verslo modelis. Organizacija gavo VVG finansavimą transportui (mikroautobusui) įsigyti bei paramą darbuotojų įdarbinimui. Ši organizacija savo paslaugas teikia Anykščių rajono, Biržų rajono ir Pasvalio rajono savivaldybėse. Kiekvieną savivaldybę aptarnauja skirtinga komanda, kurią sudaro vyras ir moteris. Savivaldybės perka paslaugas iš organizacijos. Biržų savivaldybė už mobilaus darbo su jaunimu paslaugas 2020 m. mokėjo 16000 Eur, ši paslauga nustatytomis dienomis ir laiku teikiama 3 rajono seniūnijose. Pasvalio rajono savivaldybė 2021 m. papildomai kofinansavo VšĮ „Socialinė iniciatyvą“ projektą.

Bendrai, apibendrinant savivaldybių jaunimo reikalų koordinatorių pateiktus duomenis apie atviro darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo gatvėje su jaunimu finansavimą, galima daryti išvadą, kad savivaldybių finansavimas per 2019 – 2021 metus tiek atskiroms darbo su jaunimu formoms, tiek darbui su jaunimu bendrai augo. Mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje finansavimas augo daugiau kaip 2,3 karto, atvirasis darbas su jaunimu – 1,4 karto.

Darbo su jaunimu formų finansavimas savivaldybėse

Darbo su jaunimu forma	2019 m. (Eur)	2020 m. (Eur)	2021 m. (Eur)
Atvirasis darbas su jaunimu	1 726 504,65	2 109 530,66	2 437 801,01
Mobilusis darbas su jaunimu / Darbas su jaunimu gatvėje	148 471,6	259 436,48	348 331,52

Darytina išvada, kad savivaldybių skiriamas finansavimas šioms darbo su jaunimu formoms yra didesnis už valstybės (JRA) skiriamą finansavimą.

Apžvelgiant savivaldybių pateiktus duomenis, iš visų savivaldybių tvirtai išsiskiria Vilniaus miestas, kurio skiriamas finansavimas 2021 m. atvirajam darbui su jaunimu sudaro daugiau nei penktadalį visų savivaldybių skiriamų lėšų – 530 tūkst. Eur. Dar daugiau kaip 60 tūkst. Eur Vilniaus m. savivaldybė skiria darbui su jaunimu gatvėje. Vilniaus m. savivaldybės finansavimas šioms darbo su jaunimu formoms nuo 2019 m. padidėjo beveik 1,8 karto. Iš kitų didžiųjų miestų taip pat galima pažymėti Panevėžį, kuris atvirajam darbui skiria 144 tūkst. Eur, darbui su jaunimu gatvėje -14,9 tūkst. Tuo tarpu kiti didieji miestai darbo su jaunimu formų finansavimui skiria daug kuklesnes lėšas, pvz. Kauno miestas atitinkamai 54,6 tūkst. ir 35 tūkst. Eur, Klaipėda – 35 tūkst. ir 17 tūkst. Eur, Šiaulių m. – 26,8 tūkst. ir 13,2 tūkst. Iš mažųjų savivaldybių tvirtai pirmauja Druskininkai, skiriantys atvirajam darbui su jaunimu 145,6 tūkst., tuo tarpu Kazlų Rūdos savivaldybė 2021 m. neskyrė lėšų nei vienai darbo su jaunimu formai. Iš „žiedinių“ (rajonų savivaldybės

esančios aplink didžiuosius miestus) savivaldybių didžiausią finansavimą skyrė Klaipėdos rajonas: 89,9 tūkst. Eur atvirajam darbui su jaunimu, 28,8 tūkst. – mobiliajam darbui su jaunimu, tuo tarpu Vilniaus rajono savivaldybė ir Alytaus rajono savivaldybės per 2019 – 2021 m. laikotarpį neskyrė lėšų nei vienai darbo su jaunimu formai. Iš rajono tipo savivaldybių didžiausią finansavimą 2021 m. skyrė Ukmergės rajono savivaldybė – 116 tūkst. atvirajam darbui su jaunimu ir 1,6 tūkst. Eur mobiliajam darbui su jaunimu. Atskirai verta paminėti Kaišiadorių savivaldybę, kurios 2021 m. skirta lėšų suma atvirajam darbui su jaunimu- 52,3 tūkst. Eur išaugo net 8,2 karto lyginant su 2020 m. ir tai yra didžiausias finansavimo augimas. Mažiausiai lėšų skyrė Ignalinos raj. savivaldybė – 700 Eur atvirajam darbui su jaunimu.

Apžvelgiant savivaldybių skiriamą finansavimą, galima daryti išvadą, kad nors kai kurių didesnių savivaldybių skiriamos lėšos įvairių darbo su jaunimu formų finansavimui yra didesnės, vis dėlto daugeliu atvejų negalima būtų teigti, kad finansavimo dydį lemia savivaldybės teritorijos dydis ar jaunų žmonių skaičius savivaldybėje, finansavimo dydį lemia įvairūs kiti faktoriai, įskaitant ir savivaldybės vadovų bei administracijos darbuotojų požiūrį į darbą su jaunimu.

Kiti savivaldybės paramos būdai AJC/AJE būdai – patalpų remontas, įrengimas, įrangos ir inventoriaus pirkimas. Dažnai tokie sprendimai įgyvendinami iš ES lėšomis finansuotų projektų, kuriuose pareiškėjas – savivaldybė arba biudžetinė įstaiga, kurioje veikia AJE.

Apibendrinant egzistuojančią praktiką, savivaldybėse veikia net keli paplitę darbo su jaunimu formų finansavimo modeliai: a) tiesioginis finansavimas (kai paslaugą teikia savivaldybės biudžetinė įstaiga); b) tiesioginis finansavimas ir papildomas finansavimas projektų finansavimo konkursuose; c) atskiras finansavimo konkursas, skirtas įvairioms darbo su jaunimu formoms arba konkrečios darbo su jaunimu formos projektų finansavimui; d) projekto finansavimas bendruose jaunimo iniciatyvų ar NVO iniciatyvų konkursuose; e) paslaugos pirkimas viešųjų pirkimų būdu. Pasirenkamą modelį dažniausiai lemia tiek pačių vietos politikų ir valdžios požiūris į darbą su jaunimu, tiek darbo su jaunimu institucinis modelis savivaldybėje – t. y. paslaugos teikimui kuriama (arba pasitelkiama) biudžetinė įstaiga arba viešoji įstaiga, kurios steigėjas (arba vienas iš steigėjų) yra savivaldybė, ar paslaugos teikimui pasitelkiama NVO – dažniausiai turinti patirties tokių paslaugų organizavime, socialinių projektų įgyvendinime. Atskirais atvejais, savivaldybė, siekdama užsitikrinti paslaugų kokybę, perka jas viešųjų pirkimų būdu nebūtinai iš konkrečioje savivaldybėje registruotų paslaugų teikėjų (Anykščių, Biržų atvejais).

Atsižvelgiant į šiuos aspektus sudėtinga pasiūlyti vieną rekomenduotiną modelį, tačiau turbūt labiausiai problematišku variantu yra laikytinas paslaugos finansavimas per bendrą projektų finansavimo konkursą, kadangi toks modelis neužtikrina finansavimo stabilumo ir tuo pačiu – atitinkamų paslaugų nenutrūkstamo ir kokybiško teikimo.

Kitas finansavimas

Dalis AJC ir AJE dalyvauja Erasmus+ programose, teikdamos paraiškas ir įgyvendindamos tarptautinių mainų ir kitus tarptautinius projektus. Šiomis galimybėmis naudojasi ne tik didžiuosiuose miestuose, bet ir rajonuose veikiančios organizacijos, pavyzdžiui Šilalės atviras jaunimo centras „Pulsas“, Elektrėnų atviras jaunimo centras, Plungės atviras jaunimo centras, Rietavo atviras jaunimo centras, Atvira jaunimo erdvė „Prienas“ ir kt.

Dalyje vaikų dienos centrų, gaunančių finansavimą iš Vaikų dienos centrų programos, veikia ir AJE tiesa ši programa finansuoja tik pačių vaikų dienos centrų veiklą. Pavyzdžiui, Maltiečių ordino Vyžuonų vaikų dienos centras ir atviroji jaunimo erdvė, Kauno raj. Kulautuvos pagrindinės mokyklos vaikų dienos centras su atvira jaunimo erdve ir t.t.

Kai kurios organizacijos teikia paraiškas į miesto ir rajono vietos veiklos grupių skelbiamus kvietimus teikti paraiškas įvairiose srityse. Daugiausia tokios priemonės susijusios su vietos gyventojų (bendruomenės lygmenyje) laisvalaikio organizavimu, aktyviu pilietiškumu, socialinių paslaugų plėtra ir naujų socialinių paslaugų kūrimu, savanorystės skatinimu, verslumo (įskaitant ir socialinį verslumą) skatinimu, socialine atskirtį patiriančių visuomenės grupių integracija ir pan. Iš finansuotų vietos projektų galima paminėti tokius kaip Linkuvos vaikų ir jaunimo užimtumo centro vietos projektas „Laisvalaikio galimybių didinimas ir jaunimo pomėgiams palankios aplinkos formavimas“, Šakių atviras jaunimo centras „Šakių atviras jaunimo centras vietos projektas „Atrask verslumą savyje“.

Dalis aktyviai veikiančių organizacijų taip pat teikia paraiškas į įvairių institucijų skelbiamus projektų finansavimo konkursus. Pavyzdžiui, Atviras jaunimo centras „Mes“ 2019 m. įgyvendino Sporto rėmimo fondo (toliau – SRF) finansuojamą projektą Nr. SRF-SIĮ-2019-1-0486 „Aktyvus – visapusiškai stiprus“, kuriuo įsigijo įrangą ir sportinį inventorių, skirtą centrą lankančio jaunimo sportiniams užsiėmimams, o 2021 m. taip pat to paties fondo lėšomis finansuotą projektą Nr. SRF-SIĮ-2020-1-0253 „Sveikas aš“. Raseinių atviras jaunimo centras 2020 m. įgyvendino SRF finansuotą projektą "Judėsiu - sau padėsiu", 2021 m. Šiaulių menų mokyklos atviras jaunimo centras įgyvendino SRF finansuotą projektą „Prisijaukink sportą – JAUSKIS GERAI“, nuo 2022 m. Tačiau vertinant SRF skelbiamuose projektų finansavimo konkursuose pateiktas paraiškas, pavyzdžiui remiantis Švietimo, mokslo ir sporto ministro įsakymu patvirtintą SRF lėšomis finansuojamų ir nefinansuojamų projektų sąrašus, pažymėtina, kad ten yra mažai darbų su jaunimu vykdančių organizacijų teikiamų paraiškų.

Renkant informaciją iš savivaldybių jaunimo reikalų koordinatorių apie darbo su jaunimu vykdančių organizacijų papildomą finansavimą, lėšų pritraukimą, pažymėtina, kad nemaža dalis atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų erdvių, kitų organizacijų, vykdančių įvairias darbo su jaunimu formas, ne iki galo išnaudoja galimybę teikti paraiškas į įvairius skelbiamus kvietimus teikti paraiškas. Pirmiausia - įgyvendinti vietos

projektus, kurių pagalba būtų galima tiek plėtoti AJC/AJE ir kitų organizacijų veiklą pasiūlą jaunimui, tiek diegti ir plėtoti naujas darbo su jaunimu formas (mobilųjį darbą su jaunimu – rajonuose, gatvės darbą su jaunimu gatvėje – didžiuosiuose miestuose). Kadangi VVG projektų finansavimo taisyklės leidžia ne tik finansuoti įvairias veiklas, bet ir suremontuoti arba įrengti erdves, tinkančias užsiėmimams organizuoti, įsigyti priemones, inventorių bei ilgalaikį turtą nuolatiniam darbui su tikslinėmis grupėmis, apmokėti transporto išlaidas, susijusias su paslaugų organizavimu. Tas pats pastebėjimas galioja aptariant ne tik VVG finansavimą ir kitas ES programas (pavyzdžiui – ES bendradarbiavimo skatinimo abipus sienos programa INTERREG: Lietuvos ir Lenkijos bendradarbiavimo per sieną programa, Lietuvos ir Latvijos bendradarbiavimo per sieną programa, Pietų Baltijos bendradarbiavimo per sieną programa ir kt.). Nėra iki galo išnaudojamos galimybės teikti paraiškas į nacionalinius konkursus, pvz. SRF skelbiami konkursai. Pažymėtina, kad tai priklauso tiek nuo pačių organizacijų, vykdančių įvairias darbo formas informuotumo apie įvairias galimybes pritraukti finansavimą, tiek ir nuo savivaldybių jaunimo reikalų koordinatorių turimos informacijos. Daugiausia tokios informacijos trūksta neseniai į pareigas priimtiems savivaldybių jaunimo reikalų koordinatoriams. Todėl rekomenduotina ateityje, siekiant plačiau išnaudoti įvairias lėšų pritraukimo galimybes darbo su jaunimu formų plėtrai:

- organizuoti informacinius seminarus savivaldybių jaunimo reikalų koordinatoriams ir darbą su jaunimu organizuojančioms organizacijoms apie lėšų pritraukimo galimybes;

- sukurti sąlygas bei skatinti papildomą finansavimą pritraukiančias organizacijas dalintis savo gerąja patirtimi apie lėšų pritraukimą iš skirtingų šaltinių (nacionalinių institucijų, įvairių ES programų, privataus verslo, organizuoti socialinį ar bendruomeninį verslą) JRA organizuojamuose renginiuose, seminaruose, tinklo susitikimuose ir t.t.;

- sukurti paskatų sistemą organizacijoms, pritraukiančioms papildomą finansavimą (ne iš JRA ir savivaldybės), pavyzdžiui į tai atsižvelgiama akredituojant, skiriant lėšų sumą ir pan.

Rodikliai ir jų pasiekimas

JRA skelbiamuose finansavimo konkursuose yra nustatyti rodikliai, kuriuos privalo pasiekti finansuotų projektų vykdytojai, organizuodami projektų veiklas.

Rodikliai, kurių privalo siekti atvirą darbą organizuojantys AJC ir AJE:

Rodikliai, kuriuos privalo pasiekti AJC	Rodikliai, kuriuos privalo pasiekti AJE
1. Suorganizuoti ne mažiau kaip 2 susitikimai, bendradarbiaujant ne mažiau kaip su 2 atviraisiais jaunimo centrais, veikiančiais ne toje pačioje	1. Į projekto veiklą įgyvendinimą įtraukti ne mažiau kaip 2 partneriai – jaunimo ir (ar) su jaunimu

<p>savivaldybėje, kurioje yra registruota programos vykdytojo organizacija, dėl bendrai vykdomų veiklų, vnt. (neliko nuo 2021 m.)</p> <p>2. Į programos veiklų įgyvendinimą įtraukti ne mažiau kaip 4 partneriai – jaunimo ir (ar) su jaunimu dirbančios organizacijos, veikiančios vietos lygmeniu, vnt.</p> <p>3. Užtikrintas 2 su jaunimu dirbančių asmenų tiesioginis darbas su jaunimu atvirajame jaunimo centre pagal darbo sutartis, išskyrus tuos atvejus, kai dėl objektyvių priežasčių to padaryti neįmanoma, vnt.;</p> <p>4. Į programos veiklas įtraukta ne mažiau kaip 150 jaunų žmonių, vnt.</p> <p>5. Individualiai nuolat dirbta su ne mažiau kaip 35 asmenimis, vnt.</p>	<p>dirbančios organizacijos, veikiančios vietos lygmeniu, vnt.</p> <p>2. bendradarbiaujant ne mažiau kaip su 2 partneriais – jaunimo ir (ar) su jaunimu dirbančiomis organizacijomis, veikiančiomis vietos lygmeniu, suorganizuoti ne mažiau kaip 2 susitikimus dėl bendrai vykdomų veiklų; (neliko nuo 2021)</p> <p>3. Užtikrinta, jog atvirąjį darbą su jaunimu vykdytų ne mažiau nei 1 darbuotojas, dirbantis ne mažiau kaip pusę etato, skirtą atvirajam darbui su jaunimu vykdyti, pagal darbo sutartį projekto vykdymo laikotarpiui, išskyrus tuos atvejus, kai dėl objektyvių aplinkybių to padaryti neįmanoma, vnt.</p> <p>4. Į projekto veiklas įtraukti ne mažiau kaip 75 jauni žmonės – unikalūs atvirosios jaunimo erdvės lankytojai, vnt.;</p> <p>5. Individualiai dirbta su ne mažiau kaip 18 asmenų, vnt.</p>
---	--

Remiantis Socialinių paslaugų priežiūros departamento kasmet pateikiama apibendrinta informacija apie finansuotų organizacijų įsipareigojimų vykdymą bei pasiektus rezultatus, visi programų ir projektų vykdytojai kiekvienais metais per 2019 – 2021 m. laikotarpį pasiekė privalomus pasiekti programų ir projektų įgyvendinimo rodiklius ir kriterijus.

Rodikliai, kurių privalo siekti Mobilųjį darbą su jaunimu ir darbą su jaunimu gatvėje organizuojančios organizacijos

Rodikliai, kuriuos privalo pasiekti mobiliojo darbo su jaunimu organizatoriai	Rodikliai, kuriuos privalo pasiekti darbo su jaunimu gatvėje organizatoriai
<p>1. Užtikrinta, kad projektui įgyvendinti iš savivaldybės yra gauta ne mažiau kaip 10 proc. nuo visos vieniems metams projektui įgyvendinti JRD direktoriaus sprendimu skirtos finansavimo</p>	<p>1. Užtikrinta, kad projektui įgyvendinti iš savivaldybės yra gauta ne mažiau kaip 10 proc. nuo visos vieniems metams projektui įgyvendinti JRD direktoriaus sprendimu skirtos finansavimo</p>

<p>valstybės biudžeto lėšomis sumos jei pareiškėjas atitiko nuostatų 10.1 papunkčio prioritetą (neliko nuo 2021 m.);</p> <p>2. pareiškėjas užtikrina, kad projekto įgyvendinimo laikotarpiu dirbs su bendruomene (būtina pateikti bendradarbiavimo sutartis)</p> <p>3. Projekto vykdymo laikotarpiu užtikrina, jog mobilųjį darbą su jaunimu vykdytų ne mažiau nei 2 darbuotojai, dirbantys ne mažiau kaip po pusę etato, skirto mobiliam darbui su jaunimu vykdyti, pagal darbo sutartį projekto vykdymo laikotarpiui;</p> <p>4. Į projekto veiklas įtraukta ne mažiau kaip 50 jaunų žmonių (skaičiuojami veiklose nesikartojantys lankytojai);</p> <p>5. Individualiai nuolat dirbama su ne mažiau kaip 10 jaunų žmonių (skaičiuojami veiklose nesikartojantys lankytojai)</p>	<p>valstybės biudžeto lėšomis sumos jei pareiškėjas atitiko nuostatų 10.1 papunkčio prioritetą (neliko nuo 2021 m.);</p> <p>2. Pareiškėjas turi ne mažesnę nei vienerių metų darbo su socialinę atskirtį patiriančiu jaunimu patirtį bei bendradarbiauja su ne mažiau nei dviem partneriais</p> <p>3. Projekto vykdymo laikotarpiu užtikrina, jog darbą su jaunimu gatvėje vykdytų ne mažiau nei 2 darbuotojai, dirbantys ne mažiau kaip po pusę etato, skirto darbui su jaunimu gatvėje vykdyti, pagal darbo sutartį projekto vykdymo laikotarpiui;</p> <p>4. Į projekto veiklas įtraukta ne mažiau kaip 50 jaunų žmonių (skaičiuojami veiklose nesikartojantys lankytojai);</p> <p>5. Individualiai nuolat dirbama su ne mažiau kaip 10 jaunų žmonių (skaičiuojami veiklose nesikartojantys lankytojai)</p>
--	---

Remiantis Socialinių paslaugų priežiūros departamento kasmet pateikiama apibendrinta informacija apie finansuotų organizacijų išpareigojimų vykdymą bei pasiektus rezultatus, beveik visi programų ir projektų vykdytojai kiekvienais metais per 2019 – 2021 m. laikotarpį pasiekė privalomus pasiekti programų ir projektų įgyvendinimo rodiklius ir kriterijus, išskyrus VšĮ „Socialinė iniciatyva“, kuri nepasiekė kiekybinio rodiklio ir vietoje 50 į projektą įtraukė 43 jaunos žmones, su kuriais palaikomas reguliarus kontaktas. Organizacija paaiškino, kad tokį rezultatą įtakojo Covid-19 pandemija, darbuotojų kaita ir bendruomenių lyderių vangus įsitraukimas.

Rodikliai, kurių privalo siekti jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą organizuojančios organizacijos:

<p>1. Į projekto veiklas tiesiogiai įtraukti ne mažiau kaip 15 unikalų mažiau galimybių turinčių jaunų žmonių (skaičiuojami veiklose nesikartojantys jauni žmonės);</p> <p>2. Užtikrinti, kad praktinių įgūdžių ugdymą vykdytų ne mažiau nei du tiesioginį darbą su jaunimu vykdantys asmenys, projekto vykdymo laikotarpiu dirbantys pagal darbo sutartis, išskyrus tuos atvejus, kai</p>
--

dėl objektyvių priežasčių to padaryti neįmanoma. Objektyviomis priežastimis laikomos aplinkybės, kurios nepriklauso nuo pareiškėjo, projekto vykdytojo valios.

3. Į projekto veiklas tiesiogiai įtraukti ne mažiau kaip 2 unikalūs NEET jaunuolius (skaičiuojami veiklose nesikartojantys jauni žmonės);

4. Užtikrinti, kad ne mažiau nei 10 procentų projekto veiklose dalyvavusių jaunų žmonių integruotųsi į darbo rinką ir (arba) reintegravotųsi į darbo rinką, ir (arba) tęstų mokymąsi pagal formaliojo švietimo programą, ir (arba) mokytųsi pagal neformaliojo profesinio mokymo programą/-as.

Socialinių paslaugų priežiūros departamentas nepateikė duomenų apie finansavimą gavusių organizacijų per 2021 m. pasiektus rodiklius.

Rodikliai, kurių privalo siekti jaunimo informavimą ir konsultavimą organizuojančios organizacijos:

1. suteikti ne mažiau kaip 700 (septynis šimtus) nuotolinių konsultacijų projekto dalyviams;
2. suorganizuoti ne mažiau kaip 2 (du) jaunimo informavimo ir konsultavimo viešinio renginius;
3. užtikrinti, kad jaunimo informavimo ir konsultavimo tinklalapyje apsilankytų ne mažiau kaip 500 000 (penki šimtai tūkstančių) projekto dalyvių per metus*;
4. užtikrinti, kad ne mažiau kaip 10 (dešimt) savanorių dirbtų jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas teikiančiose organizacijose visose apskrityse;

**Šis rodiklis įtrauktas į 2021 m. finansavimo konkursų nuostatus*

Remiantis Socialinių paslaugų priežiūros departamento kasmet pateikiama apibendrinta informacija apie finansuotų organizacijų įsipareigojimų vykdymą bei pasiektus rezultatus, projekto vykdytojas per 2019 – 2021 m. laikotarpį pasiekė privalomus pasiekti esminius kiekybinius, kiekybinius ir kokybinius rodiklius. Tačiau 2021 m. projekto vykdytojas nepasiekė nustatyto kiekybinio rodiklio - jaunimo informavimo ir konsultavimo tinklalapyje turėjo apsilankyti ne mažiau kaip 500 000 projekto dalyvių per metus. Per ataskaitinį laikotarpį svetainę aplankė 204 474 lankytojai. Projekto vykdytojas nepateikė paaiškinimų ar komentarų dėl rodiklio nepasiekimo priežasčių. Vykdytojas taip pat nepanaudojo dalies skirto finansavimo, grąžindamas jį metų gale.

Įvairių darbo su jaunimu formų pagalba pasiekiamų jaunų žmonių skaičius

Darbo su jaunimu forma	Unikalių jaunų žmonių skaičius		
	2019 m.	2020 m.	2021 m.
Atviras darbas su jaunimu	10158	10824	14821
Mobilusis darbas su jaunimu	1611	1463	2486
Darbas su jaunimu gatvėje		249	1637
Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas	-	-	108
Jaunimo informavimas ir konsultavimas	760*	2235*	1929*
	487048***	311536***	2861**
			204474***

*suteiktų konsultacijų jauniems žmonėms skaičius

** jaunų žmonių, dalyvavusių informaciniuose renginiuose skaičius.

*** www.zinauviska.lt lankytojų skaičius

Pastebėtina, kad daugelis finansavimo konkursuose, skirtuose įvairioms darbo su jaunimu formoms finansuoti numatytų rodiklių, kuriuos privalo pasiekti projektų vykdytojai, yra susieti su ministro įsakymu patvirtintuose darbo su jaunimu formų aprašuose numatytais kiekybiniais ir kokybiniais rodikliais. Numatytos rodiklių reikšmės nėra keliančios sunkumų projektų vykdytojams pasiekti juos, nepaisant kilusių iššūkių, pvz. Covid-19 pandemijos sukeltų apribojimų. Analizuojant Socialinių paslaugų priežiūros departamento pateiktą informaciją, nemaža dalis organizacijų lanksčiai prisitaikė prie pandemijos metu buvusių ribojimų renginiams ir susitikimams, vykdė virtualius užsiėmimus, susitikimus, renginius. Prie nuolat augančių įtraukiamų žmonių per įvairias darbo formas rodiklių, be abejonės prisideda ir nuolat didėjantis finansavimas, skiriamas įvairioms darbo su jaunimu formoms finansuoti.

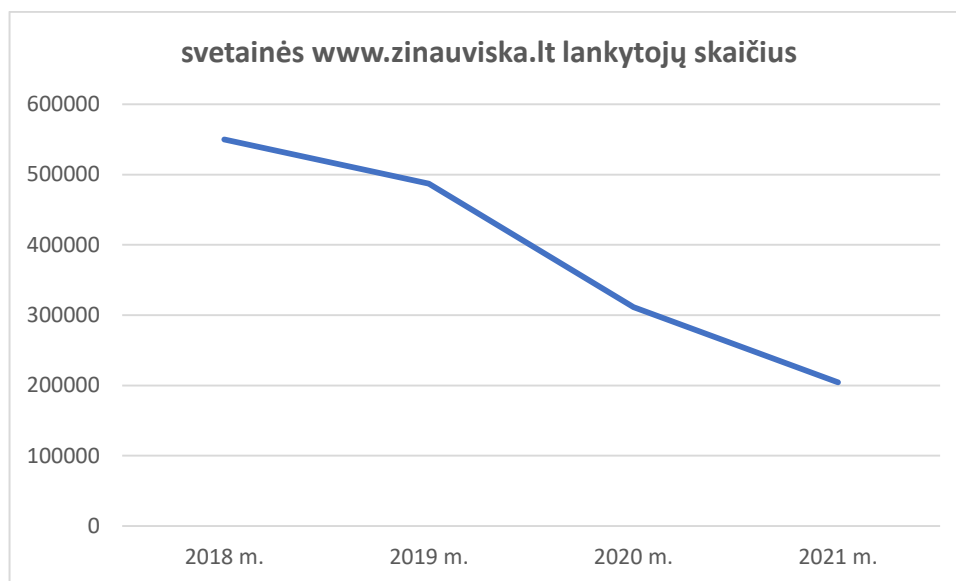
Kai kurie finansavimo konkursai, pavyzdžiui – jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo vykdomi tik nuo 2021 m., todėl šiuo metu būtų per anksti daryti išvagas ar išvadas, susijusias su šiuo konkursu finansuotų projektų rezultatais ar projektus vykdančiomis organizacijomis.

Nors nėra pateikti paaiškinimai ar išvados dėl suplanuotų jaunimo informavimo ir konsultavimo rodiklių nepasiekimo, gautas rezultatas tik iš dalies galėtų būti paaiškinamas tuo, kad tokio rodiklio ankstesniuose finansavimo konkursuose nebuvo. Portale zinauviska.lt teigiama kad „mūsų tinklalapį kas mėnesį aplanko virš 55000 jaunų žmonių“⁴. Tačiau 2020 m. LiJOT veiklos ataskaitoje teigiama, kad „www.zinauviska.lt portalą aplankė 311536 vartotojai“⁵ Remiantis LiJOT 2019 m. veiklos ataskaita, per

⁴ Portalas Žinau viską“, skyrius „Bendradarbiaukime“, nuoroda: <https://zinauviska.lt/apie-mus/bendradarbiaukime-cta/>

⁵ Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2020 metų veiklos ataskaita, 34 psl.. Nuoroda: https://lijot.lt/wp-content/uploads/2021/04/Metin%C4%97_LiJOT_veiklos_ataskaita_2020m.-2.pdf

2019 m. šį portalą aplankė 487 045 vartotojai⁶, o 2018 m. veiklos ataskaitoje teigiama, kad portalas sulaukė 550000 peržiūrų, taigi apsilankymų portale skaičius per pastaruosius 4 metus yra nuosekliai mažėjantis ir 2021 m. planuoto rezultato ne pasiekimas yra veikiau dėsningumas, nei atsitiktinumas.



⁶ Lietuvos jaunimo organizacijų taryba, 2019 m. veiklos ataskaita, 32 psl. Nuoroda: https://lijot.lt/wp-content/uploads/2020/07/Lijot_metine_ataskaita_2019.pdf

TYRIMŲ IR ANALIZIŲ APŽVALGA

Tyrimai ir analizės savivaldybėse

Iš tyrimų ir analizių, atliktų per 2019-2021 m. laikotarpį, kurių rezultatai yra viešai skelbiami ir prieinami, daugiausia vyrauja studijos, analizės ir rekomendacijos parengtos analizuojant konkrečios savivaldybės situaciją, siekiant įvertinti atitinkamų paslaugų poreikį, apimtis, galimybes plėtoti atitinkamas paslaugas, arba vertinančioms paslaugų rezultatus, kokybę, poveikį visuomenei ir tikslinėms grupėms. Per 2019 – 2021 m. iš 60 apklaustų savivaldybių, 7 savivaldybėse yra atlikti tyrimai bei analizės: 2019 m. atlikta „Atviro darbo su jaunimu plėtros Vilkaviškio rajono savivaldybėje galimybių studija“ (toliau – Vilkaviškio galimybių studija), 2019 m. Biržų rajone atlikta apklausa dėl mobilaus darbo su jaunimu kaimiškose vietovėse - mobiliojo darbo su jaunimu vietos(-ų) / aplinkos, kur galėtų vykti mobilusis darbas su jaunimu analizė apklausa, kurios pagrindu parengti siūlymai , (toliau – Biržų mobiliojo darbo analizė), 2019 m. Klaipėdos rajone atliktas trumpas mobilaus darbo monitoringas Dituvoje, Doviluose ir Vėžaičiuose (toliau - mobilaus darbo poreikio vertinimas Klaipėdos rajone). 2020 m. Druskininkų jaunimo reikalų koordinatoriaus parengta analizė „Jaunimo užimtumas ir mobilaus darbo su jaunimu poreikis Druskininkų savivaldybės kaimiškose teritorijose“ (toliau – Druskininkų mobilaus darbo poreikis), 2020 m. atliktas mokslinis tyrimas „Paslaugų poreikio socialiai pažeidžiamiems, niekur nedirbantiems ir nesimokinantiems ar turintiems riziką tokiais tapti jaunuoliams“ ir jo pagrindu parengtos rekomendacijos Vilniaus m. savivaldybei ir JRA (toliau – Rekomendacijos), 2021 m. atliktas Mobiliojo darbo su jaunimu Skuodo rajono kaimiškose teritorijose naudos bendruomenei bei galimų naujų vietų mobiliajam darbui su jaunimu vykdyti poreikio vertinimas (toliau – Poreikio vertinimas), 2021 m. Ignalinos rajono savivaldybėje atlikta Mobiliojo darbo su jaunimu vietų/aplinkos ir poreikio Ignalinos rajono kaimiškose seniūnijose analizė ir rekomendaciniai siūlymai (toliau – Ignalinos mobiliojo darbo analizė). Tais pačiais metais Šilutės rajono savivaldybė atliko atviro darbo su jaunimu Šilutės rajono savivaldybėje plėtros galimybių studiją (toliau – Šilutės atviro darbo plėtros studija).

Vertinant šių tyrimų rezultatus, be jokios abejonės svarbu atsižvelgti į tai, kad kiekvieno tyrimo ar studijos rezultatai atspindi tik konkrečios savivaldybės situaciją.

Pažymėtina, kad bendraujant su savivaldybių jaunimo reikalų koordinatoriais, paaiškėjo, kad dar bent 2 savivaldybėse buvo atliekami įvairūs tyrimai ir analizės, Pavyzdžiui Kauno rajono savivaldybėje 2019 m. buvo atliekama mobilaus darbo su jaunimu poreikio apklausa seniūnijose, o Zarasų rajono savivaldybėje – Zarasų rajono užimtumo galimybių ir poreikių tyrimas, kurį atliko Zarasų rajono AJC, tačiau šių tyrimų duomenys nėra skelbiami.

Atviro darbo su jaunimu plėtros Vilkaviškio rajono savivaldybėje galimybių studija – viena kokybiškiausių ir išsamiausių analizių, atliktų savivaldybės lygmenyje, kurią Vilkaviškio rajono savivaldybės užsakymu atliko Politikos tyrimų ir analizės institutas. 2019 m. rengiant Vilkaviškio galimybių studiją buvo surengta internetinė 14-19 m. jaunuolių apklausa, kurioje dalyvavo 365 jaunuoliai, 3 grupinės diskusijos, 6 individualūs, ekspertiniai pokalbiai ir viešoji diskusija. Pateikta išvada – reikalinga 3-4 kartus didinti darbo su jaunimu apimtis rajone. Turima darbo su jaunimu infrastruktūra – Vilkaviškio atviras jaunimo centras – yra pakankama bazė, iš kurios galima būtų plėsti darbo su jaunimu, o ypač mobiliojo darbo su jaunimu paslaugas po visą rajoną. Mobiliojo darbo su jaunimu organizavimui rajone per metus reikėtų skirti 33 560 eurų jei šios paslaugos būtų finansuojamos iš savivaldybės biudžeto. Galima alternatyva – socialinio verslo modelis, kurio pagalba būtų galima teikti paslaugas pritraukiant vietos veiklos grupės ir kitokį finansavimą projektui.

Biržų mobiliojo darbo analizė yra trumpas (4 psl.) dokumentas, kuriame Biržų rajono JRK iniciatyva buvo vykdyta apklausa Biržų rajono kaimiškose seniūnijose siekiant išsiaiškinti mobilaus darbo su jaunimu paslaugų poreikį ir kiek prie tokių paslaugų organizavimo galėtų prisidėti pačios seniūnijos. Įvertinus apklausos rezultatus, daroma išvada, kad kaimiškose vietovėse reikalinga ir būtina vykdyti mobilų darbą su jaunimu.

Mobilaus darbo poreikio vertinimas Klaipėdos rajone grindžiamas Gargždų atviro jaunimo centro direktorės I. Gaudutytės atliktu monitoringu atpažinti paminėtų vietovių jaunimo (14-29 m.) situaciją, galimybes užimtumui ir problematikai nustatyti. Buvo konsultuotasi su specialistais, atvejo vadybininkais, socialiniais darbuotojais, bendrauta su tų vietovių bendruomenėmis. Atlikta apklausa internetiniu būdu. Išanalizavus surinktus duomenis, padaryta išvada, kad yra poreikis vykdyti mobilų darbą su jaunimu Dituvoje, Doviluose ir Šiūpariuose.

Druskininkų mobilaus darbo poreikio analizėje, kurią atliko Druskininkų JRK J. Kazlauskas, užsimenama, kad Druskininkų jaunimo užimtumo centras (JUC) mobiliojo darbo paslaugas pradėjo teikti nuo 2016 Leipalingyje. Vėliau, šiame miestelyje įkūrus AJE, analizuotas darbo su jaunimu paslaugų poreikis kitose savivaldybės didesnėse gyvenvietėse ir JUC pradėjo organizuoti mobilų darbą jose nuo 2019 m. Analizėje teigiama, kad infrastruktūra darbui su jaunimu yra tinkama –patalpos saugios, kaimo bendruomenių namai atnaujinti, juntamas nuolatinis palaikymas iš bendruomenės atstovų, vyksta nuolatinis bendradarbiavimas. Tačiau verta pažymėti, kad tai nėra vietos, kuriose įprastai renkasi jaunimas. Vietinio jaunimo apklausos rezultatai rodo, kad net 87,5 proc. apklaustų jaunuolių reguliariai lankosi atvirose jaunimo erdvėse, 62,5 proc. tai daro bent kartą į dvi savaites. Dauguma jaunuolių (73,5 proc.), kaip labiausiai pagerinantį jų užimtumo kokybę faktorių išskyrė bendras veiklas – stovyklas ir bendrai organizuotus bendruomenių renginius. Iš Savivaldybės biudžeto lėšų Druskininkų jaunimo užimtumo centro veiklai

vykdyti skirta finansavimo suma – 126 600 Eur. Viso centre dirba devyni darbuotojai, savivaldybės biudžeto lėšomis nuosekliai finansuojamų darbuotojų, dirbančių tiesiogiai su jaunimu, etatų skaičius – 5.

Druskininkų mobilaus darbo poreikio analizės išvada – sąlygos ir palaikymas iš bendruomenių yra palankus mobilaus darbo su jaunimu vykdymui, tačiau egzistuoja keli faktoriai, dėl kurių mobilaus darbo planinis tęstinumas ir poreikis yra abejotinas. Intensyvinant mobilaus darbo su jaunimu susitikimų dažnumą, susiduriama su tuo pačiu veiksmu – Druskininkų savivaldybės kaimo vietovėse nėra tiek suinteresuoto jaunimo, kuris rinktųsi reguliariai (vienintelė išimtis – Viečiūnų miestelis), kad būtų užtikrintas mobilaus darbo kokybės standartas ir nuoseklumas (bent kartą į dvi savaites). Šiam veiksmui įtaką daro keli faktoriai: a) maži atstumai iki Druskininkų; b) didelis jaunimo mobilumas ir puiki transporto infrastruktūra; c) jaunimo savęs tapatinimas su Druskininkais, o ne jų gyvenamuoju miesteliu/kaimu; d) jaunuoliai iš gyvenviečių reguliariai lankosi jiems gerai pažįstamame ir prieinamame Druskininkų JUC'e ir/ar Leipalingio atvirose jaunimo erdvėse, dažnai pastebima tendencija, kad tie patys reguliariūs lankytojai dalyvauja tiek nuolatinėje centro veikloje, tiek mobilaus darbo susitikimuose. Todėl rekomenduojama stiprinti atvirojo darbo su jaunimu paslaugas Viečiūnuose įkuriant ten AJE. Nesant mobilaus darbo su jaunimu poreikiui, Druskininkų JUC koncentruotis į kaimo bendruomenių palaikymą, konsultacijas, gerosios patirties ir rekomendacijų teikimą, JUC pristatymus kaimo bendruomenėse ir jaunimo įtraukimą į organizuojamas veiklas.

Paslaugų poreikio socialiai pažeidžiamiesiems, niekur nedirbantiems ir nesimokinantiems ar turintiems riziką tokiais tapti jaunuoliams tyrimo rekomendacijos, kurias parengė krikščioniškų socialinių iniciatyvų forumui priklausančių organizacijų, teikiančių paslaugas Vilniaus mieste ir dirbančios su socialiai pažeidžiamais, nedirbančiais, nesimokinančiais ar turinčiais riziką tokiais tapti 15-29 metų jaunuoliais atstovai, apima įžvalgą adresuotą pirmiausia Vilniaus miesto savivaldybei dėl tolesnio įvairių darbo su jaunimu formų organizavimo, atliepiančią tyrimo metu identifikuotus jaunuolių ir jų aplinkos poreikius. Tyrimas išsiskiria tuo, kad analizuojami didžiajame mieste gyvenančio jaunimo ypatumai ir įvairias darbo su jaunimu formas vykdančių organizacijų situacija bei poreikiai. Rekomendacijose siūloma:

- planuojant paslaugas sudėtingose situacijose esantiems jaunuoliams ir jų šeimoms atsižvelgti šių asmenų grupių sociodemografines charakteristikas;

- atsižvelgiant į ilgametį NVO įdirbį, ekspertiškumą ir žinias dirbant su sudėtingose situacijose esančiais jaunuoliais, savivaldybei rekomenduotina daugiau vadovautis subsidiarumo principu ir, augant paslaugų jaunuoliams poreikiui, investuoti į NVO pajėgumų didinimą, jų teikiamų paslaugų plėtrą ir tik išskirtiniais atvejais kurti savo paslaugų centrus;

- sudaryti sąlygas savanorystės skatinimui ir plėtrai, ypač organizuojant pirminės prevencijos pasiūlymus atskirose bendruomenėse;

- rekomenduotina stiprinti paslaugų 11 – 16 metų vaikams ir jaunimui teikimo grandį Vilniaus mieste, kadangi šiai amžiaus grupei labiausiai trūksta jų;

- stiprinti partnerystės saitus, kad darbas su jaunimu sklandžiai integruotųsi su kitomis paslaugų formomis, dirbti su visa jaunuolio aplinka (šeima), kuri neretai yra ir pagrindinis problemų šaltinis. Vystyti intensyvias psichosocialines paslaugas šeimoms;

- nepaleisti pilnametystės (18 m.) sulaukusių jaunuolių, kurie sukūrė ilgalaikį pasitikėjimo santykiais grindžiamą ryšį ir yra reikalingi tolesnės profesionalios pagalbos;

- stiprinti darbą paauglių priklausomybių problemų srityje, ypač atkreipiant dėmesį į naujai atsirandančią priklausomybę nuo interneto, vykdyti mokymus jaunimo darbuotojams apie priklausomybę nuo interneto;

- didinti gatvės darbuotojų pasiūlą, kurie pasiektų gatvėje esančius jaunuolius, taip pat plėtoti ir kitas žemo slenksčio paslaugas, pvz. mobilų darbą su vaikais ir jaunimu jų erdvėse. Atverti viešąsias erdves jaunimui (pvz. stadionus prie mokyklų);

- tirti „chebras“ – jaunimo grupes, tokiu būdu geriau pažinti jų sandarą, santykius viduje ir su išore, dinamiką, poveikio savo nariams įvairovę. Šių tyrimų pagrindu identifikuoti ir stiprinti pozityvios lyderystės apraiškas, siekti pokyčio jaunimo grupių viduje.

Skuodo rajono savivaldybėje atlikto poreikio rezultatai rodo, kad tiek jaunimas, dalyvaujantis reguliariai vykdomose mobiliojo darbo veiklose, tiek vietos bendruomenė itin teigiamai vertina teikiamas mobiliojo darbo paslaugas ir mato jų poreikį bei naudą. Koronaviruso pandemijos metu, vykdamas nuotolinį mobilųjį darbą, itin išryškėjo tinkamai, t. y. reguliariai, laikantis tvarkaraščio ir pan. vykdomo mobiliojo darbo su jaunimu rezultatai – užmegztas ilgalaikis ryšys su jaunuoliais. Jaunimo darbuotojams neturint ryšio, užmegzto dar iki pandemijos, buvo labai sudėtinga prikviešti į nuotolinius susitikimus lig tol mobiliojo darbo veiklose nedalyvavusį jaunimą.

Ignalinos mobiliojo darbo su jaunimu analizė – trumpas, 6 puslapių apimties dokumentas, kuriame poreikio analizė iš esmės grindžiama 3 kriterijais – a) miesteliuose ir kitose gyvenvietėse gyvenančių jaunų žmonių skaičiumi b) tuose miesteliuose veikiančių įstaigų infrastruktūros tinkamumu šioms paslaugoms c) jaunimo apklausa dėl darbo su jaunimu paslaugų poreikio. Apklausos rezultatai parodė, kad poreikis mobiliamui darbui vykti yra 3 seniūnijose (Naujasis Daugėliškis, Dūkštas, Kazitiškis). Patalpos šiai paslaugai teikti yra visose vietovėse. Daugiausia patalpas suteiktų kaimo bendruomenės ir kultūros įstaigos. Apklausos parodė, kad jauni žmonės dažniausiai sako neturintys, ką veikti, nes organizuojamos veiklos seniūnijose (laisvalaikio organizatorių, kaimo bendruomenių) daugiausiai orientuotos į vyresnio amžiaus

žmones, kad jiems reikalinga vieta ir laikas pabūti kartu su bendraamžiais ir užsiimti jiems aktualiomis veiklomis (bendravimas, diskusijos, sportinė veikla).

Šilutės atviro darbo studija atlikta pagal tą pačią metodiką kaip ir Vilkaviškio galimybių studija. Šilutės atviro darbo studijoje naudotas platus tyrimų ir analizės metodų rinkinys: savivaldybės ir nacionalinių teisės aktų, dokumentų ir vidutinės ir ilgos trukmės strateginių dokumentų analizė; žvalgybiniai pusiau struktūruoti interviu su įvairiais specialistais, dirbančiais Šilutės rajone, žvalgybinės pusiau struktūruotos fokus grupės su Šilutės rajono jaunais žmonėmis, bendruomenių atstovais, internetinė jaunų žmonių (daugiausia – 14-19 m. amžiaus) apklausa apie laisvalaikio praleidimo galimybes savivaldybėje ir jų interesus. Šilutės atviro darbo studijos išvados – 1. siekiant atliepti poreikius visame rajone, svarbu: a) didinti darbo su jaunimu paslaugų prieinamumą per atvirų erdvių ir jaunimo centrų steigimą, mobilaus darbo su jaunimu vystymą, nes jauni žmonės nori dalyvauti ir veikti savo bendruomenėje (jaunimas neįvardina transporto problemos); b) susiekimo ir viešojo transporto paslaugų prieinamumo didinimą įvardina seniūnijų atstovai. 2. Išanalizavus anketų duomenis galima teigti, kad respondentams svarbus jaunimo informavimas ir konsultavimas. Šią darbo su jaunimu formą turi diegti ir taikyti AJC, AJE, mobilųjį darbą su jaunimu organizuojančios organizacijos. 3. Darbo su jaunimu apimtis Šilutės rajono savivaldybėje reikėtų didinti nuo 2 iki 4 kartų. Atsižvelgiant į JRA rekomendacijas, kad 1 AJC galėtų aptarnauti 10000 dydžio bendruomenę, Šilutės rajono savivaldybėje yra 11 seniūnijų, iš kurių pagal seniūnijų pateiktus duomenis net 8 yra tikslinga vykdyti darbo su jaunimu paslaugas dėl reikšmingo jaunuolių nuo 14 iki 19 metų skaičiaus (virš 80 jaunuolių). 4. Savivaldybės strateginiai dokumentai ir vidinės tvarkos numato darbo su jaunimu paslaugų plėtrą bei kokybės užtikrinimą. Turima darbo su jaunimu infrastruktūra fragmentiška – Šilutės AJE ir Kintų AJE yra nepakankama bazė darbo su jaunimu formų plėtrai. Šilutės rajono savivaldybėje egzistuoja visos prielaidos kokybiškų darbo su jaunimu paslaugų plėtrai, pirmas žingsnis turėtų būti AJC steigimas ir didesnių žmoniškųjų resursų skyrimas, o po to siūloma vystyti mobilų darbą su jaunimu.

Apibendrinant šių, savivaldybių lygmenyje atliktų tyrimų ir analizių rezultatus bei išvadas:

Atviro darbo su jaunimu ir mobilaus darbo poreikis yra didelis, nes pakankamai didelė dalis jaunų žmonių (pirmiausia – paauglių amžiaus, 12-18 m.) nėra įtraukiami į jokias veiklas ir jų laisvalaikio poreikiai nėra patenkinti. Todėl net savivaldybėse, kuriose veikia AJC ir AJE, yra pakankamai didelis potencialas kitų darbo formų plėtrai – pirmiausia mobiliojo darbo su jaunimu seniūnijose ir gyvenvietėse, kuriose gyvena jaunų žmonių ir darbo su jaunimu gatvėje – didžiuosiuose miestuose.

Mažesnis poreikis mobiliojo darbo su jaunimu paslaugoms yra tose gyvenvietėse, kurios yra per kelis kilometrus nuo rajono centro, ar miestelio, kuriose veikia AJC/AJE, yra gera viešojo transporto infrastruktūra.

Seniūnijos, kultūros ir kitos įstaigos, bendruomenės nori prisidėti prie mobiliojo darbo organizavimo suteikdamos savo turimas patalpas.

Nemaža dalis jaunų žmonių, išreiškia lūkestį kad AJC ar AJE būtų vieta, kur jauni žmonės, šalia kitų jiems aktualių ugdomųjų ar laisvalaikio veiklų, galėtų gauti aktualios informacijos (kur studijuoti, rasti darbą, gyvenimą užsienyje), informacijos apie lytiškumą, pasirengimą šeimai, turėtų galimybę pabendrauti su suaugusiu žmogumi įvairiais klausimais. Tai įrodo, kad darbo su jaunimu sistemos plėtra turi užtikrinti įvairių darbo su jaunimu formų plėtrą – plėtojant atviro darbo su jaunimu formą, tuo pačiu įvertinti ir apie jaunimo informavimo bei konsultavimo paslaugų plėtros ir prieinamumo paslaugų poreikį jaunimui. Didžiuosiuose miestuose šias darbo su jaunimu formas papildytų darbas gatvėje su jaunimu.

Savivaldybės lygmenyje svarbu paieškoti tinkamos darbo su jaunimu plėtrai infrastruktūros. Atvirojo ir mobiliojo darbo su jaunimu formų plėtrai surasti tinkamas patalpas įvairiose biudžetinėse įstaigose – seniūnijose, mokyklose, bibliotekose, kultūros centruose ir kt. Darbo su jaunimu formos plėtrai – paieškoti potencialiai patrauklių jaunimui susirinkimo vietų, pavyzdžiui, šalia mokyklų esantys stadionai, parkai.

Plėtojant įvairias darbo su jaunimu formas, svarbu kurti santykį ne tik su jaunuoliu, bet ir su jo aplinka, pirmiausia – draugais, šeima. Tuo pačiu – ir vietos bendruomene. Organizuoti psichosocialines paslaugas šeimoms.

Profesionalaus jaunimo darbuotojo vaidmuo organizuojant bet kokias darbo su jaunimu formas bei įvairias veiklas yra milžiniškas. Profesionalumas lemia tiek pasiekiamų klientų skaičių, tiek ir veiklų, kuriuose dalyvauja jauni žmonės teigiamą vertinimą. Atsižvelgiant į nuolat augantį žmoniškųjų išteklių poreikį darbo su jaunimu sistemoje, nuo kurio priklauso tiek visos sistemos, tiek atskirų darbo su jaunimu formų plėtra, svarbu nacionaliniame lygmenyje pripažinti jaunimo darbuotoją kaip profesiją ir atlikti kitus sprendimus, pagerinančius jų darbo sąlygas, apmokėjimą, tobulėjimo galimybes.

Nacionaliniai tyrimai ir analizės

Per 2019 – 2021 m. laikotarpį Lietuvoje atliktas tik 1 tyrimas nacionaliniu lygmeniu - Atvirųjų jaunimo centrų / atvirųjų jaunimo erdvių poveikio ir svarbos stebėsenos tyrimo rezultatai ir rekomendacijos (toliau – AJC tyrimas), kuris buvo vykdomas 2020 m. gruodžio – 2021 m. vasario mėnesiais. Tyrimą sudarė kiekybinė apklausa, kurioje dalyvavo 77 AJC ir AJE, ir kokybinės *focus* grupės diskusijos, kuriose dalyvavo 23 dalyviai: jaunimo darbuotojai, jaunuoliai lankantys AJC/AJE ir jaunuolių tėvai arba globėjai. Naudojantis kiekybinės apklausos rezultatais bei kokybinių fokus grupių rezultatais buvo aprašyti AJC/AJE poveikio sistemings stebėsenos rodikliai bei jų matavimo/kaupimo būdai, turint tikslą parengti rekomendacinį sąrašą rodiklių, leidžiantį sistemingai stebėti eilę pasirinktų, su AJC/AJE paslaugos poveikiu ir atnešama nauda susijusių, reikšmingų paslaugos rodiklių.

AJC tyrimo rezultatai parodė, kad daugiau kaip 75 proc. AJC ir AJE yra biudžetinės įstaigos arba VŠĮ, kurių steigėjas – savivaldybė. Mažiau nei ketvirtadalio AJC ir AJE steigėjai yra privatūs asmenys, labdaros ir paramos fondai, kitos NVO.

Didžiosios dalies AJC ir AJE biudžetai kuklūs - 64 procentai AJC/AJE turi iki 30 000 Eur metinį biudžetą darbui su jaunimu vykdyti, tik šeštadalis AJC/AJE turi didesnę nei 65 000 Eur metinį biudžetą. Virš 75 proc. AJC ir AJE pagrindinis rėmėjas yra savivaldybė, šiek tiek daugiau nei dešimtadalio respondentų – JRA.

AJC tyrimo rezultatai rodo, kad trečdalis AJC/AJE aptarnauja po 500 unikalių jaunų žmonių per metus, o dar beveik penktadalis aptarnauja iki 1000 unikalių jaunų žmonių per metus. Tai labai aukštas rodiklis įvertinant lankytojo portretą – dirbama su sunkiai įvairių sistemų (socialinės apsaugos, švietimo, sveikatos apsaugos ir pan.) pasiekiamais jaunuoliais - patiriančiais įvairių sunkumų, turinčiais mažiau galimybių, dažniausiai regione. Dažniausiai, AJC/AJE lankytojai tai – 15-18 m. amžiaus jauni žmonės, neturintys laisvalaikio praleidimo galimybių, iš sunkumus patiriančių šeimų, turintys mokymosi sunkumų ir (ar) elgesio ir (ar) emocijų sutrikimų, gyvenantys arti skurdo ribos. 48 proc. AJC/AJE dirba su krizes patiriančiais jaunuoliais ir 40 procentų AJC/AJE su nusikaltimus padariusiais jaunais žmonėmis. Tai rodo labai reikšmingą AJC/AJE, kaip žemo slenksčio paslaugos potencialą. AJC/AJE pasiekia ir teikia pagalbą jaunuoliams, kurie dėl įvairių priežasčių yra nepasiekiami kitų, įprastinių paslaugų teikėjų (psichologinis konsultavimas, socialinė parama, krizių įveikimo paslaugos ir pan.).

Daugiau kaip pusė AJC/AJE pastebi, kad jų paslaugomis dėl įvairių priežasčių negali pasinaudoti iki 20 proc. jaunuolių, ir dar trečdalis AJC/AJE pastebi, kad paslaugomis negali naudotis nuo 20 iki 40 proc. jaunuolių. Tai rodo didelį darbo su jaunimu paslaugų plėtros poreikį. Respondentų nuomone labiausiai AJC/AJE trūksta šių paslaugų – psichologinis konsultavimas, pagalba įveikiant priklausomybes ir krizių intervencija bei pagalba įveikiant krizes.

AJC tyrimo rezultatai parodo, kad AJC/AJE kuria bendradarbiavimo tinklus su kitomis įstaigomis, siekdami geresnio poveikio. Beveik pusė AJC/AJE turi 1- 4 partneres organizacijas, su kuriomis bendradarbiaujama reguliariai, beveik ketvirtadalio turi 7 ir daugiau partnerių.

AJC/AJE taip pat kuria ir palaiko tarptautinį bendradarbiavimą - daugiau nei trečdalis AJC/AJE yra bent vieno nacionalinio ar tarptautinio tinklo nariai. Beveik penktadalis AJC/AJE yra bent vieno tarptautinio tinklo nariai ir dar beveik šeštadalis AJC/AJE yra daugiau kaip vieno tarptautinio tinklo nariai. Daugiau kaip pusė AJC/AJE vykdo, įsitraukia į tarptautinius projektus. Tarptautinis bendradarbiavimas yra labai svarbi veiklos dalis, tiek pačioms AJC ir AJE kaip organizacijoms, kurio pagalba jos gali keistis informacija ir gerą patirtimi, diegti inovacijas savo darbe, pritraukti papildomą finansavimą veikloms, tiek ir AJC/AJE

klientams, kurio pagalba jaunuoliai gali įgyti tarpkultūrinio bendravimo ir kitų kompetencijų, plėsti draugų ratą, požiūrį.

Remiantis AJC tyrimo rezultatais, dažniausiai teikiamos paslaugos jaunimui – erdvė laisvalaikiui, kūrybinės ir saviraiškos veiklos, informavimas, konsultavimas, socialinių įgūdžių lavinimas, sporto ir aktyvumo veiklos, tarpininkavimas ir nukreipimas, emocinė parama. Daugiau nei pusė AJC/AJE teikia neformalaus švietimo, žalingų įpročių prevencijos ir profesinio orientavimo ar karjeros konsultavimo paslaugas. Tai rodo, kad ženkliai AJC/AJE dalis nukreipta į savo prigimtą prevencines veiklas, kaip ir turėtų būti žemo slenksčio paslaugoje.

AJC tyrimo kokybinių *focus* grupių dalies rezultatai rodo, kad patiriamas ir įsisąmonintas AJC ir AJE poveikis - AJC/AJE yra saugi ir kviečianti erdvė, kurioje praktikuojama laisvė, prieinamas suaugęs žmogus, gaunama pagalba ir palaikymas, patiriama įvairovė ir galimybės ir todėl ugdomasi bei socializuojamasi. AJC/AJE darbuotojai kuria prieinamo suaugusio žmogaus patyrimą. Šis patyrimas pirmiausia siejamas su darbuotojų užsitarnauta pagarba ir pasitikėjimu jaunuolių ir tėvų akyse. Veiklos organizuojamos ugdomojo patyrimo principu: veiklų įvairovė plečia akiratį, įvairina pasaulėžiūrą ir taip daro teigiamą bei reikšmingą poveikį. Galimybė ir kartu laisvė rinktis padeda jaunuoliams suprasti, ko nori, ir atrasti save. Taip stiprinamas pasitikėjimas savimi, savivertė, pasitikėjimas savo jėgomis ir atsiranda galimybė jaunuoliams pajauti savo galią ir naudą prisidedant prie pagalbos. JC/AJE reikšmingas ir teigiamas poveikis patiriamas kaip socializacija – mokymasis ir ugdymasis gebėjime bendrauti ir veikti kartu su įvairiais žmonėmis. Jis siejasi su savo kultūrinio akiračio praplėtimu, augančiu gebėjimu adaptuotis įvairiose situacijose ir su įvairiais žmonėmis, lengvesniu bendravimu.

Vienas iš AJC Tyrimo rezultatų – rekomenduojami AJC ir AJE poveikio sistemingos stebėsenos rodikliai ir jų matavimas. Autoriai siūlo kiekybinių ir kokybinių rodiklių sistemą, kurių pagalbą būtų analizuojama AJC ir AJE veikla. Kiekybiniai rodikliai yra dalinami į tiesioginius (stebimus ir suskaičiuojamus tiesiogiai), kuriuose analizuojama komanda, darbo laikas, bendradarbiavimas ir partnerystė, biudžetas, lankytojai ir paslaugos, ir išvestinius (išskaičiuojamus iš tiesioginių), kuriuose analizuojama komanda, darbo kiekis, biudžetas, lankytojai ir paslaugos. Kokybiniuose rodikliuose, pasak autorių, turėtų būti stebimi ir fiksuojami kaip konkrečių žmonių patirties dalyvaujant AJC/AJE projektuose, veiklose, užsiėmimuose liudijimai, refleksijos ar iliustruojančios istorijos. Kokybiniuose rodikliuose turėtų būti matuojami tokie AJC/AJE veiklos principai kaip saugi erdvė, praktikuojama laisvė, prieinamas suaugęs žmogus, apčiuopiama pagalba ir palaikymas, ugdymas(is), įvairovė ir alternatyvos ir socializacija.

Apibendrinant šio tyrimo rezultatus, galima būtų išskirti tokius pastebėjimus ir siūlymus:

1. Nors, tyrimo autoriai daro išvadą, jog didžiosios dalies AJC ir AJE biudžetai kuklūs - 64 procentai AJC/AJE turi iki 30 000 Eur metinį biudžetą darbui su jaunimu vykdyti ir tik šeštadalis AJC/AJE

turi didesnį nei 65 000 Eur metinį biudžetą o tyrimo autorių nuomone, tokie rezultatai įrodo, kad atviro darbo su jaunimu paslauga yra sąlyginai pigi įvertinant įtraukiamų jaunų žmonių skaičių, teikiamų paslaugų ir galimybių įvairovę bei darbuotojų / savanorių skaičių, tačiau neprieštaraujant tokiai autorių išvadai, svarbu įvertinti ir kitus konkrečios AJC/AJE veiklos faktorius bei analizuoti įvairias sąsajas – ar biudžetas įtakoja tai, kokią dalį vietos jaunimo įtraukia AJC/AJE ir kokia dalis negali pasinaudoti AJC/AJE paslaugomis, kiek biudžeto dydis įtakoja AJC/AJE siūlomų veiklų įvairovę, o pastaroji - atliepia jaunimo poreikius ir matuoti AJC ir AJE veiklų poveikį (efektą) klientams, tuo pačiu bandant identifikuoti ne tik tai, kokia pinigų suma tenka 1 AJC/AJE lankytojui per metus, tačiau kokia pinigų suma (sumos vidurkis) yra reikalinga siekiant vienokių ar kitokių užsibrėžtų pokyčių dirbant su jaunuoliu (įvertinant, kad įvairių paslaugų poreikis, trukmė, o tuo pačiu – bendrai visų paslaugų, reikalingų pokyčiams kaštai dirbant su jaunuoliais iš įvairių socialinių grupių gali ženkliai skirtis), ir tuo pačiu bandant identifikuoti pvz. „pinigų krepšelio“ vidurkio poreikį 1 AJC/AJE klientui dydį, pavyzdžiui kaip tai yra nustatyta finansuojant Vaikų dienos centrus – 1 vaikui skiriama ne mažiau kaip 30 Eur per mėnesį⁷ arba išskirti atskirus pinigų krepšelius pagal tam tikras socialines jaunų žmonių grupes, įvertinant intervencijos sudėtingumą ir būtinų paslaugų pasiūlą ir trukmę jiems. Tokiu būdu būtų galima ne vien vertinti tai, kokio dydžio biudžetą AJC/AJE sugeba surinkti, bet ir tai, kaip efektyviai jis yra panaudojamas, bei pagrįstais skaičiavimais įvertinti praktinį lėšų poreikį, kurį būtų galima pateikti ir esamiems bei galimiems rėmėjams, keliantiems AJC/AJE tikslą pasiekti tam tikrą skaičių ar dalį jaunų žmonių ir daryti jiems poveikį, atsižvelgiant į atviro darbo su jaunimu aprašą ir kituose dokumentuose keliamus tikslus, uždavinius, funkcijas ir veiklų kryptis, įvertinant lėšų poreikį pagal „lėšų krepšelį paslaugai“ arba „lėšų krepšelį X, Y, Z tikslinei jaunų žmonių grupei“.

2. Tyrimo autoriai, remdamiesi ALC ir AJE pateikta statistika apie organizacijų, su kuriomis bendradarbiauja AJC ir AJE skaičių (beveik pusė AJC/AJE turi 1- 4 partneres organizacijas, su kuriomis bendradarbiaujama reguliariai, beveik ketvirtadalis turi 7 ir daugiau partnerių) teigia, kad AJC/AJE yra aktyvios, bendradarbiavimą kuriančios ir palaikančios organizacijos. Vis dėlto tokiai išvadai pritrūksta argumentų, nes yra svarbūs keli neįvertinti faktoriai – būtinybė analizuoti ne vien statistinius bendradarbiavimo faktinius rodiklius, bet įvertinti ir pačių AJC/AJE veiklos kontekstą: atskirti įstaigas (daugiausia AJE), veikiančias nedidelėse seniūnijose, kur potencialių partnerių skaičius iš tikrųjų nėra didelis nuo rajono centre ir didžiuosiuose miestuose veikiančių įstaigų, kur tiek AJC, tiek AJE galimų potencialių partnerių skaičius yra nepalyginamai didesnis, ir tuomet įvertinti su kokia dalimi jų AJC/ AJE sukuria bendradarbiavimą. Tyrimo rezultatų pjūvis (1-4 partneriai) yra pakankamai stambus ir galimai netikslus vertinant bendradarbiavimą nedidelėse, daugiausia – kaimiškose seniūnijose veikiančias AJE ar AJC. Antra, bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis turėtų būti suprantamas ir vertinamas bent dviem aspektais: a) kaip AJC/AJE veiklos vienas iš principų, įtvirtintas atvirojo darbo su jaunimu aprašo 6.9 punkte

⁷ Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos informacija apie Vaikų dienos centrų finansavimą 2022 m., nuoroda: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/2022-metams-vaiku-dienos-centrams-skirta-7-5-mln-euru>

(t.y. turėtų būti iš principo siekiama bendradarbiauti su visais, kurie užsiima arba siekia užsiimti su jaunais žmonėmis; b) turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į tai, kokie yra praktiniai bendradarbiavimo poreikiai vertinant tiek jaunų žmonių, lankančių AJC/AJE, tiek ir paties AJC/AJE ir jo darbuotojų poreikius veikloms, aktualioms paslaugoms arba ištekliams (materialiniams, finansiniams, žmogiškiesiems), kuriuos galėtų suteikti arba pasiūlyti partneriai, kitų organizacijų pasiūlymai, prašymai bendradarbiauti ir tuomet vertinti kaip AJC/AJE atliepia šiuos poreikius ir geba pasinaudoti įvairiomis galimybėmis, kurias galėtų suteikti bendradarbiavimas. To paties tyrimo rezultatai rodo tam tikrų paslaugų (psichologinis konsultavimas, pagalba įveikiant priklausomybes ir krizių intervencija bei pagalba įveikiant krizes) trūkumą, kaip ir tai, kad ženkliai dalis jaunimo negali naudotis AJC/AJE jų paslaugomis dėl įvairių priežasčių. Todėl būtų tikslinga analizuoti ir įvertinti situaciją kiek toki iššūkį galėtų padėti bent iš dalies išspręsti sukurtas nuolatinis bendradarbiavimas su kitomis įstaigomis, galintis padėti spręsti tiek patalpų/infrastruktūros, tiek kvalifikuotų specialistų pagalbos ir paslaugų, tiek tam tikrų aktualių ir įdomių jaunimui veiklų organizavimo klausimus.

3. Įvertinant tyrimo autorių siūlymus dėl rodiklių, pažymėtina, kad siūlomi kiekybiniai rodikliai yra nukreipti tiek į proceso, tiek į rezultato tiek į struktūros matavimą ir galėtų būti naudojami vertinant kiekybiniu aspektu įvairias veiklas, organizuojamas teikiant atviro darbo su jaunimu paslaugas, tiek paslaugą teikiančios organizacijos pajėgumus ir atskirų procesų (bendradarbiavimas, finansavimas) valdymą, tiek ir paslaugos organizavimo procesą. Tačiau siūlomi kokybiniai rodikliai iš esmės apsiriboja vien siūlymais matuoti atvirojo darbo su jaunimu principų laikymąsi per lankytojų patirtis dalyvaujant AJC/AJE projektuose, veiklose, užsiėmimuose liudijimai, refleksijos ar iliustruojančios istorijos, t.y. kaip išlaikomi tokie principai kaip „Saugi ir kviečianti erdvė“, „Praktikuojama laisvė“, „prieinamas suaugęs žmogus“ ir t.t., įvertinti tokiems procesams kaip ugdymas(is), įvairovė ir socializacija. Neneigiant galimybės analizuoti procesų kokybę per jų dalyvių vertinimą, vis dėlto svarbu vertinti tuos pačius procesus ir darbuotojo, dirbančio su jaunimu akimis. Panaši metodika yra taikoma Jaunimo savanoriškos tarybos programoje, taikant „Open badge“ sistemą, kada jaunuolis savo pažangą aptaria drauge su jam priskirtu mentoriumi, stebinčiu ir vertinančiu jo pažangą ir sutaria dėl pasiekimų. Panašus vertinimo principas veikia ir Edinburgo hercogo apdovanojimų programoje (DofE). Tačiau, matuojant atviro darbo su jaunimu paslaugų kokybę, būtina matuoti ne vien principų laikymąsi ar turėti dalyvio grįžtamąjį ryšį apie tam tikrus procesus. Kuriant kokybinių rodiklių sistemą, dėmesio centre pirmiausia turėtų būti atviro darbo tikslo ir uždavinių pasiekimo, AJC ir AJE funkcijų ir veiklos kryptį pasiekimo vertinimas, tuo pačiu vertinant kokybiniu aspektu ir pačios organizacijos struktūrą, išteklius ir valdymą, bei atskirų svarbių procesų (veiklų organizavimo (teikiant atviro darbo su jaunimu paslaugą), bendradarbiavimo, finansų pritraukimo, žmogiškųjų išteklių valdymo ir kt. Būtina turėti aiškiai aprašytą vertinimo sistemą, apimančią tiek įvairius kokybinius rodiklius, tiek informacijos šaltinius. Pavyzdžiui, matuojant darbo su jaunimu paslaugų kokybę, remtis ne vien jauno žmogaus refleksijomis, pasakojimais apie bendravimo procesą ir kliento savijautą ar

įspūdžius ar pan., bet vertinti šio proceso realų poveikį klientui, t.y. jo požiūrio, elgsenos pokyčius, priimtus sprendimus, atliktus aktyvius veiksmus. Dirbant su sudėtingais klientais – socialinę atskirtį patiriančiu, iš įkalinimo įstaigų grįžusiu jaunimu, neaktyviais jaunais žmonėmis ir pan., jų pažangai įvertinti galima būtų parengti daugiapakopę rodiklių sistemą, kurios pagalba atviro darbo su jaunimu metu per veiklas ir paslaugas suteikiamos įvairios kompetencijos galėtų būti „surūšiuojamos“ į tam tikrus lygius, siekiant „žingsnis po žingsnio“ principu identifikuoti pažangą ir motyvuoti jaunuolį jos siekti.

JAUNIMO POLITIKOS STRUKTŪRŲ BEI DARBĄ SU JAUNIMU VYKDanČIŲ STRUKTŪRŲ, INICIJUOTŲ/ĮGYVENDINTŲ DARBO SU JAUNIMU INICIATYVŲ/PROJEKTŲ APŽVALGA

Įvairių darbo su jaunimu formų įgyvendinimas ir plėtra savivaldybėse

Aptariant įvairių darbo su jaunimu formų plėtrą Lietuvoje, svarbu pažymėti, kad atviro darbo su jaunimu forma buvo pradėta įgyvendinti anksčiausiai. Didinant finansavimą AJC ir AJE veiklai, buvo užtikrinta ir AJC bei AJE plėtra Lietuvoje. JRA duomenimis, 2019 m. Lietuvoje veikė 40 AJC ir 63 AJE, 2020 m. pabaigoje Lietuvoje veikė 45 AJC ir 75 AJE, 2021 m. Lietuvoje veikė 48 AJC ir 73 AJE, o 2022 m. – 52 AJC ir 73 AJE. Pagal JRA pateikiamus duomenis 2021 – 2022 m. tik 1 Lietuvos savivaldybėje (Alytaus raj.) nebuvo teikiamos darbo su jaunimu paslaugos.

Aptariant mobilųjį darbą su jaunimu, pažymėtina, kad šį darbo su jaunimu forma, pradėta finansuoti 2019 m., yra šiuo metu sparčiausiai auganti Lietuvoje. 2021 metų mobiliojo darbo su jaunimu finansavimo konkursui Jaunimo reikalų departamentas gavo beveik 30 paraiškų, 2021 m. mobilųjį darbą su jaunimu vykdė 26 komandos 24 –ose savivaldybėse. 2 –ose iš šių savivaldybių vykdomas mobilusis darbas neatitiko mobiliojo darbo su jaunimu aprašo reikalavimų.

2022 m. Jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas 18 –oje savivaldybių teikia 20 jaunimo informavimo ir konsultavimo taškų arba centrų⁸. Svarbu pažymėti, kad jaunimo informavimas ir konsultavimas kaip darbo su jaunimu forma, įgyvendinama jau nemažai metų. Šios paslaugos įgyvendinimą užtikrina Europos jaunimo informacijos tinklas Eurodesk, veikiantis 36 geografinės Europos šalyse ir teikiantis išskirtinę informaciją, skirtą jaunimui ir dirbantiems su jaunimu. *Jaunimo informavimo ir konsultavimo paslauga apima jaunimo informavimą ir konsultavimą, vykdomą tiesioginiu būdu, jaunimo informavimo taškuose arba centruose*, nuotoliniu būdu (telefonu, el. paštu, soc. tinkluose, ir kt. nuotoliniais būdais) suteikiamas konsultacijas, o taip pat bendrąjį jaunimo informavimą, vykdomą per portalą zinauviska.lt. Dar 2013 m. buvo parengtas, 2015 m. gruodžio mėn. atnaujintas jaunimo informavimo ir konsultavimo vadovas, o 2019 m. patvirtintos rekomendacijos jaunimo informavimo ir konsultavimo kokybei užtikrinti⁹.

2021 m. pirmą kartą pradėtos teikti jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos. Iš viso finansuoti 6 projektai ir paslaugos teikiamos 4 savivaldybėse (Vilniaus m., Šilutės raj., Šiaulių raj., Jurbarko raj.).

⁸ Portalas „Žinau viską“, skyrius „Atstovai“, nuoroda: <https://zinauviska.lt/apie-mus/atstovai/>

⁹ Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus 2019 m. kovo 25 d. įsakymas Nr. 2V-68(1.4) „Dėl Rekomendacijų jaunimo informavimo ir konsultavimo kokybei užtikrinti patvirtinimo“. Nuoroda: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/e2a868404fa011e9975f9c35aedfe438>

2021 m. darbas su jaunimu gatvėje vykdytas 5 savivaldybėse (Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Alytaus ir Panevėžio miestuose), iš viso dirbo 7 komandos. Panevėžio mieste organizuojamas darbas su jaunimu gatvėje neatitiko darbo su jaunimu gatvėje aprašo reikalavimų.

Remiantis JRA pateikta informacija, 2022 m. pradžioje, 12 –oje savivaldybių buvo įgyvendinamos bent 3 darbo su jaunimu formos.

Aptariant darbo su jaunimu formų plėtrą savivaldybėse, svarbu nagrinėti įvairiomis darbo su jaunimu formomis pasiekiamą unikalių jaunų žmonių skaičių.

Įvairių darbo su jaunimu formų pagalba pasiekiamų jaunų žmonių skaičius

Darbo su jaunimu forma	Unikalių jaunų žmonių skaičius		
	2019 m.	2020 m.	2021 m.
Atviras darbas su jaunimu	10158	10824	14821
Mobilusis darbas su jaunimu	1611	1463	2486
Darbas su jaunimu gatvėje		249	1637
Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas	-	-	108
Jaunimo informavimas ir konsultavimas	760*	2235*	1929* 2861**

*suteiktų konsultacijų jauniems žmonėms skaičius

** jaunų žmonių, dalyvavusių informaciniuose renginiuose skaičius.

Apžvelgiant įvairių darbo su jaunimu plėtrą, svarbu pažymėti, kad šios darbo su jaunimu formos nėra plėtojamos vien per projektų finansavimą ir mokymus. Pastaruosius keletą metų savivaldybių jaunimo reikalų koordinatoriams JRA formuluoja kasmetines rekomenduojamas užduotis, įvairiose politikos srityse, kurių turinys ir rezultatų vertinimo kriterijai ir jų reikšmės yra derinami su savivaldybe. Viena iš jaunimo politikos sričių, yra Darbo su jaunimu formų plėtros ir kokybės užtikrinimo sritis. Joje yra išskirtos tokios užduotys:

- Sudaryti sąlygas atvirųjų jaunimo centrų / atvirųjų jaunimo erdvių veiklai ir / ar jos plėtrai (užtikrinti finansavimą, sukurti teisinę bazę, įtraukti į planavimo dokumentus ir t.t.)
- Užtikrinti atvirųjų jaunimo centrų / atvirųjų jaunimo erdvių teikiamų paslaugų įvairovę ir kokybę.
- Sudaryti sąlygas mobiliojo darbo su jaunimu / darbo su jaunimu gatvėje veiklai ir jos plėtrai (užtikrinti finansavimą, sukurti teisinę bazę, įtraukti į planavimo dokumentus ir t.t.).

- Užtikrinti mobiliojo darbo su jaunimu / darbo su jaunimu gatvėje teikiamų paslaugų įvairovę ir kokybę.
- Vystyti jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas.

JRA kiekvienais metais renka jaunimo politikos įgyvendinimo savivaldybėje veiklos ataskaitas iš savivaldybių jaunimo reikalų koordinatorių, kuriose jie atsiskaito už užduočių įgyvendinimą, pateikdami informaciją apie planuotą rodiklių pasiekimą. Šiuos duomenis JRA analizuoja ir kasmet parengia apibendrintas jaunimo politikos įgyvendinimo apžvalgas, publikuojamas JRA svetainėje.¹⁰ Pažymėtina, kad didelė dalis savivaldybių nepasiekia visų suplanuojamų rodiklių reikšmių.

Remiantis JRA pateikta informacija, darbo su jaunimu (atvirojo darbo, mobiliojo darbo ir darbo su jaunimu gatvėje) srityje pirmauja savivaldybės, kurios:

- santykinai pritraukia didžiausią unikalių AJC ir (ar) AJE lankytojų skaičių, lyginant su jaunų žmonių skaičiumi savivaldybėje;
- skiria didžiausią finansavimą šių sričių vykdymui iš savivaldybės biudžeto lėšų;
- per metus įsteigia nors vieną AJC;
- per metus įsteigia nors vieną etatą mobiliojo darbo, darbo su jaunimu gatvėje vykdymui
- santykinai palaiko reguliarią kontaktą su daugiausia unikalių jaunų žmonių, su kuriais vykdomas mobilusis darbas, darbas su jaunimu gatvėje, lyginant su jaunų žmonių skaičiumi savivaldybėje. Šis kriterijus vėliau buvo pakeistas kitu – „savivaldybės, kurios turi bent 1 komandą vykdančių mobilią darbą, darbą su jaunimu gatvėje“.

Daugiausia informacijos ir duomenų apibendrinimo apie rodiklių įgyvendinimą pateikta 2021 m. jaunimo politikos įgyvendinimo apžvalgoje. Remiantis pateikta informacija, tik 3 savivaldybės (Alytaus miestas, Lazdijų rajonas ir Tauragės rajonas) įgyvendino visas joms rekomenduotas darbo su jaunimu srities užduotis. 37 savivaldybės įgyvendino daugiau nei 73,63 proc. rekomenduotų darbo su jaunimu srities užduočių, tačiau net 27 savivaldybės nepasiekė vidutinio darbo su jaunimu srities vertinimo balo. Vidutinis darbo su jaunimu srities vertinimas siekia 4,45 balo (maksimalus balas – 9,75).

Galima išskirti aukščiausius įvertinimus gavusias 10 savivaldybių darbo su jaunimu srityje:

Darbas su jaunimu

Nr.	2019	2020	2021
1.	Lazdijų r. 7,53	Pakruojis 8,20	Pasvalys 7,97
2.	Šakių r. 7,53	Akmenė 7,38	Elektrėnai 7,42

¹⁰ JRA svetainė internete, skyrius „Jaunimo politikos įgyvendinimas savivaldybėse“. Nuoroda: <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/jaunimo-politikos-igyvendinimas-savivaldybese>

3.	Varėna 7,37	Marijampolė 7,18	Zarasai 7,27
4.	Druskininkai 6,71	Vilkaviškis 7,15	Pakruojis 7,09
5.	Vilniaus m. 6,60	Biržai 6,97	Kaišiadorys 6,98
6.	Zarasų raj. 6,35	Elektrėnai 6,84	Šilutė 6,97
7.	Elektrėnai 6,20	Kupiškis 6,68	Vilkaviškis 6,94
8.	Panevėžio m. 6,16	Vilniaus m. 6,44	Vilniaus m. 6,82
9.	Jonava 5,94	Kauno M. 6,18	Kelmė 6,75
10.	Pakruojis 5,90	Klaipėdos raj. 6,14	Kupiškis 6,41

Analizuojant pateiktus duomenis, galima išskirti 3 savivaldybes, kurios geriausių savivaldybių 10 – tuke išsilaikė visus 3 metus. Tai yra Vilniaus m., Elektrėnai ir Pakruojo rajonas. Vilkaviškio ir Zarasų rajonai 10-tukuose buvo 2 metus.

Analizuojant atskiras darbo su jaunimu formas, pirmiausia pažymėtinas atviro darbo su jaunimu formoje aukščiausius balus surinkusių savivaldybių 10 –tukas.

Atvirasis Darbas su Jaunimu (AJC, AJE)

Nr.	2019	2020	2021
1.	Šakiai 6,64	Akmenė 7,38	Pasvalys 6,99
2.	Zarasai 6,35	Marijampolė 6,78	Kaišiadorys 6,98
3.	Varėna 6,20	Pakruojis 6,55	Šilutė 6,97
4.	Lazdijai 6,11	Vilkaviškis 6,07	Kelmė 6,75
5.	Jonava 5,94	Trakai 6,03	Joniškis 6,26
6.	Kupiškis 5,84	Molėtai 5,94	Zarasai 6,07
7.	Šilalė 5,73	Biržai 5,77	Elektrėnai 5,93
8.	Plungė 5,69	Kupiškis 5,75	Vilnius 5,70

9.	Jurbarkas 5,68	Vilnius 5,48	Pakruojis 5,56
10.	Raseiniai 5,63	Kaunas 5,42	Jonava 5,49

Analizuojant savivaldybių duomenis šiame 10-tuke, pažymėtina, kad lentelėje nebuvo nei 1 savivaldybės, kuri jame būtų visus 3 metus iš eilės. 2 metus į 10-tukus pakliuvo Kupiškio raj., Jonavos raj., Pakruojų raj., Zarasų raj., Vilniaus m. savivaldybės.

Tuo tarpu mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo gatvėje su jaunimu formoje geriausių savivaldybių dešimtukas atrodo taip:

Mobilus darbas/darbas gatvėje

Nr.	2019	2020	2021
1.	Rietavas 1,63	Elektrėnai 1,96	Vilkaviškis 1,55
2.	Skuodas 1,51	Pakruojis 1,65	Pakruojis 1,53
3.	Alytus 1,31	Klaipėdos m. 1,56	Elektrėnai 1,49
4.	Lazdijai 1,42	Rokiškis 1,35	Lazdijai 1,46
5.	Klaipėdos raj 1,31	Telšiai 1,19	Skuodas 1,36
6.	Rokiškis 1,30	Biržai 1,19	Širvintos 1,33
7.	Pakruojis 1,27	Skuodas 1,13	Rietavas 1,30
8.	Vilnius 1,26	Švenčionių raj 1,1 Alytaus m. 1,1	Radviliškis 1,25
9.	Telšiai 1,22	Vilkaviškis 1,08	Telšiai 1,27
10	Švenčionys 1,21	Rietavas 0,96	Zarasai 1,21 Rokiškis 1,21

Analizuojant savivaldybių duomenis, verta išskirti 4 savivaldybes, kurios pakliuvo į 10-tuką visus 3 metus iš eilės. Tai – Rietavo, Skuodo raj., Pakruojų raj., Rokiškio raj. savivaldybės. Iš 2 metus 10-tukuose esančių savivaldybių verta išskirti Elektrėnus.

Atsižvelgiant į pateiktą informaciją, galima daryti išvadą, kad įvairių darbo su jaunimu formų plėtra bei įgyvendinimas labai priklauso nuo kelių veiksnių – nuo paslaugas teikiančių organizacijų veiklos kokybės, nuo savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus kompetencijos, tačiau turbūt labiausiai – nuo savivaldybės politikų bei administracijos požiūrio į darbo su jaunimu reikalingumą ir jaunimo politiką apšvietimą. Nemaža dalis suplanuotų, bet nepasiektų rodiklių yra sprendimai, priimami savivaldybės administracijos, mero ar tarybos, susiję su centrų arba erdvių steigimu, atskirų finansavimo konkursų arba tiesioginiu finansavimu iš savivaldybės biudžeto, etatų kūrimu ir išlaikymu atviram darbui, mobiliajam darbui ar darbui su jaunimu gatvėje. Būtina ieškoti papildomų priemonių, skatinančių savivaldybes sparčiau plėtoti įvairias darbo su jaunimu formas.

Savivaldybių ir organizacijų geroji patirtis

Vilkaviškio rajone veikia 1 AJC, 3 AJE ir bei mobiliojo darbo su jaunimu komanda – vykdomas mobilusis darbas su jaunimu. Vilkaviškio atviras jaunimo centras atidarytas 2016 m. ir veikia kaip Vilkaviškio vaikų ir jaunimo centro skyrius. Paskyra Facebook socialiniame tinkle: <https://www.facebook.com/AtvirasJaunimoCentras/> (apie 1200 sekėjų). Įkurtos atviros jaunimo erdvės stambesniuose rajono miesteliuose: **Kybartų socialinių paslaugų centro atviroji jaunimo erdvė**, Vilkaviškio vaikų ir jaunimo centro skyriaus Atviro jaunimo centro padalinys Karkliniuose, Vilkaviškio vaikų ir jaunimo centro skyriaus Atviro jaunimo centro padalinys Pilviškiuose. Jaunimui sudarytos galimybės lavinti muzikinius gebėjimus, naudotis kompiuteriais ir internetu, žaisti video žaidimus. Taip pat mankštintis lauko treniruokliais, leisti laiką susitikimų ir pasibuvimų erdvėse. Veiklų sąrašą papildė centro darbuotojų ir jaunimo rengiamos veiklos: kulinarinės popietės, filmų ir stalo žaidimų vakarai, protmūšiai, susitikimai, fotografijos užsiėmimai ir dar daug kitų įvairių veiklų. Neįskaitant iš JRA bei savivaldybės skiriamų lėšų, Vilkaviškio AJC taip pat aktyviai stengiasi įgyvendinti tarptautinius projektus finansuojamus ES Erasmus+ programos, ieško kitų papildomo finansavimo šaltinių. Vilkaviškio atvirajame jaunimo centre dirba 4 darbuotojai – 2 specialistai darbui su jaunimu ir 2 jaunimo darbuotojai mobiliajam darbui.

Vilniaus m. savivaldybė. Vilniaus miestas išsiskiria tuo, kad jame vykdomos beveik visos darbo su jaunimu formos, išskyrus mobilųjį darbą su jaunimu. Vilniuje veikia Vilniaus jaunimo informacijos ir savanorystės centras, teikiantis jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas. 2021 m. duomenimis, buvo įgyvendinami JRA finansuojami 3 jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektai, 5 darbo su jaunimu gatvėje projektai. Remiantis Vilniaus miesto savivaldybės pateikiama informacija, 2022 m. Vilniuje veikė 3 AJC ir 16 AJE¹¹ Vilniaus savivaldybė unikali ir tuo, kad čia įvairias darbo su jaunimu formas teikia ne tik savivaldybės įsteigtos biudžetinės įstaigos, bet NVO, religinių bendruomenių įsteigtos organizacijos.

¹¹ Vilniaus miesto savivaldybės puslapis, skyrius jaunimui, poskyris „Vilniaus atviri jaunimo centrai bei atviros jaunimo erdvės“. Nuoroda: <https://vilnius.lt/lt/savivaldybe/jaunimas/vilniaus-atviri-jaunimo-centrai/>

Vilniaus savivaldybė laikosi principo pirkti paslaugas konkurso tvarka iš tų juridinių asmenų, kurie turi atitinkamų paslaugų organizavimo patirtį, taip pat ir įdirbį konkrečioje savivaldybės teritorijoje (bendruomenėje).

Viena didžiausių įvairias darbo su jaunimu formas įgyvendinančių organizacijų Vilniuje – Vilniaus atviras jaunimo centras „Mes“, teikiantis atviro darbo su jaunimu ir darbo gatvėje su jaunimu paslaugas. Centras turi 6 filialus Vilniuje, komandą sudaro 26 darbuotojai. Lankytojų amžius – nuo 14 iki 29 metų. Atviro jaunimo centro veikla organizuojama taip, kad jame gali lankytis tiek motyvuotas, tiek mažiau motyvuotas jaunimas. Atsižvelgiama į socialinę riziką patiriančių šeimų poreikius. Su šia grupe dirbama daugiau valandų per savaitę. Pagalba ir konsultavimas (pagal poreikį) nuolat teikiamas ne tik jaunimui, bet ir jų tėvams bei globėjams. Organizacija aktyviai įgyvendina projektus pritraukdama ne tik ES programos Erasmus+ bei kelių valstybės institucijų (ŠMSM, SADM Lietuvos kultūros taryba, SRF) finansavimą, tačiau ir nemažai privačių rėmėjų paramos.

VšĮ Pal. J. Matulaičio socialinis centras įgyvendina 2 darbo su jaunimu formas: atvirą darbą su jaunimu, vykdomą AJE „Sofkė“, darbo su jaunimu gatvėje programą "Sofkė" <https://www.matulaiciosc.lt/prasme-paprastume-sofke/>, profilis Facebook socialiniame tinkle: <https://www.facebook.com/sofke1> (734 sekėjai). Pažymėtina, kad J. Matulaičio socialinis centras yra pirmoji organizacija Vilniuje, pradėjusi įgyvendinti darbą su jaunimu nuo 2012 metų. Ši programa - pagalba jauniems žmonėms, kurie didžiąją laiko dalį praleidžia gatvėje. Dirbama Viršuliškių, Pašilaičių bei Žvėryno mikrorajonuose. Orientuojamasi į 14 - 20 m. amžiaus jaunimą, tačiau vykdomas darbas ir su kitokiu jaunimu. Pagrindinės "Sofkės" veiklos: darbas gatvėje, jaunų žmonių konsultavimas ir užimtumas atviroje erdvėje, internetinis konsultavimas. AJE yra stalo futbolo stalas, mini virtuvėlė, stalo žaidimų, kompiuteris. Atviroje erdvėje vyksta filmų peržiūros, maisto gaminimo ir kiti užsiėmimai. Visas atviroje erdvėje vykstančias veiklas padeda organizuoti savanoriai. Visi Sofkės darbuotojai turi savo atskirus „Facebook“ profilius. Jauni žmonės gali jiems parašyti, kai nori ko nors paklausti, pasitarti ar tiesiog pabendrauti.

Viena seniausiai įgyvendinančių (nuo 2016 m.) darbą su jaunimu gatvėje organizacija Vilniuje – VšĮ „Vilniaus socialinis klubas“. Organizacija taip pat įgyvendina kitus projektus – Paauglių klubą ir Futbolo komandą, kurių tikslas – socialinės ir ugdomosios pagalbos teikimas paaugliams ir jaunimui. Organizaciją sudaro 10 žmonių komanda. Organizuodami gatvės darbą su jaunimu, darbuotojai ir savanoriai siekia sukurti tvirtus santykius su laiką gatvėje leidžiančiais jaunais žmonėmis, teikti jiems visapusišką socialinę ir ugdomąją pagalbą bei atstovauti jų teises. Tuo tikslu lankomasi jaunų žmonių susibūrimo vietose: žaidimų aikštelėse, kiemuose, prekybos centruose ir pan., kur susipažįstama su žmonėmis, kartu su jais leidžiamas laikas bei bendraujama įvairiomis jauniems žmonėms svarbiomis temomis. Dirbama su jaunų žmonių „chebromis“. Atsiradus stipresniems ryšiams su jaunuoliais, gatvės darbuotojai inicijuoja bendras veiklas: išvykas, žygius, stovyklas, jaunimo mainus. Siekiama, kad jaunuoliai ne tik gerai praleistų laiką, bet ir ko

nors išmokyti. Organizuojami atviri užsiėmimai gatvėje, užsiėmimų metu jaunuoliai gali žaisti futbolą bei kitus žaidimus arba tiesiog pabendrauti. Darbuotojai taip pat konsultuoja ir palydi jaunuolius, kurie išgyvena sudėtingas gyvenimo situacijas. Esant poreikiui, nukreipia jaunuolius į kitas organizacijas, kur jie gali gauti specializuotas paslaugas. Darbuotojai jaunuoliams gali padėti esant sunkumams šeimoje, mokykloje, bendraamžių tarpe, siekiant saugiai praleisti laisvą laiką ar įsidarbinti. Kartą per 2-3 mėnesius socialiniai gatvės darbuotojai kartu su jaunuoliais dalina maisto daivinius Maisto banko gavėjams Naujininkuose. Kartą per savaitę gatvės darbuotojai kviečia jaunuolius į Vilniaus socialinį klubą namus, kur jie kartu gamina maistą, bendrauja ir tokiu būdu stiprina tarpusavio ryšį. Organizacija įgyvendinamiems projektams pritraukia finansavimą iš Britų tarybos, įvairių nacionalinių institucijų ir nemažo kiekio privačių rėmėjų.

Šiaulių rajono atviras jaunimo centras (toliau – ŠRAJC). ŠRAJC įkurtas privataus verslo ir jaunimo iniciatyva, įrengus nenaudojamas patalpas ir pradėjus organizuoti įvairias jaunimui skirtas veiklas. Nuo 2007 metų ŠRAJC veikia pagal atvirų jaunimo centrų koncepciją. ŠRAJC organizuoja tokias paslaugas kaip socialinių įgūdžių ugdymą, individualų palydėjimą, patyrimines veiklas, trumpalaikę savanorystę, sukuria erdvę jaunų žmonių savirealizacijai. Centras turi puslapį internete ir profilį Facebook socialiniame tinkle: <https://www.facebook.com/Siauliurajonojaunimas/> (1358 sekėjai). Šiuo metu ŠRAJC įgyvendina 3 projektus: „Lengvi batukai“, „Laimingi batai“ ir „Lengvi batai“.

Unikali ŠRAJC geroji patirtis – nuo 2021 m. vasaros ŠRAJC kartu su partneriais –Telšių ir Rietavo AJC įgyvendinamas projektas „Lengvi batai“. Šis projektas finansuotas 2014-2021 m. Europos Ekonominės Erdvės finansinio mechanizmo programos „Sveikata“, finansavimo suma – 277045,01 Eur. iš kurių 10 proc. Šiaulių rajono savivaldybės prisidėjimas. Projekto metu sukurta inovatyvi mokymosi erdvė (patyriminių mokymų bazė) tikslinės grupės paaugliams (2–18 m. delinkventinio elgesio bei elgesio ir emocijų sutrikimų turintys vaikai ir jaunimas, taip pat ir padarę bet kokio pobūdžio teisės aktų pažeidimų), kurioje bus teikiamos naujos paslaugos. Tuo tikslu atliktas panaudos teise valdomo pastato, esančio Čeprečiškės kaime, Bubių seniūnijoje, paprastasis remontas (pakeisti langai ir lauko durys, pakeista elektros instaliacija, įvesta šildymo sistema bei atlikti santechnikos darbai), pastato vidaus apdailos darbus atlieka patys jaunuoliai su darbuotojų ir savanorių pagalba. Supirkti baldai, buitinė technika, turizmo inventorių ir t.t.). Atvirų jaunimo centrų jaunimo darbuotojai bus apmokyti dirbti su nauja pagalbos metodika - paslauga „10 lengvų žingsnių“. Iš viso mokymuose dalyvaus 72 specialistai ir 15 jaunimo darbuotojų iš Telšių, Rietavo ir Kuršėnų atvirų jaunimo centrų. Toliau apmokyti specialistai ir jaunimo darbuotojai organizuos darbą su jaunimu teikdami „10 lengvų žingsnių“ paslaugą. Šios paslaugos tikslas - abipusiu pasitikėjimu grįsto santykio kūrimas su jaunuoliu. Numatytas intensyvus darbas su jaunuoliu ir jo aplinka naudojant kūrybiškus metodus ir įrankius, vykstama pas jaunuolius į jų gyvenamąją aplinką. Projektas turi savo puslapį internete: www.lengvibatai.lt

Socialinė programa „Terapinis ūkis“. Švenčionių rajono savivaldybėje Seno Strūnaičio kaime veikia organizacija „Ugdančių patirčių namai“ <https://www.upnamai.lt/>, įgyvendinanti socialinę

programą jaunuoliams „Terapinis ūkis“. Ši programa vykdoma įgyvendinant 2014–2021 m. EEE finansinio mechanizmo lėšomis finansuotą projektą „Jaunuolių iš socialinę riziką patiriančių šeimų ir globos sistemos socialinė integracija naudojant Terapinio ūkio metodiką“. Programos tikslas - niekur nesimokančius ir nedirbančius jaunuolius, naudojant terapinio ūkio metodiką, gražinti į švietimo sistemą, darbo rinką arba įdarbinti pačiame ūkyje (socialiniame versle).

Terapinis ūkis, įsikūręs Švenčionių rajone, Seno Strūnaičio buvusios mokyklos pastatų komplekse, yra visus metus veikianti terapijos ir ugdymo erdvė, kurioje dirba psichologai, socialiniai bei jaunimo darbuotojai. Ši vieta ir buvimas joje yra konstruojamas pagal aplinkos ir darbo terapijos principus, kur jaunuoliams yra atveriamos galimybės būti gamtoje, dirbti grupėse, ugdytis socialinius įgūdžius, bei užsiimti prasminga veikla. Terapinis ūkininkavimas yra efektyvi ir kitose šalyse sėkmingai veikianti priemonė dirbti su socialinėje rizikoje esančiu jaunimu, nes dažniausiai jų dabartinėje gyvenimo realybėje yra pažeisti ir sutrūkinęję santykiai su savimi, šeimos nariais, artimaisiais, kitais svarbiais asmenimis. Ši programa, sukurdamą terapines sąlygas ūkyje, padeda atkurti šiuos ryšius jaunuoliams veikiant kontroliuojamoje ir prognozuojamoje aplinkoje. Būdami ūkyje, be terapinės ir socializacijos naudos, jaunuoliai gali išmokti socialinių ir bazinių darbo įgūdžių: susitarimų laikymosi, darbo grupėje, atsakomybės prisiėmimo, bendradarbiavimo ir kt. Taip pat geriau pažinti save, atrasti savo stiprybes ir mokytis įveikti iššūkius, pasirūpinti savimi ir kitais. Galiausiai, programos pabaigoje, jaunuoliai yra palydimi, teikiant jiems konsultacijas, atgal į švietimo sistemą, darbo rinką arba įdarbinami pačiame ūkyje. Jaunuoliai lanko ūkį vieną dieną per savaitę nuo 9 iki 16 val. Programa tęsiasi 10 mėnesių: nuo rugsėjo iki birželio imtinai. Programoje numatytos ir nemokamos pavėžėjimo bei maitinimo paslaugos. Dalyvauti programoje gali jaunuoliai, kurie:

- šiuo metu niekur nesimoko ir oficialiai nedirba;
- nuo 16 iki 24 metų amžiaus;
- kažkurį laiką augę socialinės rizikos šeimoje/globos namuose ARBA išeina iš uždaro tipo institucijų (pvz., socializacijos centrų, psichiatrijos dienos stacionaro, psichiatrijos ligoninės).
- gyvena Vilniaus, Švenčionių, Molėtų, Ignalinos, Zarasų, Visagino ar Utenos raj.

Organizacija taip pat siūlo mokymus švietimo ir jaunimo darbuotojams, supervizijas specialistams, karjeros konsultavimo paslaugas, įvairius užsiėmimus mokiniams, patirtinius žygius.

VšĮ „Inovatorių slėnis“ socialinės programos. VšĮ „Inovatorių slėnis“ yra Zarasų rajone Antalieptės kaime veikianti organizacija, kurios pagrindinis tikslas - socialinio verslo ir socialinių inovacijų plėtra. Organizacija yra įgyvendinusi ir įgyvendina daug įvairių socialinių, socialinio verslo projektų, finansuotų Zarasų rajono vietos veiklos grupės, ES Lietuvos ir Latvijos bendradarbiavimo abipus sienos

programos, įvairių nacionalinių institucijų. Projektais ne tik siekiama spręsti tikslinei grupei aktualius klausimus, bet per įvairias veiklas įtraukti jaunuolius į bendruomenei aktualių problemų sprendimą, aplinkos, pastatų sutvarkymą, įrengimą tuo (at)kuriant jaunuolių socialinius ryšius ne tik tarpusavyje, bet ir su bendruomene, pelnyti jos pripažinimą.

Vienas iš šiuo metu vykdomų socialinių projektų jaunimui – ES Solidarumo Korpuso lėšomis finansuojamas projektas „Skills Lab“. Projekto tikslas – per pameistrystę ir struktūruotą grupės procesą ugdyti mažiau galimybių turinčių jaunuolių socialinius įgūdžius, didinti jaunuolių ekonominį užimtumą. Savanorystės metu jaunuoliai iš Lietuvos, Latvijos, Italijos, Ukrainos, Švedijos, Airijos ir Armėnijos padeda restauruoti Antalietės basųjų karmelitų vienuolyną ir jo aplinką, dalyvauja Kamariškių dvaro tvarkymo darbuose. Jaunuoliai dirba kartu su kvalifikuotais specialistais, amatininkais.

Kitas organizacijos įgyvendinamas projektas - ES lėšomis finansuotas tarptautinis projektas „Growing together“. Projektu siekiama sudaryti sąlygas mažiau galimybių turinčių jaunuolių asmeniniam ir socialiniam tobulėjimui, didinti jų įsidarbinimo galimybes, didinti jaunų žmonių solidarumą per kūrybišką ir praktinę paveldosaugos veiklą ir struktūruotą grupės procesą. Šiuo projektu sprendžiamos jaunimo nedarbo ir migracijos problemos, kurios ypatingai aktualios visai Europai. Projekto metu mažiau galimybių turintys jaunuoliai įgis naujų socialinių ir darbinių kompetencijų, taip padidins savo galimybes integruotis į europietišką kultūrą, susirasti darbą ar sukurti sau darbo vietą. Vykdydami projekto veiklas savanoriai išmoks komandinio darbo tarptautinėse grupėse, komunikacijos ir bendravimo, patobulins kalbinius įgūdžius, gebės dirbti grupėje ir išmoks kūrybiškai spręsti grupėje kylančius konfliktus, suvoks migracijos priežastis. Taps savarankiškesni ir labiau socialūs. Savanoriai gebės planuoti savo mokymąsi ir tai padės jiems ateityje siekti savo tikslų. Savanoriško veiklos metu bus atkuriamas kultūros paveldo objektas – basųjų karmelitų vienuolyno ansamblis Antalietėje. Projektas įgyvendintas bendradarbiaujant 4 Europos šalių organizacijomis, kurios tikslingai dirba su mažiau galimybių jaunuoliais.

VŠĮ „Socialinė iniciatyva“ vykdomos darbo su jaunimu paslaugos. VŠĮ „Socialinė iniciatyva“ – socialinio verslo įmonė, įsteigta siekiant daryti teigiamą socialinį poveikį jaunimo, vietos bendruomenėms, kitoms socialinėms grupėms. Gautas pelnas skiriamas vienai ar kelioms socialinėms problemoms spręsti, reinvestuojamas į socialinio verslo plėtrą. Įmonė turi puslapį internete www.sini.lt ir profilį Facebook socialiniame tinkle: <https://www.facebook.com/socialineiniciatyva> (apie 1200 sekėjų). Ši įmonė buvo įsteigta naudojantis VVG parama verslo steigimui. Iš paramos buvo finansuojamas transporto priemonių, darbo priemonių įsigijimas, jaunimo darbuotojų atlyginimai. Organizacija vykdo mobilųjį darbą, iš viso dirba 4 jaunimo darbuotojai, teikdami mobiliojo darbo su jaunimu paslaugas Pasvalio rajone, Biržų rajone ir Anykščių rajone. Jaunimui yra siūlomi įvairūs užsiėmimai, susitikimai, stovyklos, renginiai, galimybės savanoriauti, pažinti save ir t.t. Šias paslaugas perka savivaldybės: 2022 m. Pasvalio ir Biržų raj. skiria po 20 tūkst. Eur, Anykščiai – 11 tūkst. Organizacija taip pat teikia jaunimo informavimo ir konsultavimo

paslaugas jaunimui. Be šių darbo su jaunimu formų, organizacija siūlo tyrimų ir projektų valdymo, administravimo, mokymų, įvairių renginių organizavimo paslaugas.

VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras. Šiauliuose veikiantis VšĮ Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras <https://zispb.lt/> yra organizacija, priklausanti Skurdo mažinimo Lietuvoje organizacijų tinklui bei įgyvendinanti regioninius, nacionalinius ir tarptautinius projektus bei teikianti socialines bei neformaliojo švietimo paslaugas. Organizacijos veiklos sritys - prevencijos ir intervencijos projektai smurto artimoje aplinkoje, savižudybių srityse, įtrauktis į darbo rinką ir darbinių įgūdžių ugdymas, socialinio verslo ir socialinių įmonių kūrimas, viena iš tikslinių grupių - jaunuoliai, patiriantys įvairius socialinius ir psichologinius sunkumus. Viena iš vykdomų veiklų - 15-29 metų jaunimo užimtumo didinimas ir karjeros konsultavimo paslaugų plėtra. Ją sudaro a) vaizdo seminarų ciklas karjeros klausimais, kuriais skatinama efektyviau rinktis profesiją, informuojama apie populiariausias, tačiau mažiausią paklausą rinkoje turinčias profesijas, b) „Verslo pusryčiai“: informaciniai renginiai jaunimui verslo įmonėse apie karjeros galimybes, susitikimai su verslo atstovais, c) Šešėliavimo iniciatyva jaunuoliai dalyvavo darbo šešėliavimo iniciatyvoje ir susipažino su norimomis profesijomis, išbandė darbo vietas; d) Darbo profiliavimas (jaunuoliams sudarytas darbo profilis padeda efektyviau pasirinkti profesiją, identifikuoti jaunuolių stiprybes ir galimybes.). Organizacija dirba ir su mažiau galimybių turinčiu, socialinę atskirtį patiriančiu jaunimu. Vienas iš tokių projektų – „Nusikalsti linkusių jaunų žmonių socialinės įtraukties skatinimas per mentorystę ir savanorystės skatinimą“. Jaunuoliai projekto metu mokosi įgūdžių, reikalingų savanoriavimui, įtraukiant ir nusikalstamų bei priklausomybių prevenciją pasitelkiant rimtuosius LEGO žaidimus. Projekto metu parengta darbo su nusikalsti linkusiais jaunuoliais metodika, skirta jaunimo darbuotojams, AJE, AJC personalui. Nusikalsti linkę jaunuoliai ir/arba didesnę riziką patiriantys jauni žmonės dalyvauja individualiose konsultacijose ir grupinėse veiklose, kur stiprina socialinius įgūdžius, mokosi komunikacijos, konfliktų sprendimo, pykčio valdymo. Vyksta išvažiuojamieji patyriminiai seminarai. Organizacija anksčiau įgyvendino projektą „Atrask save“ skirtą NEET jaunuoliams. 2015 – 2017 m. organizacija sėkmingai įgyvendino projektą „Tyčinis savęs žalojimas. Pozityvūs pasirinkimai“, kuriuo siekė spręsti sąmoningo savęs žalojimo problemą jaunimo tarpe.

VšĮ Psichologinės paramos ir konsultavimo centras. Nevyriausybinė organizacija, veikianti daugiau kaip 20 metų Kaune, turinti svetainę internete: www.ppkc.lt, profilį Facebook socialiniame tinkle: <https://www.facebook.com/vsi.ppkc/> (virš 4250 sekėjų). Pagrindinės veiklos: individuali bei grupinė psichologinė/psichoterapinė, socialinė pagalba; mokymai, seminarai. Centre dirba aukštos kvalifikacijos specialistų - psichologų, psichoterapeutų, socialinių darbuotojų, profesijos konsultantų bei jaunimo darbuotojų komanda. Organizacija orientuojasi į psichologinių, socialinių paslaugų teikimą. Taip pat įgyvendina nacionalinius bei europinius projektus, bendradarbiauja tiek su nevyriausybinėmis organizacijomis, tiek su valstybinėmis įstaigomis. Pagrindinės klientų, gaunančių nemokamas

psichologines–socialines paslaugas, grupės: psichologinių sunkumų turinčios šeimos, suaugę asmenys, vaikai ir paaugliai; vaikai, patyrę fizinį, psichologinį ar seksualinį smurtą; moterys, turinčios sunkumų integruotis į visuomenę (patyrusios smurtą, vienišos daugiavaikės mamos); rizikos grupės vaikai (gyvenantys probleminėse šeimose, globojami šeimose, globos įstaigose, probleminio elgesio); iš globos sistemos išeinantys jaunuoliai (užaugę be tėvų globos). Psichologinės paramos ir konsultavimo centras taip pat aktyviai dirba specialistų (socialinių darbuotojų, pedagogų, psichologų, vaiko teisių apsaugos skyrių darbuotojų) kvalifikacijos kėlimo srityje. Vidutiniškai per metus PPKC organizuojamuose mokymuose, kvalifikacijos kėlimo seminaruose, konferencijose dalyvauja apie 300 specialistų. Iš pastaraisiais metais įgyvendintų projektų, pažymėtinas „Intensyvios integracijos modelis vaikams ir jaunuoliams, turintiems elgesio ir emocijų sutrikimus“ projektas, kuris yra finansuojamas EEE finansinio mechanizmo programos „Sveikata“ lėšomis. Projektas skirtas elgesio sunkumų/sutrikimų turintiems vaikams/jaunuoliams ir jų šeimoms. Jo metu yra sukurta kompleksinė metodika – modelis, skirtas dirbti su tiksline grupe. Su parengtu modeliu apmokomi dirbti savivaldybių, su kuriomis bendradarbiaujama projekto įgyvendinimo metu, specialistai bei vietos bendruomenių atstovai. Projekto biudžetas – daugiau kaip 275 tūkst. Eur. Organizacija taip pat Kaune vykdo skubios pagalbos teikimą žmonėms, kurie išgyvena krizę, turi savižudiškų minčių ar bandė žudyti programą, kurios metu teikia kokybiškas psichikos sveikatos paslaugas asmenims, esantiems psichologinėje krizėje, turintiems savižudiškų minčių ar ketinantiems žudyti, mėginusiems nusižudyti bei nusižudžiusiųjų artimiesiems. Šios programos metu užtikrinamas specialistų kompetencijos kėlimas bei visuomenės informavimas interneto svetainės www.tunesivienas.lt pagalba. Organizacija yra išleidusi nemažai mokomųjų ir metodinių leidinių.

VšĮ „Actio Catholica Patria. VšĮ „Actio Catholica Patria“ – viena pirmųjų jaunimo veiklos organizacijų Lietuvoje, aktyviai veikianti nuo 1991 metų ir teikianti jauniems žmonėms socialines bei kultūrinės paslaugas. Pagrindinis organizacijos tikslas yra „**savarankiškam gyvenimui pasiruošęs jaunas žmogus**“. Savarankiškumą organizacija supranta kaip būseną, kai žmogus sugeba pasirūpinti savimi bei jo aplinkoje esančiais žmonėmis ir yra laimingas kaip individas bei bendruomenės narys. Dėl šių priežasčių skirtinguose A.C.Patrios centruose yra vykdoma įvairi veikla, pritraukianti ir padedanti keistis skirtingų biografijų bei pomėgių jauniems žmonėms. Organizacija darbu su skirtingomis jaunimo grupėmis taiko vis kitas darbo formas, taip patenkindama įvairaus amžiaus bei socialinių grupių poreikius.

Organizacija turi savanorių centrą, dalyvauja įgyvendinant Jaunimo savanoriškos tarnybos bei Europos Solidarumo korpuso programas, siūlo savanorišką veiklą NEET jaunuoliams, dalyvaujantiems projekte „Judam“. Organizacija įgyvendina projektą „Atviras jaunimo centras „Vartai“, finansuojamą Kauno m. savivaldybės ir JRA, taip pat įgyvendina „Mokslo stipendijos programą“, kuri skirta 17-23 metų jaunuoliams, augusiems globoje, kurie mokosi vidurinėje, profesinėje ar aukštojoje mokykloje. Tai yra individuali pagalba bei finansinė paskata besimokantiems. Programą finansuoja Vokietijos fondas

„Kiderdorfer in Litauen“. Vėl „Actio Catholica Patria“ taip pat įgyvendina Europos socialinio fondo finansuojamą projektą „Globoje augusių jaunuolių įgalinimas gyventi savarankiškai bei integruotis į darbo rinką“. Šis projektas skirtas jaunuoliams, palikusiems globos įstaigas, jų savarankiškumo, gyvenimiškų ir darbinių įgūdžių stiprinimui. Galimybė gauti individualias paslaugas ir palydėjimą, susipažinti su profesijomis, išbandyti įvairias profesijas pameistrystėje. Dar vienas Europos socialinio fondo lėšomis finansuotas organizacijos įgyvendinamas projektas yra „Palydėtos paauglystės programa“, kuri yra vykdoma įgyvendinant projektą „Kauno bendruomeniniai šeimos namai“. Šį projektą vykdo Kauno miesto savivaldybė ir partneriai. Projektas skirtas 13-17 metų paaugliams. Programoje numatyti 8 grupės susitikimai po 2,5 val., išvykstamasis 2 dienų savaitgalis bei individualios konsultacijos jaunuoliams rūpimais klausimais. Organizacija taip pat įgyvendina EEE ir Norvegijos fondų remiamo Aktyvių piliečių fondo finansuotą projektą „Kitas mažas žingsnis“, skirtą sunkumus patiriančių jaunuolių dalyvavimui ir įsitraukimui stiprinti.

Apžvelgiant savivaldybių gerą patirtį, darytina išvada, kad atskirų savivaldybių sėkmę, įgyvendinant ir plėtojant įvairias darbo su jaunimu formas ir paslaugas lemia keli veiksniai. Pirma, tai - savivaldybės politikų ir administracijos teigiamas požiūris ir reikalingų išteklių skyrimas infrastruktūros sukūrimui (tiek miestuose, tiek ir rajonuose), paslaugos palaikymui ir plėtrai. Antra, savivaldybės jaunimo reikalų koordinatoriaus pastangos ir aktyvi pozicija, tiek atliekant kasmetines jam pavestas užduotis (analizių apklausų, poreikio vertinimų atlikimas, dokumentų projektų rengimas, pasiūlymų teikimas), tiek savo iniciatyva domėjimasis kitų savivaldybių, užsienio šalių patirtimi, finansavimo šaltinių, reikalingų paslaugai diegti, plėtoti ar infrastruktūrai kurti pritraukimu, kurie galėtų papildomai paskatinti savivaldybę investuoti į šią sritį. Trečia, tinkamų žmonių ir organizacijų, gebančių organizuoti paslaugą suradimas ir palaikymas. Paslaugos teikėjo institucinė forma (biudžetinė įstaiga ar NVO), nedaro kokios nors reikšmingos įtakos paslaugų kokybei ar jų plėtrai. Be jokios abejonės, biudžetinės įstaigos, turinčios kasmetinį savivaldybės biudžeto finansavimą suteikia didesnę saugumo jausmą, stabilias ir labiau ilgalaikes darbo sąlygas ir socialines garantijas šiose įstaigose dirbantiems darbuotojams. Kita vertus, NVO aktyvesnės inovacijų veiklose ir metoduose, kūrybiškumo, santykio su klientais, rėmėjų pritraukimo paieškoje. Visais atvejais aukščiausius vertinimus gavusiose savivaldybėse veikia ir stiprios organizacijos, gebančios prisitraukti papildomų finansavimo šaltinių iš užsienio šalių, ES programų, valstybės institucijų ir privačių rėmėjų, gebančios nuolat komunikuoti ir skleisti informaciją apie savo veiklą, todėl populiarios, sekamos jaunimo, ir tuo būdu galinčios daugiau jo pritraukti į savo veiklas.

KITOS DARBO SU JAUNIMU PASLAUGAS ĮGYVENDINANČIOS INSTITUCIJOS BEI ĮSTAIGOS

Aptariant kitose institucijose taikomas darbo su jaunimu formas, pirmiausia verta paminėti specializuotas jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas ir jas teikiančias institucijas bei įstaigas. Viena iš didžiausių patirtį šioje srityje turinčių įstaigų – Užimtumo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kurios žinioje yra Jaunimo darbo centrai ir jaunimo užimtumo skyriai, su ten dirbančiais įdarbinimo ir karjeros konsultantais, kitais specialistais. Jaunimui yra teikiamos, informavimo, konsultavimo, savęs pažinimo, motyvavimo, tarpininkavimo įdarbinant, pagalbos sudarant individualų užimtumo veiklos planą paslaugos. Šios paslaugos teikiamos visose Lietuvos apskrityse.

Profesinio orientavimo ir karjeros planavimo, bei su tuo susijusias jaunimo informavimo, konsultavimo, savęs pažinimo, tarpininkavimo, galimybės „pasimatuoti profesiją“, įsitraukti į savanorišką veiklą, verslumo skatinimo paslaugas teikia pilotinis Alytaus „Karjeras“ – regioninis karjeros planavimo centras, įsikūręs Alytaus jaunimo darbo centre.

Įgyvendinant EEE ir Norvegijos paramos mechanizmais įgyvendinto projekto „Jaunimui palankių sveikatos priežiūros paslaugų teikimo modelio sukūrimas“ Lietuvoje buvo įkurti Jaunimo sveikatos centrai, kuriuose jaunas žmogus gali gauti specialistų informaciją ir konsultacijas įvairiais klausimais tiek kontaktinių susitikimų tiek ir virtualiu būdu. Informavimas ir konsultavimas veikia šiose sveikatos paslaugų priežiūros srityse: psichikos sveikatos stiprinimas; sveikos mitybos skatinimas, su mityba susijusių ligų prevencija ir fizinis aktyvumas, traumų ir nelaimingų atsitikimų (išvengiamų mirčių) prevencija, lytinės ir reprodukcinės sveikatos gerinimas. Centrai įkuriami ne tik sveikatos priežiūros ar gydymo įstaigose, bet ir jaunimo mėgstamose lankytis vietose (pavyzdžiui, AJC).

Iš kitokių paslaugų paminėtina jaunimo palydėjimo paslauga. Palydėjimo paslaugos pagrindinis tikslas – užtikrinti, kad kiekvienam mažiau galimybių turinčiam 16–24 metų jaunuoliui būtų prieinama ir suteikiama reikalinga konsultacinė, psichosocialinė ir kita pagalba bei tikslinės paslaugos, siekiant jaunuolio sėkmingos adaptacijos bendruomenėje. Paslaugos tikslinė grupė – globojami vaikai, kai sukakus 18 m. globa baigiasi, jaunuoliai iš pažeidžiamų šeimų, socialinės rizikos šeimų, krizinėje situacijoje atsidūrę jaunuoliai. Numatoma, kad su kiekvienu jaunuoliu individualiai dirba palydėjimo paslaugos atvejo vadybininkas, jis įvertina individualius jaunuolio poreikius, jo galimybes gyventi savarankiškai, adaptuotis bendruomenėje, socialinę aplinką. Sudaro individualų pasirengimo savarankiškam gyvenimui planą. Yra 2 palydėjimo paslaugos etapai: pasirengimo savarankiškam gyvenimui ir perėjimo į savarankišką gyvenimą. Pirmuoju etapu paslauga teikiama jaunuoliams nuo 16 iki 18 metų, antruoju – nuo 18 iki 24 metų. Antrasis etapas suskirstytas į dvi dalis: su apgyvendinimu ir be apgyvendinimo. Jaunuolio palydėjimo paslaugą teikia globos įstaigos, šeimos gerovės centrai ir kitos socialinių paslaugų įstaigos. Nors jaunimo palydėjimas nėra įtraukta

tarp darbo su jaunimu formų, tačiau žvelgiant į šios paslaugos sudėtį, joje yra persipynę jaunimo informavimo ir konsultavimo bei jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo paslaugų elementai.

Atskiras specializuoto jaunimo informavimo ir konsultavimo su tarpininkavimu ir prireikus - palydėjimu pavyzdys, į kurio įgyvendinimą stipriai įsitraukęs privatus verslas yra VšĮ Junior Achievement projektai jaunimui. Vienas iš tokių projektų – Junior Achievement šešėliavimas, <https://seseliavimas.lt/about> įgyvendinamas bendradarbiaujant su įmone EdTech. Programą sudaro 3 etapai: 1. Pasirengimas; 2) Šešėliavimo vizitas; 3) Refleksija. Pasirengimo etape, pirmų dviejų užsiėmimų metu jaunuolis atlieka savęs pažinimo testą, analizuoja savo gebėjimus ir interesus atitinkančias profesijas bei ruošiasi vizitui įmonėje/įstaigoje/organizacijoje. Šešėliavimo vizito metu lankosi ir „šešėliuoja“ pasirinktoje įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje. Apsilankymo joje metu turi praktinę galimybę daugiau sužinoti apie jį dominančias profesijas, pasikalbėti su įvairių profesijų atstovais. Šešėliavimo vizito trukmė - ne trumpiau nei 135 minutės. Moksleiviai supažindinami su konkrečia darbo pozicija, atliekamų funkcijų specifika. Taip pat susitikimo metu pristatoma įmonės veikla, organizacijos kultūra. Atvykusiems mokiniams paskiriamos viena ar daugiau užduočių, kurias atlikę jie gali sulaukti grįžtamojo ryšio iš įmonės. Refleksijos metu pasidalina savo refleksija, išpūdžiais, pastebėjimais bei patarimais bei ruošia padėkos laiškus jį priėmusioms įmonėms, įstaigoms ar organizacijoms.

Junior Achievement taip pat turi atskirą informavimo ir konsultavimo ir motyvavimo programą Empowering girls, projektą „Verslumo pasas“ jaunimui, kuriame galima pasitikrinti savo verslumo kompetencijas, siūlo savanorystę.

Atskirai paminėtinos religines bendruomenes ir bendrijas, pirmiausia – Lietuvos katalikų bažnyčią. Bažnyčiai priklausanti Caritas organizacija, veikianti Vilniaus, Kauno arkivyskupijose, Kaišiadorių vyskupijoje, veikia keliomis kryptimis: Caritas organizacijoje yra 34 vaikų dienos centrai, kuriuose vaikai ir jų šeimos nariai nuolat randa šilumą, užuojautą, gerumą ir meilę. Dienos centruose vaikai ruošia pamokas, ugdomi socialiniai bei asmens higienos įgūdžiai ir krikščioniškos vertybės. Tai pat labai svarbus ir neatsiejamas yra socialinis darbas su šeima bei pagalbos jai organizavimas. Vilniaus arkivyskupijos ir Vilkaviškio vyskupijos Caritas organizacijos teikia įvairią pagalbą asmenims, turintiems priklausomybių, Vilniaus ir Kauno arkivyskupijos Caritas – su nuteistųjų integracija į visuomenę bei darbo rinką. Vilniaus arkivyskupijos Caritas turi Alternatyvaus mokymo centrą. Centras įgyvendina 3 veiklos kryptis – struktūruota darbinių įgūdžių ir kompetencijų lavinimo programa, socialinė-psichologinė pagalba bei atviras darbas su jaunimu. Centras vykdo prevencines programas prieš nusikalstamumą, patekimą į gatvę, iškritimą iš švietimo sistemos, alkoholio ir narkotinių medžiagų vartojimą, taip pat vykdoma intervencija - darbas su šeima, mokykla, probacijos tarnyba ir kt. Centras rūpinasi baziniais jaunuolių poreikiais (apgyvendinimu, maistu, higiena, laisvalaikiu). Centras turi Jaunimo bendruomenės namus, kuriuose yra visi gyvenimui reikalingi atributai: gyvenamieji kambariai, tualetai, dušai, virtuvė, treniruoklių salė ir t.t. Vilniaus

arkivyskupijos Caritas įgyvendina „Pagalbos patyrusiems smurtą ir prekybos žmonėmis aukoms programa“, kurioje dirba su smurto ir prekybos žmonėmis aukomis merginomis ir moterimis. Caritas taip pat įvairių programų, vykdomų Kauno ir Vilniaus arkivyskupijose (Socialinės pagalbos ir integracijos centras „Betanija“, kavinė - mokymų centras „Agapė“ ir žvakių dirbtuvės, PRIIMK: integrali pagalba asmenims integruojantis į darbo rinką” projektas) pagalba padeda įgyti ir atkurti darbo rinkai reikalingus socialinius įgūdžius, ieškoti darbo, susitvarkyti reikalingus dokumentus, spręsti kitus iškilusius socialinius klausimus. Kartu su socialinių darbuotojų, psichologų ir užimtumo specialistų pagalba, žmonės atgauna prarastus darbo įgūdžius, pasitikėjimą savimi, gauna profesionalų pagalbą ir palaikymą.

Prie vyskupijų veikia šeimos centrai, konsultuojantys jaunuolius, kuriančius šeimas, jaunas šeimas apie pozityvią tėvystę, teikiančius emocinę, psichologinę pagalbą, dirbantys su krizių atvejais. Prie arkivyskupijų veikia jaunimo centrai, teikiantis informavimo, konsultavimo paslaugas, skatinantys savanorystę. Atskirai paminėtinos ir parapijose veikiančios organizacijos, teikiančios informavimo, konsultavimo, praktinių įgūdžių ugdymo ir kitokias paslaugas šeimoms, vaikams, jaunimui. Pavyzdžiui, Vilniuje J. Matulaičio parapijoje veikiančias pal. J. Matulaičio Šeimos pagalbos centras, pal. J. Matulaičio socialinis centras, kuris taip pat teikia ir atviro darbo su jaunimu, darbo gatvėje su jaunimu paslaugas. Paslaugas šeimai, vaikams ir jaunimui teikia ir Radviliškio parapijos bendruomenės socialinių paslaugų centras

Yra organizacijų, veikiančių prie bažnyčios, pavyzdžiui, Dvasinės pagalbos jaunimui centras Klaipėdoje, teikiantis kompleksinės pagalbos šeimai paslaugas, organizuojantis Paauglių klubą, kuriame vyksta įvairiausio tipo užsiėmimai ir taikomi įvairūs darbo su jaunimu metodai, yra teikiamos individualios ir grupinės psichologo konsultacijos bei užsiėmimai, vyksta pozityvios tėvystės mokymai šeimai.

Visoje Lietuvoje veikiančiuose krizių centruose taip pat yra teikiamos įvairios, įskaitant kompleksines paslaugas – informavimas, konsultavimas, socialinė, psichologinė ir psichoterapinė, emocinė pagalba, mokymai artimiesiems ir jų palaikymas ir t.t. Šiomis paslaugomis naudojasi ir jauni žmonės, daugiausia – merginos ir jaunos moterys.

Apibendrinant kitose institucijose veikiančias paslaugas ir galimybes, kurias įgyvendinamos pagal darbo su jaunimu formas arba veikla iš esmės atitinka jų principus, labiausiai paplitęs yra specializuotas jaunimo informavimas ir konsultavimas (tai yra socialinio darbo dalis), ir su tuo susijęs tarpininkavimas, daugiausia – profesinio orientavimo, karjeros planavimo klausimais,. Ši paslauga teikiama įvairiose institucijose bei įstaigose. Pažymėtina, kad kol kas teikiant šią paslaugą beveik nėra išnaudojamas verslo organizacijų potencialas. Tuo tarpu karjeros planavimo, „šešėliavimo“ ir panašiomis paslaugomis galėtų būti sudominamos ir darbdavių asociacijos ir susivienijimai, būtų užtikrinta tokių paslaugų plėtra per bendrus su privataus verslo investicijomis projektus.

Globos įstaigose teikiama jaunų žmonių palydėjimo socialinė paslauga iš dalies atitinka jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo paslaugą, tik yra taikoma siauresnei tikslinei grupei, nei apibrėžta Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo apraše.

KOKYBINIS TYRIMAS

SANTRAUKA

Tyrimo dalyviai – 25 su jaunimu dirbantys asmenys 5 miestų ir 20 rajonų savivaldybėse. 23 iš tyrimo dalyvių yra užimantys jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigas, 2 – atvirų jaunimo centrų darbuotojai.

Tyrimo tikslas - gauti grįžtamąjį ryšį iš su jaunimu dirbančių žmonių dėl įstatyme numatytų 5 pagrindinių darbo su jaunimu formų praktinio įgyvendinimo, jų naudingumo ir prieinamumo jaunam žmogui.

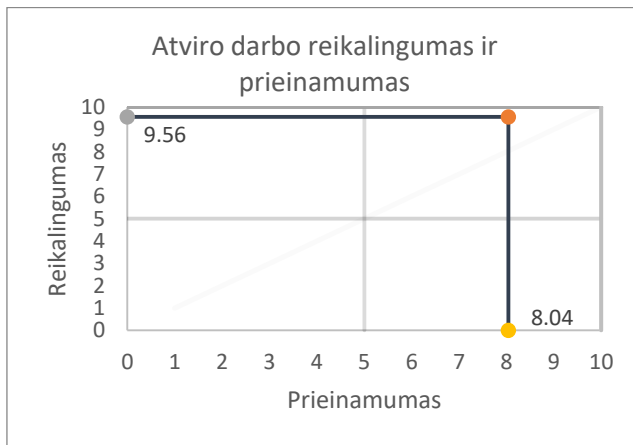
Darbo su jaunimu formos turi savitumą visose savivaldybėse – jaunimo politikos įgyvendinimas neatsiejamas nuo konkrečios bendruomenės poreikių, vietos bendradarbiavimo galimybių. Tai atsispindi ir kokybinio tyrimo ataskaitos struktūroje. Ataskaita sudaryta iš penkių dalių skirtų darbo su jaunimu formoms. Tyrimo dalyvių praktinė patirtis taikant kiekvieną iš darbo su jaunimu formų apibendrinta per keturis pjūvius: paslaugos reikalingumą, prieinamumą ir kokybę bei iššūkius, kylančius siekiant dirbti sėkmingai. Dažniausiai kylančios problemos išryškintos naudojantis reprezentatyviais informantų pavyzdžiais bei pateikiant išimtinius atvejus. Ataskaitos apibendrinimo dalyje išskiriamos gerosios praktikos taikant visas darbo su jaunimu formas daugumoje savivaldybių bei pateikiamos jomis grįstos rekomendacijos.

TYRIMO REZULTATAI

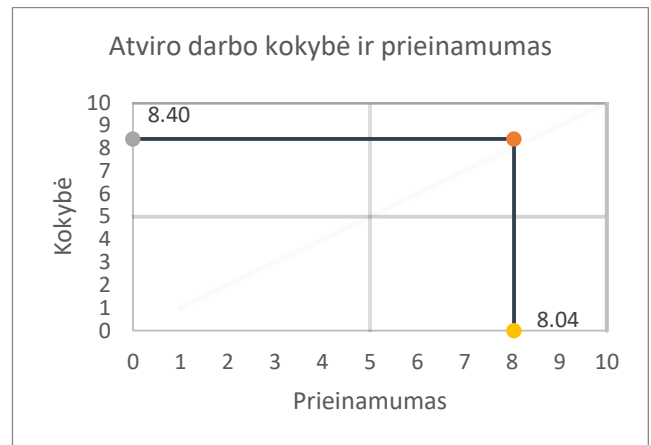
Atviras darbas su jaunimu

Išskyrus savivaldybes, kuriose atviras darbas su jaunimu pradėtas vykdyti neseniai, tai yra pagrindinė darbo su jaunimu forma ir, dauguma atvejų, platforma kitoms darbo su jaunimu formoms vystyti. Sėkmingo atviro darbo su jaunimu pagrindas – stipri, kompetentinga ir ilgalaikė jaunimo darbuotojų komanda, sugebanti atliepti įvairius, skirtingų tikslinių grupių poreikius. Santykis, užmegztas su jaunuoliais atvirose jaunimo centruose ir erdvėse, leidžia jaunimo politiką pritaikyti prie vietos jaunimo poreikių bei suteikti tikslingą ir kokybišką individualią pagalbą mažiau motyvuotiems jaunuoliams. Sėkmingas darbas su motyvuotų jaunuolių tiksline grupe skatina naujų aktyvių jaunuolių kartų atsiradimą ir valdžios pasitikėjimą jaunuoliais bei, dažnu atveju, prisideda prie jaunimo politikos prioretizavimo.

Vykdam atvirą darbą su jaunimu, jaunimo centrų atžvilgiu turimi didesni lūkesčiai nei jaunimo erdvių. Jei atviros jaunimo erdvės dažniau įkuriamos su mintimi praturtinti laisvalaikį, iš jaunimo centrų laukiama, kad bus ieškoma alternatyvių finansavimo galimybių, rašomi ir laimimi projektai, sudaromos galimybės ne tik nemotyvuotiems, bet ir motyvuotiems jaunuoliams. Pažymėtina, kad visi išvardinti dalykai atsiremia į jaunimo darbuotojų kompetenciją – galima daryti išvadą, kad lūkesčiai jai gana dideli tačiau, dauguma atvejų, siūloma alga jos neatitinka.



pav. 1 Atviro darbo su jaunimu paslaugos reikalingumo ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.



pav. 2 Atviro darbo su jaunimu paslaugos kokybės ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje, atvaizduoti santykyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.

Tyrimo dalyviai atvirą darbą su jaunimu mato kaip itin reikalingą darbo su jaunimu formą – reikalingumo vertinimo vidurkis – 9,56 balai iš 10 (pav. 1). Atviro darbo reikalingumas grindžiamas tuo, kad leidžia sukurti (1) saugią ir priimančią, (2) save realizuoti įgalinančią aplinką jaunuoliams bei (3) sudaro sąlygas per tiesioginį ryšį su jais tikslingai pritaikyti jaunimo politiką prie bendruomenės poreikių.

Pirmame grafike (pav. 1) matoma, kad užtikrinant atviro darbo prieinamumą dar reikėtų padirbėti – vidutinis jo vertinimas – 8,04 balai iš 10. Pagrindinės priežastys, kodėl nepavyksta užtikrinti teikiamos paslaugos – ne optimalus (1) susisiekimasis, (2) žmogiškųjų išteklių trūkumas, jaunimo centrų ir erdvių (3) įvaizdžio ypatumai ir (4) dėmesio sutelkimas tik į tam tikras auditorijas, neužtikrinant paslaugoms visoms jaunimo grupėms.

Antrame grafike (pav. 2) matoma, kad paslauga, kuri yra prieinama, yra gana kokybiška. Vidutiniškai atviro darbo kokybę tyrimo dalyviai vertina 8,4 balų iš 10. Galima skirti tris veiksnius, kuriuos tyrimo dalyviai mini, kalbėdami apie atviro darbo kokybės užtikrinimą: (1) jaunimo darbuotojų kompetencija, (2) jaunimo darbuotojų kaita ir (3) vietinės valdžios suinteresuotumas jaunimo politika.

Apibendrinus tyrimo dalyvių vertinimus galima teigti, kad atviras darbas su jaunimu yra labai reikalinga ir pakankamai kokybiška paslauga. Užtikrinant kokybę daugiausia sunkumų kelia (1) darbuotojų kaita dėl ribotų finansinių išteklių ir (2) nusistovėjusios žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos trūkumas. Daugiau dėmesio kalbant apie šios darbo formos prieinamumą reikėtų skirti svarstymams, (3) kaip užtikrinti, kad paslauga būtų prieinama įvairioms tikslinėms jaunuolių grupėms.

Reikalingumas

Atviras darbas su jaunimu išskiriamas kaip reikalingiausia darbo su jaunimu forma remiantis šiais pagrindiniais argumentais: atviras darbas leidžia sukurti jaunuoliams saugią aplinką, suteikia galimybės sukurti tiesioginį santykį su jaunimu ir būti nuolat informuotiems apie jų poreikius, įgalinti aktyvius jaunuolius save realizuoti, besidominčius jaunimo politika – į ją įsitraukti.

1. Saugi ir priimanti aplinka

Ši darbo su jaunimu forma efektyviausiai leidžia kurti saugią, priimančią aplinką. Tai ypatingai svarbu kalbant apie mažiau galimybių turintį, nepalankioje socialinėje aplinkoje gyvenantį jaunimą, kuriam reikalinga saugi, motyvuojanti bei palaikanti aplinka: „*Saugi aplinka, atvira aplinka, išeičių aplinka iš esamų situacijų, iš esamų problemų, palydėjimas į tą platų gyvenimo kelią...*“. Besilankydami atvirose centruose ir erdvėse jaunuoliai ima pasitikėti jaunimo darbuotojais, o įgiję pasitikėjimą darbuotojai jaunuoliams tampa asmenimis, į kuriuos jie gali kreiptis pagalbos – „*Ta mūsų tikslinė grupė, jie sunkiai prisileidžia ir kai pelnei pasitikėjimą, pelnei. Jei to konkretaus darbuotojo tuo metu nėra, tai su kitu tas jaunuolis kontakto neriš.*“

2. Galimybė savirealizacijai

Išsakytas poreikis ir atviro darbo, orientuoto į motyvuotus jaunuolius. Jei nemotyvuotiems jaunuoliams atviras darbas reikalingesnis dėl jaunimo darbuotojų socialinės, emocinės paramos ir pagalbos, tai motyvuotiems jaunuoliams jaunimo centrai ir erdvės tampa institucija, per kurią jie gali save realizuoti – kartais, kaip patalpos laisvalaikiui, NVO susirinkimams, kartais kaip platforma įgyvendinti projektus, išvykti į tarptautinius mainus. Ne vienoje iš tyrimų įtrauktoje savivaldybėje kalbama, kad tokia, į aktyvius jaunuolius orientuota, veikla, atvirame darbe šiuo metu apleista – „*Gaila, kad dabar visa jaunimo centro veikla yra nukreipta į tuos mažiau galimybių turinčius jaunuolius. O jaunimo centrai gi būtent pasidarė iš tų, kurie buvo motyvuoti, norintys jaunuoliai.*“ Taip pat išreiškiamas lūkestis ateityje aktyviems jaunuoliams sudaryti daugiau galimybių – „*Labai norėtusi skatinimo motyvuotiems jaunuoliams, nes šiai dienai jie yra tokie palikti sau su mintimi, kad jie vis tiek visko nori, visko siekia.*“

3. Jaunuolių įsitraukimas į vietos jaunimo politiką

Per atvirą darbą jaunuoliai įsitraukia į jaunimo politikos įgyvendinimą. Informantų nuomone, tai yra labai svarbus atviro darbo aspektas turint omenyje, kad kiekviena savivaldybė turi savitumą pradedant nuo infrastruktūros, baigiant bendruomenės socialiniais - demografiniais bruožais. Jų akimis, būtent vietinio jaunimo poreikiai turėtų padiktuoti, kaip pritaikyti jaunimo politiką konkrečioje savivaldybėje. Būtų galima išskirti pasyvų ir aktyvų jaunuolių įsitraukimą pagal tai, kaip jaunimo darbuotojai gauna informaciją apie jaunuolių poreikius.

3.1. Pasyvus įsitraukimas

Neaktyvūs jaunuoliai, kurie dažniau naudojasi jaunimo centru dėl socialinių paslaugų, tarkime emocinės paramos, konsultacijų ar paprasčiausiai galimybės praleisti laiką su draugais, apie savo poreikius informuoja per asmeninį santykį su savo mėgstamu jaunimo darbuotoju. Tai būtų galima laikyti pasyviu įsitraukimu į jaunimo politiką, nes individualiai bendraudami su jaunuoliais jaunimo darbuotojai gali spręsti apie tai, kokios paslaugos, kokia informacija yra reikalinga ir tuo remdamiesi organizuoti paskaitas, mokymus ar kitas veiklas. Ir iš tiesų galima pastebėti, kad iš šio tyrimo įtrauktose savivaldybėse, kuriose prieinamumo ir kokybės rodiklių vertinimai aukštesni, jaunuoliai dažniau turi sąlygas efektyviai įsitraukti į jaunimo politikos formavimą suteikdami grįžtamąjį ryšį bei išreiškdami savo poreikius jaunimo darbuotojams, o per juos ir koordinatoriams. Todėl, turint tiesioginį, autentišką santykį su vietos jaunimu kyla mažiau klausimų, kaip praktikoje turėtų būti įgyvendinamos darbo su jaunimu formos – „*Gerai yra galėti rinkti grįžtamąjį ryšį iš darbuotojų, iš jaunuolių, kai tai daroma ne apklausos, bet buvimo kartu metu, pokalbio metu. [...] Manau, kad vertinti turėtų jaunas žmogus, ar atliepia ar ne.*“ Pabrėžiama, kad keliant jaunimo politikos tikslus, svarbu sudaryti sąlygas įsitraukti ir politiškai neaktyviems jaunuoliams, net jei tai

būtų neįpareigojančio pokalbio atvirame jaunimo centre metu: „*Jaunuoliai patys mums sako, galų gale atsižvelgiat į mūsų norus, kad galime pasisakyti.*“

3.2. Aktyvus įsitraukimas kaip santykio su bendruomene kūrimas

Aktyvių jaunuolių indėlis į savo bendruomenių jaunimo politiką kiek platesnis. Per jaunimo centrus aktyvus jaunimas dažniau yra įtraukiamas į bendruomenės veiklas ir taip imasi įgyvendinti savo projektus, organizuoti renginius – „*vis tiek savivaldybė vis tiek dažnai pasitelkia jaunimą – ar tai pagalbos reikia, ar tai kai reikia savanorių renginiams arba šiaip kokioms socialinėms akcijoms ir panašiai.*“ Kurdami santykį su bendruomene jaunuoliai pelno valdžios atstovų pasitikėjimą - „*Valdžioje labai linkę palaikyti, labai teigiamą požiūrį susiformavę į jaunimą.*“ Atsakingų asmenų pasitikėjimas savo ruožtu sukuria sąlygas jaunuoliams patiems susikurti daugiau galimybių – „*kadangi yra abipusis pasitikėjimas ir abipusė pagalba, tai ir yra tas ryšys, palaikymas. Ateini – ko reikia – ir tik darykit. Tai kai yra pasitikėjimas, yra ir motyvacija, sakyčiau taip.*“

3.3. Aktyvus įsitraukimas – galimybė atsirasti naujiems lyderiams

Kai kuriose savivaldybėse tarp jaunimo darbuotojų paplitusi geroji praktika sudaryti sąlygas užaugti naujiems lyderiams: „*Tai mes prašome – jūs atsiveskit jaunesnį. Ta prasme, ir amžiumi jaunesnį, arba iš jūsų atvirojo stalo, kuris domisi jaunimo politika, jos formavimu, ir mes jam leidžiam jiems dalyvauti kada gali, kada nori, prisijungti, supažindinam su medžiaga...*“ Tokiu būdu jaunimo politika besidomintys motyvuoti jaunuoliai gali į ją įsitraukti ir taip užtikrinti sėkmingo darbo su jaunimu tęstinumą – „*kai baigiasi kadencija, labai yra patogu turėti tuos užsiaugintus, tuo mažesnius kaip stebėtojus, nes jie dažniausiai tampa naujais tarybos nariais arba toliau būna aktyvūs ir jau turi tą supratimą.*“ Taigi, aktyviam jaunimui sudarant sąlygas save realizuoti per įtraukimą, informavimą, patys jaunuoliai imasi kurti sau galimybes.

Prieinamumas

Atviri jaunimo centrai ir erdvės daugumos informantų teigimu yra prieinami, o jų lokacijos pritaikytos vietos jaunuolių patogumui. Atvejais, kai prieinamumas nėra optimalus, apklausti savivaldybių atstovai mini panašias paslaugos neprieinamumo priežastis ir miestuose, ir rajonuose.

1. Susisiekimai

Dažnai kyla problemų dėl jaunimo centro arba erdvės pasiekiamumo iš skirtingų miestų rajonų arba erdvių trūkumo. Papildomų erdvių poreikis dažniausiai būtent ir kyla dėl to, kad esamos patalpos yra strategiškai nepalankioje vietoje. Tai trukdo nutolusiose nuo miesto vietovėse gyvenantiems jaunuoliams gauti paslaugas („*Nesakyčiau, kad prieinama visiškai, nes ta vieta mūsų nutolus nuo miesto centro, tai vargu*

ar taip paprastai iš centro ateity, ypač šaltuoju metų sezonu.“). Pažymėtina, kad aktyvūs jaunuoliai dažniau teikia pirmenybę patalpoms centre, šalia kultūros centrų arba kitų vietų, kur vyksta renginiai ir būriuojamasi (*„Jie gi daro renginius, viską turi pėsti susinešioti.*“). Palankios lokacijos yra vertesnė investicija ten, kur viešasis transportas ir pavėžėjimas nėra išvystyti tiek, kad galėtų užtikrinti patogų susisiekimą jaunuoliams, kurių dauguma nevairuoja arba kai seniūnijos nėra pernelyg nutolusios nuo miesto, o jaunuoliai yra linkę leisti laiką miesto centre, būriuotis gatvėje.

2. Žmogiškųjų išteklių trūkumas

Paslauga taip pat dažnai neprieinama dėl žmogiškųjų išteklių trūkumo (*„Trūksta pas mus tų darbuotojų, paslaugos tada galėtų būti platesnės.*“). Apsilankęs AJC arba AJE, jaunuolis nebūtinai sulaukia reikiamo dėmesio (*„Jaunimo susirenka labai daug, patalpos didelės, tai jie telpa, bet klausimas, kiek tie penki ar šeši darbuotojai gali su jais visais pabendrauti“*). Kartais darbuotojų trūkumas kyla iš nepakankamo pasirengimo atidaryti naują centrą ar erdvę, susiduriama su sunkumais suburiant naują komandą (*„Čia galbūt buvo atliktas žingsnis ne iš gerosios praktikos - pirma įsteigta, o paskui pradėta galvoti apie žmogiškuosius ir administracinius resursus.*“).

3. Jaunimo centrų ir erdvių įvaizdis

Prieinamumui taip pat įtakos turi tai, kaip kuriamas atvirų centrų įvaizdis – kai kurių informantų teigimu, jaunuoliai nenori tapatintis su mažai galimybių turinčiu jaunimu – *„Atmetimo reakcija buvo tokia, kad mes tampam atviro jaunimo centro lankytojais. Ir tai nebuvo pozityvas. Gal dėl to, nes mes perspaustai akcentavom, kad tai yra mažesnių galimybių jaunimui ir tada nenorima susitapatinti su tuo, norima būti jaunuoliu su daug galimybių.“* Kartais įvaizdžio problema kyla ne dėl paslaugos pateikimo, bet dėl išankstinių nuostatų apie vietą, kurioje centras ar erdvė įsikūrę – *„Galbūt netgi ir tas centras pritraukia tuos nemotyvuotus jaunuolius, nes nuo seno – jaunimo mokykla, atstumtiems va tokiems, toks įvaizdis suformuotas.“*

4. Tam tikrų tikslinių auditorijų prioretizavimas

Kita priežastis, kodėl jaunimo centras gali būti matomas kaip neprieinamas, yra tai, į kokią tikslinę grupę orientuojamasi ir vertėtų pastebėti, kad, nors pripažįstama, kad *„gerai pabendrauti, pabūti, kur yra ir tokių, ir tokių, tame gal viskas ir tvarkoje,“* ne visada pavyksta sudaryti tokias sąlygas, kad galėtų lankytis visi: *„Kaip taisyklė, ten, kur renkasi mažiau galimybių turintis jaunimas, tą motyvuotą jaunuolį su stipresne tėvų priežiūra nelabai nori leisti.“*, o *„jei susirenka mažiau galimybių turintys, jie susiburia į savo grupeles ir automatiškai tas mažiau galimybių turintis žiūri į motyvuotą kaip į aukštesnį lygį, jis pats save nuvertina ir taip nesimaišo jie tarpusavyje.“*

Kokybė

Atviro darbo su jaunimu kokybė pirmiausia priklauso nuo jaunimo darbuotojų kompetencijos ir jaunimo centre ar erdvėje dirbančios komandos pastovumo, nes būtent santykio, užmegzto su jaunuoliais, kokybė informantų ir yra tapatinama su atviro darbo kaip paslaugos visapusiškumu. Kitas veiksnys, kuris neišvengiamai turi įtakos atviro darbo kokybei yra tai, kiek atsakingi asmenys savivaldybėje patys yra suinteresuoti jaunimo politikos įgyvendinimu, kadangi, iš visų darbo su jaunimu formų, atviras darbas reikalauja daugiausia resursų, už kurių suteikimą daugumoje atvejų atsakinga savivaldybė.

1. Jaunimo darbuotojo kompetencija

Jaunimo reikalų koordinatorių argumentai vertinant atviro darbo su jaunimu kokybę vienbalsiai remiasi į jaunimo darbuotojo kompetenciją ir asmenines savybes, padedančias kurti santykį su jaunuoliais.

1.1. Charizma

Tyrimo dalyvių manymu, santykis su jaunuoliais yra atviro darbo pagrindas ir jaunimo darbuotojas turi turėti pakankamai išmonės jaunuolius pritraukti – „*Turėtų tą žmogų „užnorinti“ taip, kad jis nesuprastų, kad su juo dirbama atviru metodu. Neturėtų būti veržiamas stilius, kad kažkas su juo dirba. Yra specialisto kompetencija prisijaukinti tą jauną žmogų ir dirbti su juo tuo atviru metodu.*“

1.2. Gebėjimas išlaikyti draugišką santykį neperžengiant darbinio santykio ribų

Akcentuojama ir tai, kad charizmos pritraukti jaunuolius nepakanka, reikalinga ir kompetencija sukurti tinkamą santykį su jaunuoliais – „*Kad žmogus turės gerą tarpasmeninį santykį ir kad sugebės jį užmegzti, išlaikyti. Tokiame darbe yra daug plonų ribų, pasakyčiau, tas asmeninis – darbinis santykis turėtų per daug nepersidengti ir išlaikyti jį irgi yra sunku.*“

2. Jaunimo darbuotojų kaita

Turint omenyje, kad autentiškas santykis su jaunuoliu gali užmegztas tik per pakankamai ilgą laiko tarpą („*Su jaunimu dirbant komandos nariai, žinoma, gali keistis, bet kokybiškas darbas yra su ilgai dirbančiais žmonėmis.*“), darbuotojų kaita išryškėja kaip opi problema užtikrinant atviro darbo su jaunimu kokybę – „*Tą jaunimą, kad pažintum, turi daugiau pabūti, pamatyti iš vidaus ir ne vien renginių metu, bet ir individualiai konsultuojant ir šiaip įvairiose situacijose, tai dėl to ne 10 – yra darbuotojų, kurie yra naujesni ir jie nėra spėję iki galo suprasti, kas yra būtent atviras darbas su jaunimu. Na, tarkime, ne socialinis, kai yra koks socialinis pedagogas, bet koks tavo vaidmuo tame centre.*“

3. Atsakingų asmenų valdžioje suinteresuotumas jaunimo politika

Bendradarbiavimas su savivaldybe, sprendimų priėmėjais ir atsakingais asmenimis siekiant užtikrinti kokybišką paslaugą sklandesnis, jei jie teikia pakankamai reikšmės jaunimo klausimams ir pakankamai

gerai supranta jaunimo politikos niuansus. Žinoma, tai galioja kalbant ne tik apie atviro darbo įgyvendinimą, bet pažymėtina, kad savivaldybė dažniau turi įtakos atviro darbo įgyvendinimui dėl finansavimo tvarkos, todėl geras bendradarbiavimo santykis su valdžios atstovais tokiais atvejais reikšmingesnis.

3.1. Atsakingų asmenų vietos valdžioje įsitraukimas į jaunimo politikos įgyvendinimą

Tyrimo dalyviai dažnai mini, kad paranku yra, kai svarbūs vietos valdžios atstovai įsitraukia į jaunimo tarybos veiklą: „*Jaunimas turi turėti tokį užnugarį ir yra labai svarbu, kas yra tas politinis vaidmuo ir kas jame stovi ir kad būtų tiesiogiai ryšys, tikrai pasiteisinęs dalykas, kad yra stiprus lyderis pirmininkas. Tai yra politiškai stiprus.*“

3.2. Atsakingų asmenų valdžioje kompetencija jaunimo politikos klausimais

Tyrimo dalyvių patirtis taip pat rodo, kad jaunimo politikos klausimams dažniau skiriama dėmesio, jei atsakingi asmenys, dar būdami jaunuoliai, gaudavo kokybiškas paslaugas („*Jei žmogus asmeniškai prisiliečia prie viso šito, jeigu mato, kiek įdedama darbo. [...] pabūna tame, tai yra labai svarbu – ar mūsų rajone tas žmogus liks, ar kitur nueis, iš tikrųjų tai tik pridėtinė vertė*“) ir yra susipažinę su jaunimo politika iš vidaus – „*Šiai dienai turime vadovą, kuris labai palaiko ir supranta ir manau iš esmės dėl to, nes pats kažkada dalyvavo tame.*“

4. Jaunuolių, besinaudojančių paslauga, vertinimas

Tuo tarpu tyrimo dalyviai, kurie patys vykdo atvirą darbą su jaunimu, mano, kad savo darbo kokybę vertintų šališkai ir apie ją objektyviai spręsti gali tik patys jaunuoliai, išsakydami, ar paslauga atliepia jų poreikius, ar ne – „*Manau, kad vertinti turėtų jaunas žmogus, ar atliepia ar ne.*“

Iššūkiai

Kalbėdami apie iššūkius, kylančius vykdant atvirą darbą su jaunimu, tyrimo dalyviai dažniausiai pabrėžia problemas, susijusias su darbuotojų išlaikymu – tiek darbo vietų įkūrimu, tiek jų užpildymu bei ilgalaikių darbuotojų suradimu. Šios problemos susijusios ne vien su finansinėmis galimybėmis, bet ir nusistovėjusios žmogiškųjų išteklių valdymo praktikos nebuvimu.

Jei žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai labiau liečia atviro darbo kokybę, tai savivaldybėse, kuriose šios problemos daugiau ar mažiau išspręstos, dažniau minimi iššūkiai, susiję su atviro darbo prieinamumu. Konkrečiai tai yra jaunimo darbuotojų patiriami sunkumai praktiškai suderinant tos pačios komandos darbą su motyvuotais ir nemotyvuotais jaunuoliais – dviem gana skirtingus poreikius turinčiomis tikslinėms grupėms.

1. Darbuotojų išlaikymas

Dauguma apklaustų savivaldybių atstovų finansavimu nesiskundžia ir džiaugiasi, kad jis kasmet didėja. Vis tik pagrindinis finansinis iššūkis yra esamų darbo vietų išlaikymas ir naujų etatų įkūrimas – „*Žmonės ir dar kartą žmonės ir su žmonėmis atsiranda pinigų poreikis.*“ Dėl sunkumų suburiant stiprią ir stabilią komandą finansiniai ištekliai yra esminis atviro darbo kokybę trikdantis veiksnys. Informantų teigimu, dažnai finansiniai ištekliai prisideda prie didelės darbuotojų kaitos savivaldybėse, kuriose jaunimo darbuotojų alga neatitinka bendro pragyvenimo lygio „*Atlyginimas pritraukia darbuotoją. Jauni žmonės nori gero atlyginimo, bet reikia daug investuoti, kad jį užsidirbtum, reikia daug žinių. Sunkus darbas su jaunuoliais, nėra lengva. Tai iššūkis surasti tuos geruosius darbuotojus sunkiam, prastai apmokamam darbui.*“

2. Žmogiškųjų išteklių valdymo iššūkiai

Nors, kaip matoma, finansiniai ištekliai glaudžiai susiję su žmogiškaisiais — tyrimo dalyviai išskiria ir tokių trikdžių vykdant atvirąjį darbą su jaunimu, kurie pirmiau susiję su žmogiškųjų išteklių valdymo praktika.

2.1. Galimybių kelti kvalifikaciją trūkumas

Didelė darbuotojų kaita kartais yra nulemta finansinių aplinkybių, tačiau net kai finansai nėra kliūtis, jaunimo darbuotojai yra linkę palikti pozicijas ir keisti pareigas, nes paprasčiausiai nesudaromos sąlygos kelti kvalifikaciją. Nors galimybių kelti kvalifikaciją yra gausu, jomis pasinaudoti dalyje savivaldybių dažniausiai sudėtinga, nes tam, kad jaunimo darbuotojas galėtų darbo metu išvykti, reikalinga įdarbinti daugiau darbuotojų („*O kas tada dirba centruose tuo metu?*“). Minima, kad aktyvūs ir motyvuoti jaunimo darbuotojai po metų ar dviejų, įgiję reikiamas darbai kompetencijas, imasi ieškoti darbo vietų, kuriose turėtų perspektyvą kilti pareigose ir uždirbti daugiau.

2.2. Atrankos proceso trūkumas

Yra atvejų, kai net ir gerai atlikdami pareigas supranta, kad šis darbas jiems nėra tinkamas – „*užtrunka, kol juos apmokai, kol jie įsivažiuoja ir būna taip, kad išeina, ar supranta, kad gal ne jiems šitas darbas ir panašiai.*“ Kadangi pastaroji darbuotojų kaitos priežastis labai dažna, nėra stebėtina, kad stiprias jaunimo darbuotojų komandas turinčiose savivaldybėse minima viena ar kita darbuotojų atrankos strategija, tarkime, hipotetinės problemos sprendimo užduotis pokalbio metu – „*Pasiūlai kokią praktinę situaciją, paklausi, kokie būtų jos sprendimo būdai ir dažniausiai pagal tai... Būna, paprašai tą patį jaunimą, jeigu jis yra kažkur netoliese, tiesiog kažkokį praktinį įgūdį pamatyti. Labai sunku tokio dalyko paklausti – kokios tavo vertybės, kas tau svarbu.*“

2.3. Darbuotojų paieškos strategijos trūkumas

Kita su žmogiškaisiais ištekliais susijusi problema – nepakankamas dėmesys tam, kad atsirastų naujų darbuotojų, galinčių pakeisti išeinančius. Iš tiesų, sėkmingiau jaunimo politiką įgyvendinančiose savivaldybėse klausimas, kaip pritraukti naujų darbuotojų, yra nuolatinis rūpestis ir tai galima iliustruoti dviem pavyzdinėmis strategijomis. Pirma strategija – projektams gautos lėšos skiriamos jį įgyvendinsiančio žmogaus atlyginimui, ir, jei jis sėkmingai integruojasi į komandą, bandoma pasiekti, kad savivaldybė jam suteiktų etatą: „*Jeigu laimim kokį papildomą projektą, nesvarbu, ministerijos, savivaldybės, kažkur, visada pas mus pinigai yra skiriami žmogui, žmogaus algai.*“ Antra – savanorystė: „*mes dabar išsisprendžiam šitą dalyką su savanoriais. Bet aišku, nepaliksi jų rašyti ataskaitų.*“ Tarp savanorių dažniau atsiranda darbai su jaunimu motyvuotų ir tinkamų asmenų, kuriems taip pat tada jau stengiamasi įkurti darbo vietą.

3. Atviro darbo prieinamumo skirtingoms tikslinėms grupėms užtikrinimas

Praktika rodo, kad, net jei suburta nusistovėjusi ir profesionali atvirą darbą vykdanči komanda, yra gana sudėtinga užtikrinti tokį paslaugos profilį, kuris tiktų ir motyvuotiems, aktyviems jaunuoliams, ir nedirbantiems bei nesimokantiems, neaktyviems jaunuoliams. Net ir kalbant apie mažiau galimybių turinčių jaunuolių grupę, į kurią atviro darbo paslauga orientuota, pastebima, kad jai priklausantys motyvuoti ir nemotyvuoti jaunuoliai turi gana skirtingus poreikius.

3.1. Vienos iš grupių išskyrimas

Neretu atveju viena iš tikslinių grupių – motyvuoti arba nemotyvuoti jaunuoliai – tampa prioritetine, o kita sulaukia mažiau dėmesio. Jaunimo centruose dominuoja arba viena, arba kita grupė („*Kiek tenka pabendrauti su kitom kolegom, ta prasme, iš kitų miestų, praktika rodo, kad jaunimo centruose kaip tik lankosi tokie aktyvūs jaunuoliai, jie inicijuoja visokius renginius, todėl va kartais nelabai suprantu, kodėl pas mus susidarė tokia [orientavimosi į neaktyvius jaunuolius] praktika, sunku kažką daryti tada, kažkaip įtraukti.*“). Problema dėl vienos iš grupių išskyrimo kyla, nes, susikoncentravus į mažiau galimybių turintį jaunimą, pamirštama, kad ši jaunuolių grupė nėra homogeniška – į ją patenka ir itin motyvuoti, aktyvūs jaunuoliai, ir nemotyvuoti jaunuoliai. Šioms grupėms reikalingas gana skirtingas paslaugų profilis.

Iš tiesų dažniau kalbama apie tai, kad pamirštami aktyvūs jaunuoliai – „*Man labai gaila, kad yra nueita į kraštutinumą su tais mažiau galimybių turinčiais ir pamiršti yra tie, kurie visko nori.*“ Aktyviems jaunuoliams dažniau aktualu pagalba ieškant finansavimo, galimybių dalyvauti projektuose, mainuose – „*jaunimo darbuotojai, padeda ir paraiškas parašyti, ir finansavimą susirasti, idėjų išsigryninti, susiburti komandą, susirasti vietinius ir su bendruomene ryšį palaikyti.*“ Tačiau, minima ir tai, kad, jei pakankamai dėmesio skiriama aktyviems jaunuoliams, neaktyvieji patys savaime tokiomis paslaugomis nėra linkę naudotis – „*jaunuoliai kreipiasi labai daug atviro laiko darbuotojams individualioms konsultacijoms, tiesiog prašosi pakalbėjimo, emocinio kažkokio palaikymo, dėmesio jiems rodymo. Jie kažkaip visai nenori*

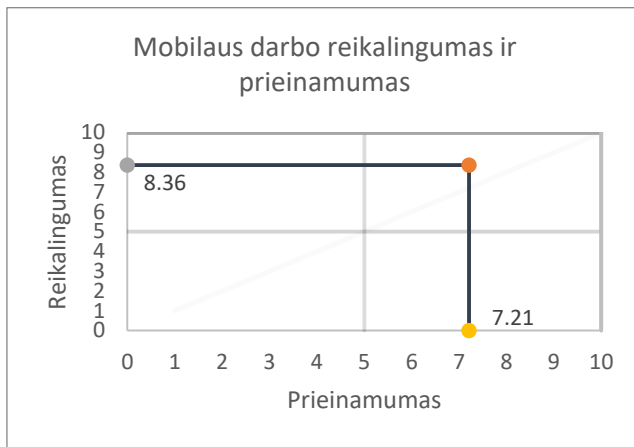
į viešumą eiti [...] nes jie yra neaktyvūs, jie nenori rodytis viešumoje ir jie tikrai ten prie tų aktyvių nei stovės, nei ten eis, nei ten kažką.“ Ypač ši, vienos iš grupių išskyrimo, problema aktuali kaimiškose vietovėse, rajonų savivaldybėse, kuriose trūksta infrastruktūros jaunimui socializuotis, ugdytis, gauti informaciją apie įvairias galimybes, integruotis į darbo rinką ir panašiai. Prastai išvystyta savivaldybių infrastruktūra visus jose gyvenančius jaunuolius tam tikra prasme leidžia priskirti mažiau galimybių turintiems, todėl tokiose vietovėse paslaugų repertuaro platumas svarbesnis.

3.2. Įtraukimo užtikrinimas

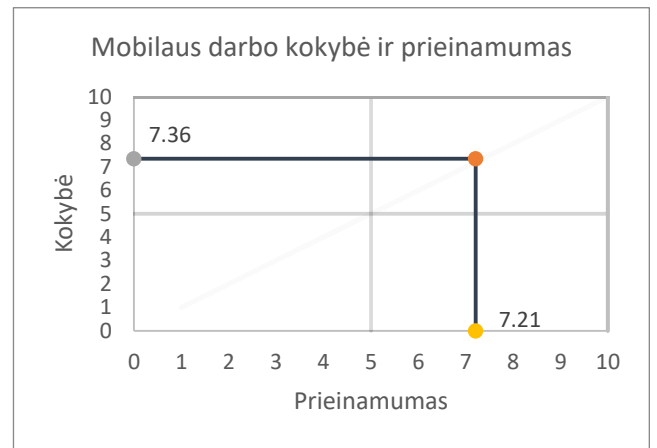
Aktyvūs ir neaktyvūs jaunuoliai turi pakankamai skirtingus interesus, todėl dažnai kyla iššūkis šią paslaugą bendruomenėse įgyvendinti taip, kad ji būtų prieinama skirtingoms tikslinėms grupėms. Tyrimo dalyviai dalinasi, kad motyvuotų ir nemotyvuotų jaunuolių poreikiai skirtingi ir šios grupės tarpusavyje nėra linkusios maišytis – *„Tai jo, čia yra didelis iššūkis kažkaip gludinti tuos kampus ir įtraukti ir aš net ir nežinau kodėl. Gal čia reikia prieiti iš principinių, pamatinių dalykų, kad pas mus žmonės yra labai skirstomi į kategorijas apskritai... Čia motyvuotas, čia nemotyvuotas, čia turtingas, neturtingas ir iš to, matyt iš mažens, iškyla tokia problema, kad aš čia negaliu, nes čia ne mano lygmens arba aš jau čia nenoriu, nes jis ne mano lygmens.*“ Viena vertus, šis iššūkis reikalauja atsižvelgti į abiejų grupių poreikius ir teikti jiems tinkamas paslaugas. Kita vertus, šis iššūkis skatina kelti klausimą, kaip būtų galima didinti įtraukimą ir švelninti sisteminių žmonių skirstymą, „etikečių klįjavimą“.

Mobilusis darbas su jaunimu

Mobilus darbas su jaunimu daugumoje rajonų matomas kaip organiška atviro darbo su jaunimu tąsa, kaip būdas įjungti nutolusių kaimiškų vietovių jaunuolius į atviro darbo veiklas. Pagrindinis mobilaus darbo kokybės ir prieinamumo garantas – ta pati stipri darbą su jaunimu vykdanči komanda. Jaunuoliai, su kuriais bendrauja mobili komanda, yra įtraukiami į atviro darbo veiklas, informuojami ir konsultuojami pagal asmeninius poreikius. Tai yra labai reikalinga darbo su jaunimu forma nutolusių kaimiškų vietovių jaunuoliams, kurie turi mažiau galimybių ir kuriuos pasyviai pasiekia mažiau informacijos apie įvairias galimybes. Vis tik reikėtų atkreipti dėmesį, kad kiekvienoje savivaldybėje mobilaus darbo poreikis yra glaudžiai susijęs su nutolusių seniūnijų skaičiumi ir tuo, kur savivaldybėje registruoti jaunuoliai iš tiesų gyvena, mokosi ir leidžia laiką. Vienas iš kylančių iššūkių taikant mobilų darbą yra tai, kad net atlikus reglamente numatytus parengiamuosius darbus, ar paslauga reikalinga, paaiškėja tik pabandžius ją praktiškai pritaikyti.



pav. 3 Mobilaus darbo su jaunimu paslaugos reikalingumo ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.



pav. 4 Mobilaus darbo su jaunimu paslaugos kokybės ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.

Mobilaus darbo paslaugos reikalingumą, prieinamumą ir kokybę vertino 17 rajonų savivaldybių atstovai. Mobilaus darbo su jaunimu reikalingumas tyrimo dalyvių įvertintas 8,36 balų iš 10 (pav. 3). Vertinimą nulėmė tai, kad vienos savivaldybės paslauga labai reikalinga, o kitose ne. Ten, kur paslauga reikalinga, jaunuoliai nemažai laiko praleidžia nutolusiose rajonų seniūnijose, turi bendruomenę, kuri įtraukia juos į įvairias formalias ir neformalias veiklas. Mobilaus darbo poreikis, remiantis tyrimo dalyvių patirtimi, priklauso nuo (1) jaunuolių nutolusiose seniūnijose judėjimo įpročių ir (2) ar seniūnijoje jau yra susiformavusi jaunuolių auditorija, kuriai būtų galima paslaugą teikti.

Mobilaus darbo prieinamumas nėra optimalus – tyrimo dalyvių vertinimo vidurkis – 7,21 (pav. 3). Nemažai savivaldybių į seniūnijas (1) vyksta per retai, kad atliktų vietos jaunuolių poreikį paslaugai. Užtikrinti paslaugos prieinamumą trukdo ir tokie (2) bendruomenės veiksniai, kaip vietinių įstaigų noras bendradarbiauti ir tai, ar bendruomenėje vyksta kultūrinis gyvenimas.

Ten, kur ši darbo forma įgyvendinama, jos kokybė vidutiniškai vertinama 7,36 balų iš 10. Pagrindinė priežastis, dėl kurios tyrimo dalyviai negalėjo mobilaus darbo kokybės įvertinti optimaliai – (1) jaunimo darbuotojų, teikiančių šią paslaugą kompetencija. Darbuotojams pakankamai dažnai trūksta kompetencijos ir lankstumo, kad kokybiškai įgyvendintų šią darbo formą. Kita priežastis – (2) priemonių trūkumas, dėl kurio teikiama paslauga ribotesnė.

Siekiant pakelti paslaugos prieinamumą ir kokybę, vertėtų atkreipti dėmesį į keletą parengiamųjų procesų ir problemų, kylančių taikant šią darbo su jaunimu formą. Visų pirma, (1) investuoti į vietovių, kuriose paslauga galėtų būti reikalinga, atsirinkimą, skirti dėmesio (2) susipažinimui su auditorija (3) kompetentingų darbuotojų paieškai. Ateityje (4) vertėtų paslaugos teikimą planuoti taip, kad darbuotojams būtų numatyta tinkama darbo pobūdžiui alga ir krepšelis su darbu susijusioms išlaidoms.

Reikalingumas

Mobilaus darbo reikalingumui konkrečioje savivaldybėje įtaką daro keletas veiksnių. Praktika rodo, kad tai, kaip sėkmingai įmanoma vykdyti mobilų darbą seniūnijose, priklauso ir nuo to, ar tarp jaunuolių yra poreikis tokiai paslaugai. Mobilus darbas reikalingiausias tose savivaldybėse, kuriose seniūnijos labiau nutolusios nuo artimiausių miestų centrų, o jaunuoliai nesutelkti artimiausio miesto centre. Kitas mobilaus darbo reikalingumui įtaką darantis veiksnys – paslaugų jaunimui trūkumas. Tais atvejais, kai jaunuoliai susitelkę artimiausių miestų centruose, svarbu atsižvelgti ne tik į paslaugų trūkumą seniūnijose, bet ir tai, kokias paslaugas jie gali gauti ten, kur iš tiesų praleidžia didžiąją dalį savo laiko. Mobilus darbas dažniau turi paklausą, jei seniūnijose jau yra aktyvi bendruomenė – kultūros ar švietimo, dienos centrai – tada mobilus darbas kaip paslauga gali būti integruojama organiškai, nes jau yra susiformavusi auditorija. Jei auditorija dar nėra susiformavusi, o jaunuoliams trūksta paslaugų, prieš pradėdant vykdyti mobilų darbą reikalinga įdėti darbo formuojant auditoriją prieš sprendžiant, ar paslauga toje vietovėje pasiteisins.

1. Jaunuolių nutolusiose seniūnijose judėjimo įpročiai

Apie mobilaus darbo reikalingumą, negalima spręsti tik pagal nutolusiose vietovėse registruotų jaunuolių skaičių. Remiantis tyrimo dalyvių praktika, sprendžiant apie mobilaus darbo reikalingumą, dažnai verta išsamiai pasidomėti, kokia yra reali situacija seniūnijose: ar jaunuoliai, kurie ten registruoti, iš tiesų ten gyvena, ir, jei taip, tai kur jie leidžia laiką, kokios yra vietos susisiekimo galimybės, diktuojančios laiką, kada paslauga reikalinga – „*Nors pagal statistiką nemažai tų jaunuolių ten turėjo būti, bet paskui su seniūnu pradėjom analizuot tuos duomenis, sako – nu tai va, čia jis ne tam kaime gyvena, čia – registruotas, bet negyvena. Prasideda kiti dalykai ir niuansai, kurių sistema neparodo – kad jis toli nuo to miestelio gyvena, nebūtų pavėžėjimo tam vaikui. [...] Mes didelės naudos mobilaus darbo nematome. Maži atstumai, visos seniūnijos per maždaug 12 km nutolusios nuo miesto centro, tai tikrai nėra tos, kurios po 30 nutolusios ir negauna miesto paslaugų.*“

2. Susiformavusi auditorija, kuriai reikalinga paslauga

Mobili komanda dažniausiai yra pasiruošusi dirbti su esama jaunuolių auditorija, todėl, tais atvejais, kai nutolusiose vietovėse tokia nėra susiformavusi, paslauga nepasiteisina – „*Yra matyti, kad jaunimo darbuotojai, mobili komanda turi lūkestį jau atvykę gauti auditoriją. Jie atvyksta vykdyti mobilaus darbo, bet jie tikisi, kad juos ar tai seniūnas, ar socialiniai darbuotojai suves su jaunu žmogumi, maždaug – kas tuos jaunuolius parodys.*“ Tuo tarpu, jei auditorija jau yra susiformavusi, poreikį paslaugai identifikuoti lengva – „*Jo reikia, nes žmonės laukia... Specialistai mato, kad yra jauni žmonės, yra temos. Jie patys mato, kad yra plėtros galimybės.*“ Praktika rodo, kad paklausa didesnė, jei nutolusiose vietovėse yra aktyvi bendruomenė, o jaunuoliai jau yra pripratę įsitraukti į organizuojamas veiklas („*atsiliepimai iš seniūnų rodo*

kad jei tik yra kažkoks branduolys, mokymosi, ugdymosi įstaigos arba veikianti stipri bendruomenė, tai ten yra pasiteisinęs darbas su jaunimu.“).

Prieinamumas

Būtų galima skirti dvi grupes veiksmų, turinčių įtakos mobilaus darbo prieinamumui. Pirmoji grupė liečia darbuotojų išlaikymo galimybes. Antroji grupė veiksnių liečia pačią bendruomenę, kurioje paslauga turėtų būti teikiama – vietos laisvalaikio kultūrą, seniūnijos ir kitų įstaigų norą bendradarbiauti.

1. Išlaikomų darbuotojų skaičius

Nuo darbuotojų, galinčių vykti į nutolusias vietas, skaičiaus tiesiogiai priklauso, kaip reguliariai ir kiek iš vietovių bus galima užtikrinti paslaugos prieinamumą. Daugumoje savivaldybių trūksta komandų mobilaus darbo vykdymui (*„Kadangi žmogiškieji išteklių riboti, tai ir vietovės, kurias gali aplankyti, ribotos.“*), todėl vykstant ne į visas seniūnijas arba, sudarius lankymo grafiką, atvykti pavyksta pakankamai retai (*„Būtų galima leisti dar vieną komandą - mobilų darbą vykdyti 2 kartus per savaitę vietoje 1karto.“*).

2. Bendruomenės veiksniai

Mobilaus darbo prieinamumas priklauso ne tik nuo darbuotojų, galinčių vykti į nutolusias vietas skaičiaus. Taip pat svarbu ir tai, kaip sekasi bendradarbiauti su vietos bendruomene – tiek įstaigomis, tiek pačiais bendruomenės nariais.

2.1. Seniūnijos ir kitų įstaigų noras bendradarbiauti

Bendradarbiavimas su bendruomene svarbus kalbant apie tai, kiek palankiai žiūrima į prašymus suteikti patalpas, dalintis inventoriu reikalingu užsiėmimams (*„Iš karto juntamas pasipriešinimas – ne ne ne, į kultūros centrą neįsileisim, jie čia mums sienų nedraskys.“*) bei informuojant vietos jaunuolius apie teikiamą paslaugą. Kartais bendradarbiavimas nėra sklandus, kadangi seniūnijos ir kitų įstaigų pareigos jo nenumato ir neįpareigoja prisidėti prie jaunimo politikos įgyvendinimo (*„suprantu tuos seniūnijos darbuotojus, jeigu jie neįsileis to mobilaus darbo, tai bus mažiau darbo, problemų, nereikės nieko čia ieškot, nei daryt ir nei vienas nenori to papildomo darbo“*).

2.2. Laisvalaikio kultūra bendruomenėje

Jei bendruomenė pakankamai uždara, neaktyvi, poreikio paslaugai nėra, nes nėra susiformavusi tokia laisvalaikio kultūra ir sudėtinga suprasti, kas siūloma, kai kviečiama įsitraukti į mobilias veiklas – *„Buvo klausiančių, tai kaip mes čia su kompiuteriais nešiojamais dirbsim – „tai koks čia tas mobilus, kaip čia su tais kompiuteriais“ – tai jie interpretavo pagal pavadinimą.“* Tad, net jei yra jaunuolių, kurie galėtų

naudotis mobilaus darbo paslauga, nėra galimybės iš karto ją teikti taip, kaip ji reglamentuota. Reikalinga atlikti paruošiamuosius darbus auditorijai suburti. Kitaip tariant, kad būtų galima užtikrinti paslaugos prieinamumą, pirmiau reikalinga su paslauga supažindinti ir prie jos pripratinti auditoriją (*„Itraukti turėtų kažkas, kas artimas, kas iš jų aplinkos, kuris teiktų informaciją, kur efektyviai praleist savaitgalį. Ir tai turi turėt tęstinumą, nes kartos turi užaugt jau žinodamos, kad tuo naudotųsi.“*).

Kokybė

Mobilaus darbo kokybė, ten, kur jis vykdomas, dažniausiai yra labai gera, ypač jei jaunimo darbuotojai pakankamai kompetentingi. Vis tik mobilaus darbo ypatumai turi skirtumų nuo atviro darbo, tad jaunimo darbuotojams ne visada pavyksta persiorientuoti ir taikyti metodus, labiau tinkamus mobiliam, o ne atviram darbui. Taip pat mobilaus darbo kokybė priklauso nuo to, kiek lėšų skiriama transportui, koks krepšelis skiriamas darbo priemonėms.

1. Reikalingų priemonių suteikimas

Tam, kad būtų įmanoma vykdyti mobilų darbą, reikalingas transporto priemonių ir veikloms reikalingų priemonių įsigijimas bei išlaikymas. Nuvykus į mobilaus darbo vykdymo vietą reikalinga veiklose dalyvaujantiems jaunuoliams parūpinti priemones užsiėmimams, žaidimams. Jaunuoliai įsitraukia į mobiliąs veiklas su lūkesčiu būti užimti ir tikisi, kad jiems bus pasiūlomos veiklos ir pramogos. Jei to nepavyksta atliepti, dažnai išreiškia nusivylimą – *„Galbūt per monotoniškos veiklos. Jaunuoliai klausia, kiek galime ateiti ir žaisti tik stalo žaidimus ir panašiai.“* Tačiau, šiuo atžvilgiu mobilus darbas yra pakankamai brangi investicija. Jei tai neužtikrinama, darbuotojams kyla dilema, ar tam skirti asmenines lėšas, ar veiklas apriboti (*„Mes taikom tą meno terapiją – bet kiek visa tai kainuoja! Tai labai išaugę išlaidos ir kaip tada, ar mes patys iš savo atlyginimų iš savo pinigėlių, ar mes galim tikėtis tokiose kritinėse, krizinėse situacijose turėti kažkokius papildomus pinigus, kad galėtume suteikti tas paslaugas tokias mobilias, tai va, aš apie tai.“*).

2. Jaunimo darbuotojo kompetencija

Kitas veiksnys, turintis įtakos mobilaus darbo kokybei yra tai, kaip jaunimo darbuotojui pavyksta prisitaikyti prie mobilaus darbo sąlygų ir jaunuolius įtraukti taip pat sėkmingai, kaip vykdant atvirą darbą. Reikėtų turėti omenyje ir tai, kad kiekviena iš vietovių padiktuoja savas darbo sąlygas ir ypatumus, o tai reikšmingai didina darbuotojo krūvį.

2.1. Gebėjimas prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų

Iš vienos pusės, jaunimo darbuotojui kyla iššūkis įtraukti jaunuolius, suteikti jiems saugią ir atvirą aplinką, kai darbas vykdomas vietose, kurios jaunuoliams gali kelti kitokius jausmus – „*Jaunimo darbuotojos vyksta kaip svečiai. Aišku, bendradarbiavimo sutartys pasirašytos, bet viena yra ateiti į kokią nors klasę ir tiesiog pabūti ir visai kita, kai veiklos vykdomos jaunimo centre, kuriame jaunuoliai tikrai gerai jaučiasi ir viską ten turi: Xbox, DJ aparatūrą, virtuvėlę ir pan.*“

2.2. Atvirumas skirtingiems darbo metodams

Iš kitos pusės, kaip ir kalbant apie kitas darbo su jaunimu formas, mobilaus darbo kokybę lemia kompetencija to asmens, kuris turi tiesioginį kontaktą su jaunuoliu. Mobiliame darbe tai itin svarbu, nes jaunimo darbuotojas turi būti jautrus kintantiems kontekstams ir gebėti prie jų pritaikyti savo darbo metodą – „*žmonės dirbantys centre vis tik turi savo kryptį ir nebegali vykdyt to mobilaus darbo, tokios laisvesnės formos, kaip jie įsivaizduoja ir atsiduot.*“ Tuo pačiu metu tai liečia ir jaunimo darbuotojo atvirumą nestandartiniam darbo pobūdžiui – „*Reikia tų pačių šiltų žmonių, reikia suprasti, kad tai išeina iš tavo režimo ribų.*“

Iššūkliai

Mobilusis darbas yra pakankamai didelius iššūkius kelianti darbo su jaunimu forma, tačiau, tuo pačiu metu, tyrimo dalyvių praktinė patirtis rodo, kad šiems iššūkiams yra atrasti gana paprastai ir universaliai pritaikomi sprendimai.

1. Vietovių atsirinkimas

Pirmas iššūkis liečia vietovių, kuriose būtų prasminga vykdyti mobilų darbą, išskyrimą („*Prasideda kiti dalykai ir niuansai, kurių sistema neparodo.*“). Kaip jau anksčiau minėta, apie mobilaus darbo poreikį vietovėje reikėtų spręsti tik atsižvelgus į vietos jaunuolių skaičių, susisiekimo galimybes, judėjimo įpročius. Taip pat reikalinga įvertinti, ar vietovėje jau yra susiformavusi jaunuolių auditorija, ar reikės atlikti paruošiamuosius darbus jau suburti.

2. Susipažinimas su pasirinktos vietovės auditorija

Antras iššūkis liečia tai, kad mobilaus darbo įgyvendinimas reikalauja gana didelės pradinės investicijos dar nežinant, ar ši darbo forma pasiteisins, net jei paruošiamieji darbai atsirenkant vietas atlikti. Tai reiškia, kad planuodamos biudžetą ir norėdamos pradėti vykdyti naują darbo su jaunimu formą, savivaldybės turi galėti sau leisti riziką, kad ta darbo forma nepasiteisins ir bus „*išmesti pinigai*“ – „*geriau išlaikysime tai, kas stipriai dirba, o ne skirsime lėšas naujam pilotui.*“ Šį iššūkį galima įveikti į

parengiamuosius darbus įtraukiant susipažinimą su vietos jaunimo auditorija. Reikalinga nuvažiuoti įvertinti realios situacijos, pasikalbėti su jaunuoliais, kad paaiškėtų, ar vietiniams jaunuoliams tokia paslauga būtų reikalinga. Tais atvejais, kai nėra aktyvios bendruomenės, užtrunka laiko jaunuolių auditorijai suburti, tad užtrunka laiko, kol pradinė investicija atsiperka.

3. Tinkamų darbuotojų paieška

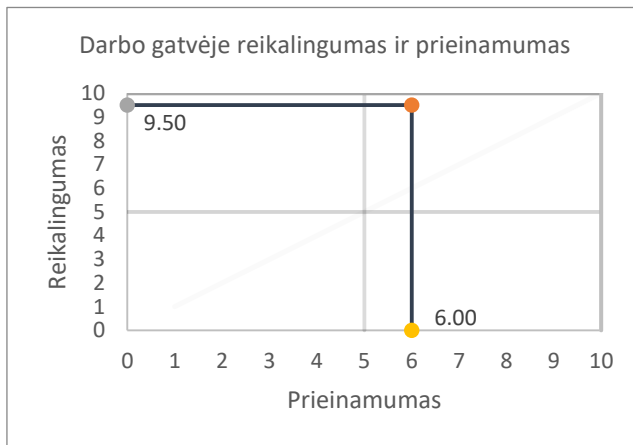
Trečias iššūkis susijęs su jaunimo darbuotojų paieška. Iš esmės, mobilus darbas reikalauja gana didelio gebėjimo prisitaikyti prie kintančių sąlygų, darbo su jaunimu metodų išmanymo ir jautrumo kontekstui („*Labai sunku tiems jaunimo centro žmonėms persiorientuoti ir vykdyt mobilų darbą.*“) bei atvirumo dirbti nestandartinėmis valandomis, idealiu atveju ir neribojant darbo laiko („*Reikia tų pačių šiltų žmonių, reikia suprasti, kad tai išeina iš tavo režimo ribų.*“)

4. Adekvačios darbo pobūdžiui kompensacijos trūkumas

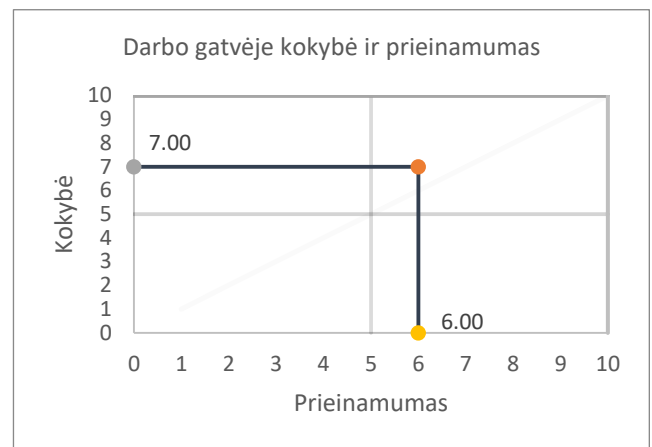
Tokius darbuotojus rasti itin sudėtinga, tačiau dar didesnė problema yra tai, kad tokio pobūdžio darbas turėtų būti adekvačiai kompensuojamas, ko šiuo metu nėra – „*Tai mobilų darbą suprasčiau taip į perspektyvą, kad ta komanda turi viską, nuo transporto iki krepšelio priemonėm, nes nežinai, ko tai dienai prireiks, Galbūt net sakyčiau, kad jis turėtų būti paskaičiuotas vienam asmeniui, jei žiūrėti į priekį...*“

Darbas su jaunimu gatvėje

Darbas su jaunimu gatvėje yra labai reikalinga, bet mažiau naudojama darbo su jaunimu forma. Daugumoje į tyrimą įtrauktų savivaldybių darbas su jaunimu gatvėje būtų paklausus vien dėl jaunuolių, leidžiančių laiką gatvėse, skaičiaus. Tarp jaunuolių, leidžiančių laiką gatvėje, yra daugiau tokių, kuriems būtų naudingos informavimo ir konsultavimo, praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos. Per reguliarių darbą gatvėje užmezgus santykį įmanoma suteikti ir kitas, labiau specializuotas paslaugas, įtraukti į atviro darbo veiklas. Vis tik, kad ir kokia reikalinga ši paslauga būtų, jos prieinamumą užtikrinti sudėtinga, kadangi ši darbo su jaunimu forma kelia daug iššūkių jaunimo darbuotojams. Gatvėje laiką leidžiantis jaunimas dažnu atveju yra viena sunkesnių jaunimo grupių, todėl kyla iššūkių tiek identifikuojant jaunuolius, tiek pelnant jų pasitikėjimą, tiek sudominant kitomis laisvalaikio leidimo formomis. Darbas gatvėje taip pat yra mažiau saugus, prognozuojamas nei kitos darbo su jaunimu formos, reikalauja nuoširdžiai domėtis jaunuoliais, įsitraukti į veiklas, kuriomis jie patys save užima, o tai daugeliui gali būti nepriimtina.



pav. 5 Darbo su jaunimu gatvėje paslaugos reikalingumo ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiu su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.



pav. 6 Darbo su jaunimu gatvėje paslaugos kokybės ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiu su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu.

Darbo su jaunimu gatvėje reikalingumą, prieinamumą ir kokybę vertino 8 miestų savivaldybių atstovai (2 jaunimo darbuotojai ir 6 koordinatoriai). Darbas su jaunimu gatvėje, tyrimo dalyvių vertinimu, itin reikalinga paslauga – vidutinis reikalingumo vertinimas – 9,50 balo iš 10 (pav. 5). Vietovėse, kuriose taikomas darbas su jaunimu gatvėje, pastebimas (1) sumažėjęs jaunimo nusikalstamumas. Taip pat, (2) per darbą gatvėje pasiekama ir į kitas darbo su jaunimu formas įtraukiama nemotyvuotų jaunuolių grupė.

Paslaugos prieinamumas vertinamas šešiais balais iš 10 (pav. 5). Taip yra dėl to, nes nemažai savivaldybių ši darbo forma nevykdoma dėl (1) darbuotojų trūkumo. Darbuotojų trūkumas susijęs su darbo vietos nepatrauklumu, dideliu darbuotojų poreikiu miestuose ir darbuotojų lankstumo trūkumu prisitaikant prie šios darbo formos ypatumų.

Darbo su jaunimu gatvėje kokybės vertinimo vidurkis – 7 balai (pav. 6). Vertindami paslaugos kokybę tyrimo dalyviai kaip svarbiausią veiksnių išskiria (1) darbuotojų kompetenciją, gebėjimą sukurti ryšį su jaunuoliais. Taip pat pabrėžta (2) komandos sudėtis – jaunuoliams lengviau kurti santykį su jaonais, tos pačios lyties kaip ir jie asmenimis. Tyrimo dalyviai apie paslaugos kokybę sprendžia ir remdamiesi juos pasiekusiomis (3) sėkmės istorijomis.

Pagrindiniai iššūkiai, kylantys taikant darbą su jaunimu gatvėje susiję su (1) darbuotojų trūkumu ir (2) sunkumais kuriant santykį su jaunuoliais gatvėje.

Reikalingumas

Miestų ir kai kurių rajonų savivaldybėse dirbantys jaunimo reikalų koordinatoriai darbą su jaunimu gatvėje vertina kaip reikalingą darbo su jaunimu formą, nepaisant to, kad tiesiogiai įvertinti jos poveikį jaunimui sudėtinga. Tam, kad būtų galima pagrįstai teigti, kad darbas su jaunimu gatvėje yra reikalingas,

trūksta pakankamai ilgai šią darbo formą vykdančių savivaldybių – informantų manymu, tik per ilgesnį laiką galima pasakyti, ar darbo forma iš tiesų pasiteisino. Vienbalsiai dėl paslaugos reikalingumo sutaria dviejų didžiųjų Lietuvos miestų atstovai. Vis tik, savivaldybėse, kuriose yra aukštesnis jaunuolių nusikalstamumo lygis, kuriose trūksta arba informacijos apie būdus praleisti laisvalaikį, arba skurdi jaunimo užimtumo pasiūla dažniau kalbama apie darbo su jaunimu gatvėje taikymo poreikį. Didžiuosiuose miestuose ši darbo su jaunimo forma reikalinga visus metus. Tarp tyrimo dalyvių, atstovaujančių rajonų savivaldybes, taip pat buvo dalinamasi, kad šiltuoju metų laikotarpiu jaunuoliai turi poreikį darbo gatvėje paslaugai.

1. Būdas mažinti nusikalstamumą

Jaunimas, nusikalstantis gatvėje vertinamas kaip paskata darbui su jaunimu gatvėje taikyti – „*jie daro nusikalstamas veikas mieste, nu žinia, iš kaimiškų teritorijų atvykę. Tai reikia stiprint darbą su jaunimu mieste, o ne kaimiškose teritorijose.*“ Ten, kur ši darbo forma jau taikoma kurį laiką, reikalingumas grindžiamas tuo, kad vietose, kuriose darbas su jaunimu gatvėje vyksta ilgesnį laiką, stebimas sumažėjęs jaunuolių nusikalstamumas – tai bene objektyviausias rodiklis reikalingumui vertinti.

2. Būdas įtraukti neaktyvius arba mažiau galimybių turinčius jaunuolius

Taip pat, per darbą gatvėje jaunuoliai įtraukiami į atviro darbo su jaunimu veiklas, kurios dažnai ir yra naudingiausios jaunuoliams, be paskatinimo rečiau besilankantiems jaunimo centruose ir erdvėse („*Užmezgus ryšį jaunuoliai tampa pastoviais lankytojais, atsiveria, papasakoja savo problemas.*“).

Prieinamumas

Didesnė dalis tyrimo informantų teigia, kad jų savivaldybėje darbas su jaunimu gatvėje nėra vykdomas. Kai kuriose savivaldybėse, kuriose neužtikrinamas tęstinis finansavimas, darbas gatvėje nutrūksta pasibaigus projektui – neužtikrinamas ir paslaugos teikimo tęstinumas. Prieinamumą užtikrinti trukdo darbuotojų trūkumas, sudėtingos darbo sąlygos ir jaunuolių grupės, į kurią ši darbo forma orientuota, ypatumai.

1. Darbuotojų trūkumo priežastys

Savivaldybėse, kuriose darbas su jaunimu gatvėje nevyksta, trūksta darbuotojų galinčių ir norinčių vykdyti darbą gatvėje. Dažniausiai, net jei darbas gatvėje vykdomas, darbuotojų nepakanka aprėpti visoms vietovėms, kuriose jaunuoliai būriuojasi.

1.1. Darbuotojų trūkumas dėl darbo vietos nepatrauklumo

Darbuotojų trūkumas pirmiausia kyla iš to, kad nėra daug asmenų, kurie turi ir tinkamą kompetenciją ir tuo pačiu metu yra motyvuoti dirbti tokio pobūdžio darbą – „*Žvelgiant iš žmogiškųjų resursų perspektyvos, NVO yra stygius darbuotojų, turinčių tokią kvalifikaciją ir norą dirbti tokį darbą.*“ Ta pati problema matoma ne tik NVO sektoriuje, bet ir tarp atvirą darbą vykdančių darbuotojų, kurie dalį darbo laiko galėtų dirbti ir gatvėje.

1.2. Didelis darbuotojų poreikis

Darbuotojų trūkumas, remiantis tyrimo dalyvių suteikta informacija, labiau juntamas didžiuosiuose miestuose, kur reikalinga ne viena darbo gatvėje komanda, bet keletas, dirbantis tiek centre („*kiekvieną dieną eidamas mieste gali pamatyti, kaip jaunimas neefektyviai leidžia laiką: sėdi aikštėje, vartoja, rūko ir t.t. Tai yra pasekmė to, kad niekas su jaunimu neužsiima.*“), tiek rajonuose („*Jaunimo darbuotojo, kuris galėtų dirbti gatvėje, neturime. Manau, kad būtų poreikis, nes mūsų centras yra [...] mikrorajone, kur jaunimo yra daug ir kuris gyvena gatvėje. Vaikai tėvų nelabai prižiūrimi. Jie po pamokų leidžia laiką lauke.*“).

1.3. Nepakankamas jaunimo darbuotojų lankstumas prisitaikant prie darbo sąlygų

Darbas su jaunimu gatvėje iš jaunimo darbuotojo reikalauja gana skirtingo kompetencijų repertuaro nei atviras darbas, todėl, nepratę prie naujų darbo sąlygų, darbuotojai, kurie galėtų šią funkciją atlikti, jos atsisako. Viena iš minėtų atsisakymo priežasčių – nesaugumas dėl savo lyties dirbant gatvėje („*Jos nenori eiti į gatvę. Nesaugios jaučiasi.*“). Prie sunkumų prisitaikant prie darbo gatvėje sąlygų prisideda ir tai, kad kartais darbuotojams patiems trūksta kompetencijos užtikrinti bendruomenės ir kitų įstaigų bendradarbiavimą dirbant su jaunimu gatvėje. Čia informantų išskiriami atvejai, kai jaunuoliai būriuojasi ne neutraliose miesto vietose, bet parduotuvėse, kavinėse („*PC darbuotojų, kavinių, apsaugos darbuotojų, pasyvumas, nenoras bendradarbiauti ir prisiimti papildomą veiklą ir atsakomybę.*“).

Kokybė

Dėl objektyvių rodiklių trūkumo, duomenų apsaugos politikos ir darbo formos ilgalaikio taikymo patirties trūkumo yra sudėtinga ką nors vienareikšmiškai teigti apie darbo su jaunimu gatvėje kokybę. Nors ir yra savivaldybių, kuriose darbas gatvėje vykdomas ilga laiką, kalbėti apie jo vykdymo kokybę vis vien sudėtinga, nes per tą ilgą laikotarpį keitėsi darba vykdančios komandos nariai. Dažnai minima, kad paslaugos kokybė vertinama pasitikint gatvėje dirbančių jaunimo darbuotojų grįžtamoju ryšiu ir kompetencija. Taip pat sutariama, kad šiai darbo formai išpildyti reikalinga, kad darbo gatvėje komanda

būtų sudaryta iš bent dviejų skirtingų lyčių asmenų ir, geriausiu atveju, jaunų. Apie kokybę spręsti taip pat leidžia pačių jaunuolių sėkmės istorijos.

1. Darbuotojų kompetencija ir asmeninės savybės

Kalbant apie darbą gatvėje, darbuotojų kompetencijos problema reiškiasi kiek kitaip, nei vykdant kitas darbo su jaunimu formas. Jei vykdant atvirą, mobilų darbą darbuotojas, net ir neturėdamas geriausios kompetencijos, gali kažkoku infrastruktūros apibrėžtu būdu imtis megzti santykį su jaunuoliais, tai vykdant darbą gatvėje pirmame plane atsiduria paties darbuotojo asmeninės savybės, kurios dažnu atveju, kaip užsiminta kalbant apie darbuotojų trūkumą, visai nepriklauso nuo kompetencijos. Tarp asmeninių savybių minima „*charizma, lyderio savybės, kažkoks didesnis socialinių įgūdžių bagažas*“ bei pabrėžiama, kad darbuotojas turi būti patrauklus jaunuoliams – „*Dirbti su jaunimu gali ne bet kas. Turi būti autoritetas, pavyzdys, jaunatviškas, suprantantis, gyvenantis jaunimu ir t.t.*“ Tai visiškai nereiškia, kad kompetencija yra mažiau svarbi vykdant darbą gatvėje, tačiau kalbėdami apie šią darbo formą tyrimo dalyviai dažniau šalia kompetencijos pabrėžia asmenines savybes.

2. Komandos sudėtis

Darbuotojų trūkumo problema santykyje su paslaugos kokybe pasirodo ir kaip iššūkis užtikrinant tokią komandos sudėtį, kuri leistų jaunuoliams jaustis patogiai. Tam svarbi tinkama lyčių reprezentacija – „*Man atrodo lyčių proporcijos trūkumas, ypač vyriškos pusės ir neužtikrina kokybės.*“ Svarbi ne tik jaunimo darbuotojų lytis, bet dažnai ir amžius. Jaunas žmogus dažnai matomas kaip labiau prieinamas, supratingesnis, o tai palengvina santykio kūrimą.

3. Sėkmės istorijos

Sėkmės istorijų, kurios pasiekia atsakingus asmenis, skaičius taip pat leidžia spręsti apie paslaugos kokybę – „*paslaugos kokybė yra labai gera sprendžiant iš susitikimų su jaunuoliais ar istorijų, kaip ši darbo forma pakeitė kažkieno gyvenimą.*“

Iššūkiai

Prieš pereinant prie darbo gatvėje įgyvendinimo procese kylančių iššūkių, reikalinga atkreipti dėmesį, kad tyrimo dalyviams buvo pakankamai sudėtinga įvertinti darbo gatvėje kokybę, nes tam trūko objektyvių rodiklių ir pačių jaunuolių grįžtamojo ryšio. Nepaisant to, galima drąsiai teigti, kad pagrindinis iššūkis kalbant apie darbą su jaunimu gatvėje yra rasti darbuotojų ir, juos radus, megzti kontaktą su jaunuoliais leidžiančiais laiką gatvėje, kadangi tai viena sunkesnių jaunuolių grupių.

1. Darbuotojų trūkumas

Taigi, pagrindinis iššūkis yra rasti darbuotojų kurie galėtų šį darbą dirbti ir turėtų ne tik reikalingas kompetencijas, bet ir asmenines savybes. Net pavykus rasti darbuotoją, dažnai kyla problemų suteikiant jam ilgalaikę darbo vietą, jei finansavimas nėra tęstinis („*Didžiausias iššūkis – darbuotojo su reikalingu išsilavinimu, galinčiu dirbti gatvėje, radimas.*“). Darbuotojų labiau trūksta didesnėse savivaldybėse, kuriose daugiau skirtingose vietose besibūriuojančio jaunimo.

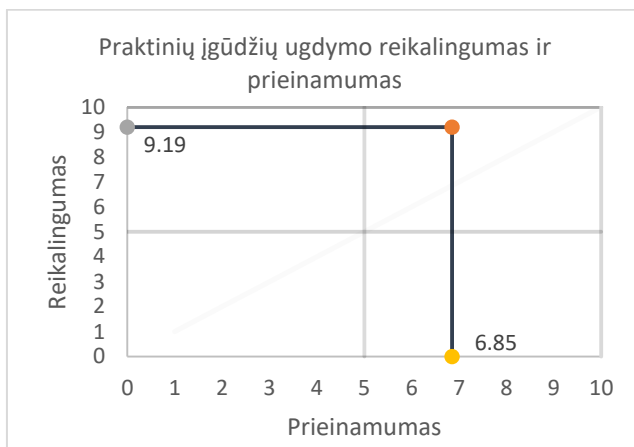
2. Sunkumai kuriant santykį su jaunuoliais

Vėlgi, kaip ir vykdant kitas darbo su jaunimu formas, tam, kad vyktų darbas su jaunimu, reikalingas santykis su jaunuoliais. Tačiau, santykiui užmegzti, ypač dirbant su sunkesnėmis grupėmis, kaip jaunuoliai, leidžiantys laiką gatvėje, reikalingas pakankamai ilgas laikas. Atsikartoja neigiamos darbuotojų kaitos įtakos darbo kokybei problema („*iššūkis, kad darbo finansavimas – projektinis, ne tęstinis*“). Vykdamas darbą gatvėje ši problema opesnė, nes be santykio su jaunuoliais negali būti įgyvendinama ir pati darbo forma – „*Sunkiausia būna nepažįstant jaunuolių prieiti prie jų, nes socialiniam darbuotojui prisistačius jaunuoliai atgrasiai žiūri.*“

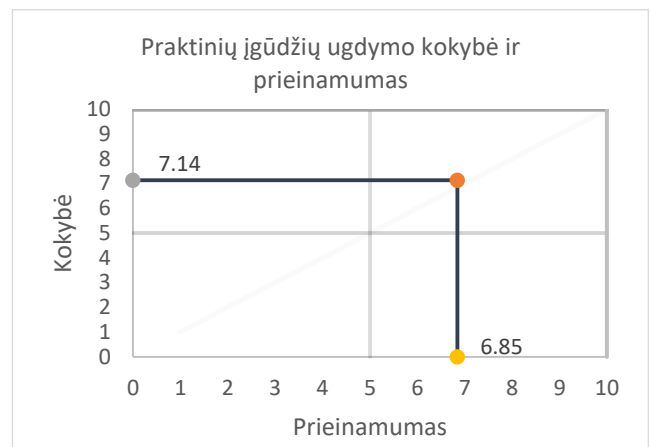
Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas

Taip, kaip yra įteisintas, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas dar nėra iki galo išpildytas nė vienoje iš į tyrimą įtrauktų savivaldybių, taigi nėra gausu praktine patirtimi paremtų įžvalgų. Dėl tos priežasties šioje skiltyje per paslaugos reikalingumo, prieinamumo ir kokybės pjūvius bus aprašomi iššūkiai, kylantys interpretuojant praktinių įgūdžių ugdymą kaip atskirą darbo formą.

Apibendrinus tyrimo dalyvių praktinę patirtį šio tyrimo rėmuose galima pastebėti, kad praktinių įgūdžių ugdymas yra pernelyg abstrakti veiklos kategorija, daugumoje savivaldybių dar netaikoma kaip atskira darbo su jaunimu forma, todėl identifikuoti ir vertinti jos turinį vis dar sudėtinga. Dabartinis praktinių įgūdžių ugdymo įteisinimas reikalauja pakankamai didelės JRK kompetencijos ir patirties, jei norima šią darbo formą savivaldybėje pritaikyti efektyviai. Vis dėlto, bendrai sutariama, kad praktinių įgūdžių ugdymas jaunuoliams yra itin reikalinga paslauga.



pav. 7 Praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos reikalingumo ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu



pav. 8 Praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos kokybės ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu

Sutariama, kad jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas yra reikalinga darbo su jaunimu forma – reikalingumo vertinimo vidurkis 9,19 balai iš 10 (pav. 7). Paslaugos reikalingumą, tyrimo dalyviai pirmiausia argumentavo tuo, kad ji yra (1) naudinga jaunuoliams – motyvuotiems leistų suteikti daugiau įvairios praktikos galimybių, padėtų jiems išsigręžinti karjeros kelią, o nemotyvuotiems – įgyti reikalingų socialinių ir profesinių įgūdžių gaunant žemo slenksčio paslaugą. Vis tik vertinant praktinių įgūdžių ugdymo kaip atskiros darbo su jaunimu formos reikalingumą, tyrimo dalyviams trūko aiškumo, (2) kokią nišą ši paslauga turėtų užpildyti tarp kitų nacionaliniu ir savivaldų mastu į praktinius įgūdžius orientuotų programų.

Paslaugos prieinamumo vertinimas siekia 6,85 balo iš 10 (pav. 7). Tyrimo dalyviams buvo sunku įvertinti paslaugos prieinamumą, nes formaliai daugumoje savivaldybių (1) ši darbo forma dar nėra įgyvendinama, dar nėra pradėta mąstyti apie galimą jos pritaikymą savivaldybėse. Kai kuriose savivaldybėse, kuriose jau yra nusistovėjusių praktikų, panašių į reglamentuotas praktinių įgūdžių ugdymo teisės akte, (2) kilo klausimas, ar tikimasi vertinimo pirma atsižvelgiant į paslaugą, kokia yra aprašyta teisės akte, ar kaip šiuo metu praktiniai įgūdžiai yra ugdomi aktualiai. Kai kurių savivaldybių atstovai teigė, kad (3) tam tikra forma ši paslauga jau praktiškai prieinama, tačiau galėtų būti labiau išplėtota.

Praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos, kaip ji šiuo metu teikiama, kokybės vertinimo vidurkis – 7,14 balo iš 10 (pav. 8). Tyrimo dalyvių pasidalinta patirtis leidžia daryti išvadą, kad tam kad būtų galima užtikrinti kokybišką paslaugą, ji turėtų būti (1) kompleksinė, užtikrinti stiprų tarpžinybinį bendradarbiavimą. Tuo pačiu metu, labai svarbu užtikrinti, (2) kad jaunuoliai turėtų laisvą pasirinkimą naudotis šia paslauga arba ne – pastebėta, kad kitų darbo formų specializavimasis atlikti praktinių įgūdžių ugdymo funkciją kartais atgraso jaunuolius nuo kitų jaunimui skirtų paslaugų naudojimosi.

Tam, kad būtų galima sėkmingai pritaikyti šią darbo su jaunimu formą individualiose savivaldybėse, reikėtų padirbėti ties (1) nišos paslaugai išskyrimo proceso išsigręžinimu, (2) turimų resursų pasitelkimo strategijomis ir (3) užtikrinimu, kad paslauga būtų teikiama kompleksiskai.

Reikalingumas

Sutariama, kad praktinių įgūdžių ugdymas jaunuoliams yra itin reikalinga paslauga, tačiau paminėtina, kad tyrimo dalyviai argumentuodami, kodėl praktinių įgūdžių ugdymas yra reikalingas kaip atskira darbo su jaunimu forma, daugumoje atvejų pabrėžia praktinių įgūdžių ugdymo reikalingumą bendrai. Tuo tarpu kalbėdami apie praktinių įgūdžių ugdymą kaip atskirą darbo su jaunimu formą tyrimo dalyviai veikia linkę kelti klausimus apie tai, kokia paslauga iš tiesų yra reikalinga.

1. Nauda jaunuoliams

Labiausiai ši darbo forma reikalinga nemotyvuotiems, nedirbantiems ir nesimokantiems jaunuoliams tam, kad jie galėtų grįžti į švietimo sistemą arba integruotis į darbo rinką (*„Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas puikiai tinka jaunuoliams, kuriems sunku susirasti darbą, sunku išbūti disciplinoje, trūksta socialinių įgūdžių.“*), tačiau ne tik. Tyrimo dalyviai išreiškia lūkestį suteikti jaunuoliams daugiau galimybių išvykti, dalyvauti tarptautinėse programose, parodyti praktikas, kurių savivaldybėje nėra (*„Tiek ir iš vadovų yra tas lūkestis, tiek ir mes patys tikimės kuo daugiau jaunimo išsiųsti į užsienį, į savanorystę, į stažuotes, kadangi... visoj apskrity viena organizacija užsiima, tai mūsų tikslas ir būtų išsiųsti jaunimą, kadangi jie nelabai kur ir turi, tie vadinami nedirbantys, nesimokantys, jie išvis neturi tų terpių, nebent per tarpininkus, bet vietoj nėra tų organizacijų.“*).

2. Niša praktinių įgūdžių ugdymui kaip atskirai darbo su jaunimu formai

Sutariama dėl to, kad jaunimo politika turėtų kelti tikslą ugdyti jaunuolių praktinius įgūdžius. Pagrindinis klausimas, kuris kyla ne *ar* reikalinga ugdyti praktinius įgūdžius, bet *kokia forma* praktinių įgūdžių ugdymas yra reikalingas. Tyrimo dalyviams nėra aišku, kokią praktinių įgūdžių ugdymo nišą turėtų užpildyti ši darbo su jaunimu forma tarp visų kitų nacionaliniu ir savivaldų mastu į praktinius įgūdžius orientuotų programų. Mąstant apie praktinių įgūdžių ugdymą kaip apie paslaugą, kuri turėtų būti orientuota į žmonės nuo 14 iki 29 metų, padedanti tiek grįžti į švietimo sistemą, tiek grįžti ar integruotis į darbo rinką, kyla klausimas, kaip turėtų atrodyti tarpžinybinis bendradarbiavimas ir kokio masto tikslas turėtų būti keliamas jaunimo politikai – *„Tai man čia kyla klausimas kur ta niša, kur mes įsipaišome, kur mes veikiame taip, kaip aprašyta teisės akte?“*

Prieinamumas

Praktinių įgūdžių ugdymas viena ar kita forma yra prieinamas beveik visose į tyrimą įtrauktose savivaldybėse, tačiau ne kaip atskira, įteisinta darbo su jaunimu forma. Vieniems tyrimo dalyviams tai atrodė kaip pakankamas argumentas teigti, kad praktinių įgūdžių ugdymas jų savivaldybėje nėra vykdomas, o kitiems – kad tai, kad formaliai dar nėra vykdomas, nereiškia, kad paslauga nėra teikiama.

1. Formalus prieinamumo vertinimas

Didesnė dalis tyrimo dalyvių atsisakė dalintis savo patirtimi būtent dėl to, kad šios darbo formos formaliai dar neįgyvendina – „*Praktinių įgūdžių kol kas neįgyvendiname.*“ Šiose savivaldybėse dažnu atveju dar nebuvo svarstyta, kaip pritaikyti praktinių įgūdžių ugdymą ir nėra patirties, kuria būtų galima pasidalinti.

2. Naujos darbo formos santykis su esamomis praktikomis

Kai kuriose savivaldybėse, ypač ten, kur jaunimo politika pradėta įgyvendinti anksčiau, jau yra praktikų, artimų tam, kas įtraukta į darbo formą reglamentuojantį teisės aktą („*Tai, kas yra apraše, jau vyksta, bet ar tai ir yra tai, ko tikimasi iš mūsų, aš šauktuką klaustuką dėčiau.*“). Sprendžiant apie paslaugos prieinamumą savivaldybėse, kuriose jau yra panašių praktikų išryškėja konfliktas tarp dviejų priedų prie atskiros darbo su jaunimu formos įgyvendinimo. Iš vienos pusės, siekio tai, kas vyksta, pritraukti prie teisės akto. Iš kitos – siekio tai, kas yra teisės akte, pritaikyti pagal vietines sąlygas. Praktikų, ilgai dirbančių JRK pozicijoje, požiūriu, prastesnė strategija būtų bandyti išprausti organiškai susiformavusias ir plėtojimai atviras praktikas į teisės akto rėmus akilai – „*Galų gale tai neturėtų būti pritraukiama prie to, ką mes čia turime [teisės akte], bet pagal organizacijos kompetencijas, pagal tai, ką mes jau turim, ir koks lūkestis yra.*“ Taigi, vertinant prieinamumą reikėtų atsižvelgti, ar tikimasi aptikti tokią paslaugą, kokia yra aprašyta teisės akte, ar kaip šiuo metu praktiniai įgūdžiai yra ugdomi aktualiai. Yra savivaldybių, kurios jau turi pagrindą teigti, kad praktinių įgūdžių ugdymas yra prieinamas.

3. Praktinis prieinamumo vertinimas

Remiantis patirtimi tyrimo dalyvių, kurie dalinosi patirtimi ugdant praktinius įgūdžius dar nesant reglamentuojančių teisės aktų, galima teigti, kad savita šios paslaugos forma jau turi savo nišą ir yra prieinama stiprias komandas turinčiuose jaunimo centruose – „*Bet kokiu atveju, jei jaunuolis yra problematiškas, jis būna nukreiptas pas mus į PAJC. Jaunimo centre visa darbo su juo programa yra sudaroma*“ Ilgalaikiai darbuotojai per praktiką įgyja kompetencijas, reikalingas praktiniams įgūdžiams ugdyti, organizuoja užsiėmimus ir edukacijas, orientuotas į įgūdžius, kurių trūksta jaunimo centro lankytojams – „*bet mažesnėse savivaldybėse tai yra tie patys jaunimo darbuotojai, kurie per laiką susikuria jau tą tiek žinių, tiek patirties bagažą, kad dirbant su tais nedirbančiais ir nesimokančiais jaunuoliais, sugebėtų juos informuoti tinkamai, konsultuoti, suteikti tą atsakymą kaip aš sakau, kaip, kokia kryptim ar suorganizuoti kokį informacinį renginį, paskaitą apie tai arba per kažkokį kitą metodą užmegzti tą kontaktą ir tą įgūdžių temą užjudinti.*“ Galima teigti, kad praktinių įgūdžių ugdymas kai kuriose savivaldybėse yra vykdomas individualiai dirbant su nemotyvuotais, problematiškais jaunuoliais, tačiau tai neatspindi šios paslaugos, kaip ji yra įteisinta, visumos.

Kokybė

Tyrimo dalyvių manymu, praktinių įgūdžių ugdymo kokybė priklauso nuo to, ar yra suformuota stipri jaunimo, socialinių, švietimo ir užimtumo tarnybos darbuotojų komanda. Šią darbo formą jie mato kaip kompleksinę paslaugą, todėl, kad ji būtų kokybiška, reikalinga investuoti į efektyvų bendradarbiavimą su kitomis vietinėmis institucijomis. Vis tik tam, kad paslauga pasiteisintų, ji turi būti orientuota į jaunuolius, kurie patys išreiškia norą ugdytis.

1. Kompleksinė paslauga

Praktinių įgūdžių ugdymo kokybė įsivaizduojama neatsiejamai nuo galimybių prisitaikyti prie konkrečių jaunuolių poreikių. Toks prisitaikymas, ypač dirbant su sunkesniais, nemotyvuotais jaunuoliais, įmanomas tik turint įvairių specialistų komandą (*„Tai yra kompleksinis darbas, kadangi kiekvienas specialistas ir turi vesti tą jaunuolį savo srities keliu. [...] Jaunimo centre visa darbo su juo programa yra sudaroma, nuo kontakto su mokytojais, jei yra poreikis, su tėvais ir socialiniais darbuotojais priskirtais ir ta situacija yra puikiai žinoma.“*).

2. Laisvas pasirinkimas

Sutariama dėl to, kad jaunuoliai naudodamiesi darbo su jaunimu paslaugomis turėtų turėti galimybę rinktis ugdyti arba neugdyti savo praktinius įgūdžius ir jei ugdyti, tai kuriuos taip *„kad matytų asmeninę naudą sau“*. Kitaip tariant, tai neturėtų būti primestinė darbo forma, o veikiau papildomų galimybių suteikimas, kad tie, kurie nori, galėtų jomis pasinaudoti, tie, kurie nenori, dėl spaudimo įsitraukti nebūtų atgrasyti nuo kitų paslaugų jaunimui (*„Norisi kuo daugiau siūlyti, kad būtų kuo daugiau pasiūlymų, bet nespauti jų dalyvauti, bet kuo daugiau siūlyti, kad jie patys norėtų ir galėtų iš visko rinktis.“*).

Iššūkiai

Apibendrinus problemas, kylančias apie šios naujos darbo formos integravimą, pagrindiniai iššūkiai kyla bandant pritaikyti reglamentą prie konkrečios savivaldybės ir konkrečių jaunuolių poreikių.

1. Nišos išskyrimas

Visų pirma reikėtų išskirti iššūkį nustatant darbo su praktiniu įgūdžių ugdymu nišą kiekvienoje savivaldybėje taip, kad teikiama paslauga papildytų kitas, jau esamas, į praktinių įgūdžių ugdymą orientuotas programas.

2. Turimų resursų pasitelkimas

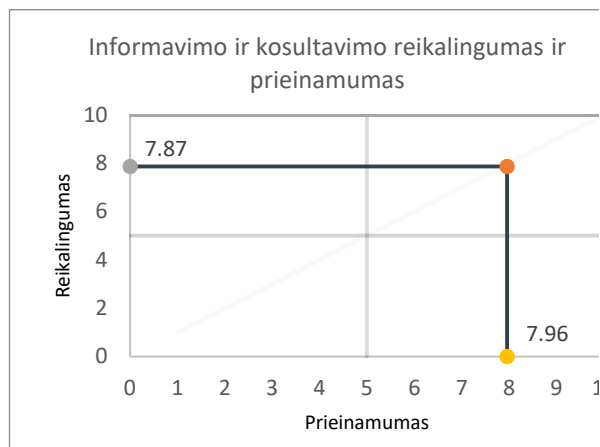
Kitas iššūkis liečia vietos organizacijų ir įstaigų pasitelkimą šiai darbo formai įgyvendinti. Pastebima kad organizacijos įsikuria jau turėdamos tam tikrus tikslus, o papildomų tikslų išsikėlimas savaime reiškia papildomo finansavimo, mokymų, akreditacijų, grįžtamojo ryšio poreikį: „*Nes supraskite vieną dalyką, organizacijos susiburia tam tikru tikslu ir tokio tikslo kaip praktinių įgūdžių ugdymo programos taikymas galimai pradžioje jos neturėjo. [...] matyti tikslą ne šiaip sau, bet kad pačiai organizacijai iš šito būtų nauda. [...] kas iš to – ar tai papildomas darbo užmokestis, ar tai kompetencijų ir galimybių kėlimas. Na, jeigu paprašysiu organizacijos, ji sakytu, vienas vargas – kam man užsimesti tą praktinių įgūdžių ugdymą, kai aš stiprus tame ir tame.*“ Taigi, tam, kad būtų galima rasti partnerių įgyvendinant šią darbo formą, labai svarbu numatyti ir kokias jiems iš to nauda.

3. Kompleksinės paslaugos užtikrinimas

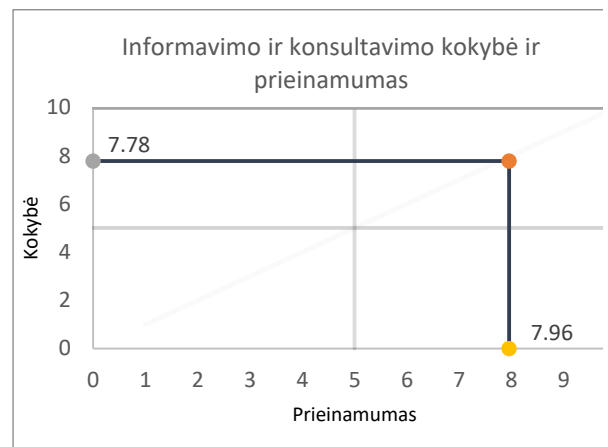
Tam, kad praktinių įgūdžių ugdymas būtų kokybiška paslauga, labai svarbu atsižvelgti į jaunuolio poreikius, o tai savaime numato kompleksinio pobūdžio paslaugą, teikiamą komandos, sudarytos iš skirtingų sričių specialistų. Tai reiškia, kad savivaldybėse, kuriose tokia komanda dar nėra susiformavusi, praktinių įgūdžių ugdymas kelia papildomą iššūkį šiuos parengiamuosius darbus atlikti – suburti komandą ir sustiprinti tarpžinybinį bendradarbiavimą: „*Jei ji tokia kaip atskira [darbo su jaunimu forma], kažkoks jaunimo centras užsiims praktinių įgūdžių ugdymu, tai manau, kad efekto mažai bus galima tikėtis. Ta priemone, ji reikalinga kartu su visu tuo kontekstu, visu tuo bendradarbiavimu.*“ Taigi, net savivaldybėse, kuriose jaunimo darbuotojų komanda atlieka tam tikras praktinių įgūdžių ugdymo funkcijas, reikalinga užtikrinti ir kitų, su šia tema dirbančių, institucijų įtraukimą.

Jaunimo informavimas ir konsultavimas

Išskyrus didžiųjų miestų savivaldybes, jaunimo informavimas ir konsultavimas kaip atskira darbo su jaunimu forma nėra laikomas reikalingu. Tai susiję su informacijos sraultais, kurie miestuose didesni, apima daugiau galimybių nei rajonų savivaldybėse, kur dažniau kreipiamasi dėl elementaresnių dažnai atsikartojančių klausimų, susijusių su profesiniu konsultavimu arba tam tikrų paslaugų gavimu. Mažesnėse savivaldybėse dėl šios priežasties teikiant konsultavimo ir informavimo paslaugą dažniau vertinama ta pati stipri ir įvairialypė jaunimo darbuotojų komanda. Pastebėtina, kad, nors šios darbo formos reglamente numatyta paslaugą teikti ne tik jaunimui, bet visiems, kam ji reikalinga, tyrimo dalyvių praktinė patirtis rodo, kad teikiant šią paslaugą su kitomis tikslinėmis grupėmis dirbama rečiau. Yra manančių, kad ši darbo forma dar nėra pasiekusi savo potencialo ir galėtų būti daug naudingesnė.



pav. 9 Informavimo ir konsultavimo paslaugos reikalingumo ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu



pav. 10 Informavimo ir konsultavimo paslaugos kokybės ir prieinamumo vertinimo vidurkiai dešimtbalėje skalėje atvaizduoti santykiyje su idealiu, dešimties iš dešimt balų vertinimu

Nors informavimo ir konsultavimo paslaugos poreikis įvertintas 7,87 balo iš 10 (pav. 9), požiūriai, ar paslauga reikalinga, išsiskiria priklausomai nuo savivaldybės ypatumų: (1) mažesnėse savivaldybėse poreikis mažesnis dėl to, kad jaunimo darbuotojai šią funkciją atlieka efektyviau, o (2) didžiuosiuose miestuose ši paslauga vertinama kaip labai reikalinga dėl informacinių srautų gausos.

Paslaugos prieinamumo vertinimo vidurkis – 7,96 balo iš 10 (pav. 9). Mažesnėse savivaldybėse prieinamumas dažniausiai labai gerai užtikrinamas (1) darbuotojų, kurie visada arti jaunuolių, o didžiuosiuose miestuose (2) susiduriama su informacijos asimetrija – paslauga neprieinama, nes jaunuoliai apie ją nežino.

Informavimo ir konsultavimo kokybės vertinimo vidurkis – 7,96 balo iš 10 (pav. 10). Vertindami kokybę tyrimo dalyviai akcentuoja (1) santykį tarp informuojančio ir konsultuojančio darbuotojo – kad jaunuolis galėtų patogiai kreiptis rūpimais klausimais, darbuotojas turėtų jau turėti gerą santykį su jaunuoliu arba būti jam patrauklus, prieinamas. Kitas kokybiškos paslaugos aspektas – (2) pagalba praktiškai pritaikant suteiktą informaciją.

Tam, kad paslaugos kokybė ir prieinamumas būtų geresni, remiantis tyrimo dalyvių praktika, didžiuosiuose miestuose vertėtų dirbti (1) vieno langelio principu. Taip pat vertėtų persvarstyti, (2) kaip šią paslaugą integruoti mažesnėse savivaldybėse taip, kad ji nebūtų savitikslė, o stiprintų vietos jaunimo politiką – galbūt ją būtų galima matyti kaip tiesioginę jungtį tarp NVO, aktyvių jaunuolių ir JRK, apskritojo stalo.

Reikalingumas

Informavimo ir konsultavimo kaip atskiros darbo su jaunimu formos poreikis priklauso nuo savivaldybės dydžio ir jaunuolių poreikių.

1. Mažesnė savivaldybė – mažesnis poreikis

Informavimo ir konsultavimo kaip atskiros darbo su jaunimu formos poreikis nėra didelis už didžiųjų miestų savivaldybių ribų, kur jaunuoliams tikrai kyla iššūkių orientuojantis informacijos gausoje. Mažesnė savivaldybė su informavimu ir konsultavimu susijusius klausimus sprendžia tie darbuotojai, kurie yra arčiausiai jaunuolio – „*Jei vertinant jaunimo konsultavimą ir informavimą taip, kaip dabar yra įteisinta, kaip galima įskaityt savo pareigybes ir jas įgyvendint, tai ji yra nereikalinga. Tą patį gali padaryti ir koordinatorius, ir mokytojas kompetencijos didesnės, ir jaunimo centras, ir netgi jaunuoliai dabar yra raštingi, patys susiranda ir gali padaryt.*“ Dėl šios priežasties informavimo ir konsultavimo taškai už jaunimo centro ribų mažesnė savivaldybė retai pasiteisina – „*Kažkaip visą laiką dirbtinai kreipti jaunuolius į informavimo ir konsultavimo tašką nematau reikalo. Jaunimo darbuotojai tikrai tą daro, tikrai žino apie savanorystę, įdarbinimo galimybes. Geriau reikia stiprinti jaunimo darbuotojas. [...] Bet atskirai laikyti etatą ar pusę etato tam taškui tik tam reikalui, man atrodo, kad tai nėra būtina.*”

2. Didžiųjų miestų savivaldybė – didesnis poreikis

Praktika didžiuosiuose miestuose rodo, kad dėl informacijos gausos jaunimo informavimo ir konsultavimo taškai yra reikalingi. Kitaip tariant, yra verta įgyvendinti šią darbo formą pilnai, kaip ji yra reglamentuota, nes jaunuoliams reikalinga tokia pagalba – „*Jaunimo informavimas ir konsultavimas reikalingas jaunuoliams, kuriems reikia pagalbos susigaudant informacijos srautuose.*“ Miestuose gyvenantiems jaunuoliams taip pat dažniau aktuali su mobilumu ir kitomis galimybėmis susijusi informacija – „*Vieni jaunuoliai moka ieškoti informacijos internetinėje erdvėje, kiti mažiau. Kitam tiesiog reikia patarimo, užvirtinimo, kad tikrai tenai. Pas mus informavimas ir konsultavimas veikia, mes pakankamai čia stiprūs, nes esame „Eurodesk“ partneriai, iš kurių apie mobilumo programas gauname naujausią informaciją.*“

Prieinamumas

Mažesnė savivaldybė paslaugos prieinamumą geriausiai užtikrina jos teikimas arčiausiai jaunuolių ir aktyvios jaunimo darbuotojų pastangos mokyti pačius jaunuolius domėtis galimybėmis. Didžiųjų miestų savivaldybė pagrindinė neprieinamumo priežastis yra ta, kad jaunuoliai nežino apie paslaugą. Šia prasme būtų galima sakyti, kad didžiuosiuose miestuose sunkiau užtikrinti paslaugos prieinamumą,

1. Jaunimo darbuotojai esantys šalia

Informavimo ir konsultavimo paslauga geriausiai užtikrinama, kai savivaldybė turi stiprią ir įvairialypę jaunimo darbuotojų komandą, užmezgusią gerus santykius su vietos jaunuoliais - „*Pas mus*

kolektyve visada yra bent vienas, kuris kurioj nors srity gali pakonsultuoti, todėl man tas informavimas ir konsultavimas pilnai galėtų vykti be atskirų taškų, o tiesiog kaip atviro darbo dalis, taip pas mus pasiteisina.“

2. Informacijos asimetrija

Tyrimo dalyviai dirbantys didžiuosiuose miestuose kaip pagrindinę priežastį, kodėl paslauga yra neprieinama jaunuoliams, išskiria informacijos asimetriją – *„Kol kas nacionaliniu ir savivaldos lygmeniu, ką aš pastebiu, tai sakom, kad mes turime paslaugą ir tai yra OK, kad ji yra reikalinga, bet jaunimas apie ją nežino. Čia yra informacijos asimetrija, informacija nepasiekia auditorijos.“*

Kokybė

Tam, kad informuoti ir konsultuoti būtų galima kokybiškai, reikalinga, kad jaunuoliai patogiai jaustųsi kreipdamiesi į paslaugą teikiančius darbuotojus.

1. Santykis tarp jaunuolio ir darbuotojo

Kad jaunuolis galėtų kreiptis sau rūpimais klausimais, dažnu atveju reikia, kad jaunimo darbuotojas jam būtų patrauklus, atrodytų prieinamas. Dėl šios priežasties jaunuoliams paprasčiau gauti kokybišką konsultaciją iš pažįstamų darbuotojų (*„Visur yra nuoširdus bendradarbiavimas, su kolegom, su jaunimo darbuotojais. Turi užmegzti tą ryšį, o paskui tas ryšys, bendrumas ir padeda.“*). Jei darbuotojas nėra pažįstamas, kaip dažniau pasitaiko didžiųjų miestų atveju, praktika rodo, kad jaunuoliams patogiau kreiptis į jaunus žmonės – *„Pirmas momentas, kalbant apie JIK, yra, kad konsultuotų jaunas žmogus. Jei konsultuoja jaunas specialistas, tai jaunuoliui bus drąsiau apie tai kalbėti. Antras momentas - yra sukuriamas ryšys, o ne padaromas „check’as“. Yra sukuriamas ryšys, kuris dažnai pereina į atvirą darbą su jaunimu, į darbą su atveju, individualiu asmeniu ir t.t.“*

2. Pagalba praktiškai pritaikant informaciją

Tyrimo dalyvių geroji praktika rodo, kad ši darbo forma labiausiai pasiteisina, kai skiriama laiko ne tik informacijos suteikimui, konsultavimui, bet ir suteikiama pagalba gautą informaciją pritaikant – *„Aš taip įsivaizduoju tą darbą. Pagalbą ieškant galimybių, galimybių jas įgyvendinti. Juos reikia užkabinti. Bet ne užkabinti, kad skrajutę parodyt, ne elektroninį laišką nusiųst, bet tiesiogiai parodyt, papasakot, maždaug – žinai, aš pažįstu dar vieną, kuris irgi tuo pačiu domisi, galbūt mes galėtume kažką sugalvot. Parodyt, kaip tą informaciją taikyt praktiškai.“*

Iššūkiai

Iššūkiai, kylantys įgyvendinant šią darbo su jaunimu formą, taip pat priklauso nuo savivaldybės dydžio. Mažesnėse savivaldybėse dažniau kyla problema, kad įkurti informavimo centrai ir taškai nepasiteisina, nes nesiintegruoja į darbo su jaunimu visumą. Tuo tarpu didžiuosiuose miestuose aktualesnis vieno langelio principo trūkumas.

1. Vieno langelio principo trūkumas

Didžiuosiuose miestuose gausus informacijos srautas skatina jaunimo informavimą ir konsultavimą vykdyti vieno langelio principu ir tokiu būdu sekti, kas jaunimui aktualiausia bei ieškoti geriausių būdų jiems suteikti reikalingą informaciją: *„Ką pastebėjome [...], be struktūros viskas veikia į dešinę, į kairę, į viršų, į apačią. [...] Ateityje planuojame, kad visi taškai imtų veikti vieno langelio principu skėtine struktūra.“*

2. Sunkumai integruojant centrus ir taškus į darbo su jaunimu visumą

Tyrimo dalyvių patirtis rodo, kad mažesnėse savivaldybėse informavimo ir konsultavimo kaip darbo formos potencialas nėra išpildomas, nes nepavyksta organiškai įtraukti šią paslaugą teikiančius darbuotojus į darbo su jaunimu visumą – *„Kažkaip visą laiką dirbtinai kreipti jaunuolius į informavimo ir konsultavimo tašką nematau reikalo.“* Tyrimo dalyvių geroji praktika rodo, kad prasmingai integruoti šią paslaugą trukdo mąstymas apie ją kaip apie savitikslių veiklą, nenubrėžiant aiškios darbo krypties ir nišos: *„Aš manau, kad tas žmogus turėtų neformaliai kuruoti aktyvius jaunuolius, palaikyti ryšį su NVO nariais. [...] Jei keičiant kryptį ir išplėtojam to darbo galimybes, aš tikrai matau didelį potencialą ir ryšį, kuris stiprintų neformalias organizacijas, aktyvius jaunuolius. Net ir neaktyvius [...]. Ta prasme, kad taip sustiprintų tą įsitraukimą, būtų konkretus, suvokiamas veiksmas, pagalba, kurios reikalingumą tikrai vertinčiau dešimčiai.“* Taigi, kyla iššūkis pakeisti požiūrį į šią darbo formą, kad būtų galima ją taikyti prasmingai.

APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS

1. Žmogiškieji ištekliai darbe – prioritetinė sritis investicijai, kadangi nuo jos priklauso ir efektyvus finansinių išteklių panaudojimas, ir darbo su jaunimu tęstinumas bei projektų įgyvendinimo kokybė. Praktinė patirtis rodo, kad kiekvienos darbo su jaunimu formos sėkmingas įgyvendinimas pirmiausia priklauso nuo jas vykdančių darbuotojų kompetencijos. Nepaisant to, kad darbo su jaunimu pagrindas yra darbuotojų santykis su jaunuoliais, šiuo metu žmogiškųjų išteklių valdymo klausimai nėra prioritetiniai. Galima skirti tris investavimo į žmogiškuosius išteklius gerąsias praktikas, kurios padėtų kelti darbo su jaunimu kokybę.

1.1. Atrankos proceso apsibrėžimas. Siekiant užtikrinti darbo su jaunimu kokybę, vertėtų apsibrėžti darbuotojų atrankos strategiją, kuri galėtų būti taikoma vienodai visose savivaldybėse. Tinkamas atrankos procesas padėtų užtikrinti, kad darbuotojas turi reikiamas kompetencijas, socialinius įgūdžius ir asmenines savybes darbui su jaunuoliais. Geroji praktika rodo, kad dėmesys darbuotojų atrankos procesui padeda patiems darbuotojams suprasti, ar toks darbas būtų jiems tinkamas ir padidina tikimybę rasti ilgalaikį darbuotoją.

1.2. Investavimas į ilgalaikių darbuotojų išlaikymą. Vienas iš darbo su jaunimu kokybę lemiančių veiksnių kalbant apie visas darbo su jaunimu formas – geras santykis su jaunuoliais, kuriems teikiamos paslaugos. Ypač tai svarbu kalbant apie sudėtingesnes jaunuolių grupes – nemotyvuotus, nedirbančius, nesimokančius jaunuolius. Geram santykiui sukurti reikalingas laikas, todėl darbuotojų kaita daro tiesioginę įtaką darbo kokybei. Tuo pačiu metu ilgalaikiai darbuotojai sukaupia daugiau praktinės patirties, kuri taip pat padeda užtikrinti kokybišką darbą. Dėl šių priežasčių ypatingai svarbu sudaryti tokias darbo sąlygas, kad darbuotojai būtų skatinami pareigose likti ilgą laiką – tai apima tiek finansinį skatinimą, tiek kokybišką profesinę priežiūrą, kuri būtina visiems su žmonėmis dirbantiems asmenims.

1.3. Jaunimo darbuotojų komandos stiprinimas. Kokybiškam darbui su jaunuoliais taip pat svarbi įvairialypė, gerai funkcionuojanti komanda. Komandos stiprinimas svarbus ir mobilaus, ir darbo gatvėje vykdymui bei praktinių įgūdžių ugdymo paslaugos visapusiškumui užtikrinti. Komandos stiprinimas galėtų būti realizuojamas per supervizijas, kvalifikacijos kėlimo kursus, orientuotus į kiekvieno iš komandos narių stipriąsias puses ir kitokią profesinę priežiūrą kaip gerosios praktikos dalinimasis tarp savivaldybių.

2. Investavimas į viešuosius ryšius. Viena iš problemų, su kuria susiduriama užtikrinant paslaugų jaunimui prieinamumą – informacijos asimetrija. Paslaugos yra teikiamos, sudaromos įvairios galimybės, tačiau, jaunuoliai, nežinodami apie jas, negali arba nemoka jomis pasinaudoti. Praktikai mato du būdus, kaip būtų galima šią problemą spręsti.

2.1. Pažindinimas su jaunimo politika nuo mažens. Praktikai išreiškia poreikį jaunuolius pažindinti su šiomis paslaugomis ir galimybėmis nuo mažens, kad kartos užaugtų apie jas žinodamos, mokėdamos jomis pasinaudoti.

2.2. Patraukli komunikacija apie teikiamas paslaugas. Sėkmingam darbui su jaunimu reikalinga patraukli komunikacija apie teikiamas paslaugas, Praktinė patirtis rodo, kad jaunuoliai vengia naudotis paslaugomis jaunimui, jei sudaromas įspūdis, kad paslauga orientuota į tokią tikslinę grupę, kuriai jie savęs nenori priskirti. Taip pat nuo paslaugos gali atgrasyti ir vieta, kurioje paslauga teikiama, jeigu ji susijusi su tomis pačiomis grupėmis, su kuriomis jaunuoliai nenori savęs sieti, todėl verta investuoti ir į patrauklų vietos, kurioje paslauga teikiama, įvaizdį – ar tai būtų pasirenkant patalpas miesto centre, ar įdedant pastangų pakeisti jau turimų patalpų įvaizdį.

3. Reikalingas darbas su įtraukimo užtikrinimu. Įtraukimo užtikrinimo problema kyla daugumoje savivaldybių – dažniausiai yra dirbama ne su visais vietos jaunuoliais, bet išskiriamos vienos tikslinės grupės, o kitos pamiršamos. Pastangos užtikrinti įtraukimą padėtų iškomunikuoti, kad paslaugos jaunimui yra prieinamos visiems jaunuoliams.

3.1. Riboti atvirą jaunuolių kategorizavimą. Atviras jaunuolių skirstymas pagal motyvaciją, galimybes, aktyvumą, apriboja paslaugos prieinamumą, nes sudaro įspūdį, kad paslauga gali naudotis tik tam tikros tikslinės grupės, o ne visi, kuriems ji reikalinga. Verčiau apie paslaugas komunikuoti akcentuojant suteikiamas galimybes, o ne atvirai išskiriant, į ką paslauga orientuota.

3.2. Paslaugų repertuaro išplėtimas. Išvengti kai kurių tikslinių jaunimo grupių apleidimo savivaldybėse padėtų ir paslaugų repertuaro išplėtimas, tokiu būdu užtikrinant, kad kiekvienai iš tikslinių grupių priklausantys jaunuoliai turėtų iš ko rinktis – nuo paramos, pagalbos, palydėjimo iki sąlygų savirealizacijai sudarymo.

4. Parengiamųjų darbų atlikimas prieš taikant naujoves. Remiantis savivaldybių gerąja patirtimi, reikalinga pabrėžti, kad reikėtų vengti aklo, kitose vietovėse pasiteisinusių praktikų, taikymo. Prieš taikant kiekvieną naują praktiką, reikėtų atlikti nišos paslaugai analizę bei, remiantis jos rezultatais, sukurti ir išbandyti pilotinę versiją. Tą padaryti galima imantis dviejų strategijų.

4.1. Pilotinės naujų praktikų versijos. Prieš įvedant naują reikėtų parengti darbuotojus jų vykdymui. Pirmas pasirengimo etapas – lauko tyrimas, kurio tikslas išsiaiškinti, ar paslauga reikalinga ir kaip ji galėtų būti pritaikyta konkrečioje savivaldybėje. Antras etapas – pilotinės paslaugos versijos sukūrimas, remiantis lauko tyrimo rezultatais. Jei pilotinė versija pasiteisina, patirtis ją taikant turėtų būti panaudota kaip pagrindas darbuotojams išsikelti kompetencijos kėlimo

tikslus – reikalinga nepamiršti, kad kiekviena nauja užduotis darbe reikalauja, kad darbuotojas tinkamai pasirengtų ją atlikti.

4.2. Auditorijos subūrimas. Pradedant teikti naują paslaugą, reikalinga užtikrinti, kad susiburtų auditorija, kuri ja naudotųsi, todėl tarp parengiamųjų darbų turėtų būti suplanuota ir tokia komunikacija apie naują paslaugą, kuri pasiektų reikiamus asmenis ir būtų jiems patraukli.

5. Reikalingas jaunimo politikos pozicijos prevencijos tema išgryninimas. Dirbdami su jaunuoliais tiek jaunimo reikalų koordinatoriai, tiek jaunimo darbuotojai susiduria su įvairių priklausomybių problema. Kalbėdami apie priklausomybes ir prevenciją, jaunimo reikalų koordinatoriai išreiškė poreikį reglamentui, pagal kurį galėtų komunikuoti jaunimo politikos poziciją prevencijos klausimais. Tuo pačiu metu išsakytas ir poreikis tarpžinybinio bendradarbiavimo gairėms, kurios būtų naudingos dirbant su priklausomais jaunuoliais. To reikia, nes šiuo metu trūksta įrankių darbui su priklausomais jaunuoliais ir priklausomybių prevencija, o darbo su jaunimu kasdienybėje dažnai susiduriama su priklausomybėmis.

6. Kalbant apie praktinių įgūdžių ugdymo vykdymą, reikalinga atkreipti dėmesį, kad tai yra kompleksinė paslauga, reikalaujanti tarpžinybinio bendradarbiavimo. Tai reiškia, kad, prieš imantis vykdyti šią darbo formą, rekomenduotina kiekvienoje savivaldybėje atlikti parengiamuosius darbus: pasidomėti, kas savivaldybėje teikia arba būtų suinteresuoti teikti praktinių įgūdžių ugdymo paslaugas jaunimui ir megzti bendradarbiavimo santykius su atitinkamomis įstaigomis, institucijomis. Tokie parengiamieji darbai reikalingi, nes, iš vienos pusės, padėtų užtikrinti, kad praktinių įgūdžių ugdymas, kaip atskira darbo su jaunimu forma, nepersidengtų su kitų įstaigų ar institucijų teikiamomis, į praktinių įgūdžių ugdymą orientuotomis, paslaugomis jaunimui. Ir, iš kitos pusės, bendradarbiavimo santykių mezgimas reikalingas, nes padėtų užtikrinti kompleksinę, kokybišką paslaugą.

7. Jaunimo informavimas ir konsultavimas šiuo metu matomas kaip dar ne pakankamai išvystyta darbo su jaunimu forma. Matomos dvi šios darbo formos plėtojimo galimybės:

7.1. Centralizavimas. Didesniuose miestuose, dėl didelių informacijos srautų, informavimas ir konsultavimas galėtų būti vykdomas efektyviau, jei paslaugai būtų pritaikytas vieno langelio principas.

7.2. Integravimas. Mažesnėse savivaldybėse informavimo ir konsultavimo veikla galėtų būti apjungiamą su Apskritojo stalo veikla. Geroji praktika rodo, kad informavimas ir konsultavimas veikia efektyviau, kai už šios paslaugos teikimą atsakingas asmuo veikia kaip tarpininkas tarp aktyvių jaunuolių, NVO ir apskritojo stalo. Toks tarpininkavimas apima informacijos apie įvairias galimybes teikimą aktyviems jaunuoliams ir NVO atstovams bei apskritojo stalo informavimą apie NVO ir aktyvių jaunuolių poreikius, užmojus, veiklas.

8. Būtina tobulinti teisinį reglamentavimą, siekiant kelių tikslų – išspręsti (ne)mokamų paslaugų teikimą kaip būtiną reikalavimą, įteisinti jaunimo darbuotojo profesiją, suvienodinti darbo su jaunimu formų teisinį reglamentavimą, esantį skirtinguose teisės aktuose.

9. Būtina tobulinti kiekybinius ir kokybinius rodiklius, kuriant rodiklių sistemą, matuojančią kiekvienoje darbo su jaunimu formoje veikiančių organizacijų struktūrą ir valdymą, veiklos (paslaugų) procesų organizavimą, rezultatus (efektą) asmeniui, jo aplinkai, bendruomenei. Apsvarstyti galimybę įvairiose darbo su jaunimu formose diegti standartus. Apsvarstyti galimybę taikyti akreditacijų sistemą visoms organizacijoms, įgyvendinančioms įvairias darbo su jaunimu formas, tai paskatintų ne tik įvairesnę darbo su jaunimu formą, bet ir stipriai prisidėtų prie jų kokybės.

10. Skatinti įvairių darbo su jaunimu formų plėtrą, ypač – didžiuosiuose miestuose, kur turima įvairi darbo su jaunimu infrastruktūra (organizacijos) gali pasiekti tik nedidelę dalį jaunų žmonių, ir siekiant kad kiekvienoje miesto seniūnijoje veiktų tinklas įvairias darbo su jaunimu formas vykdančių organizacijų, atsižvelgiant į jaunų žmonių, gyvenančių ir nuolat leidžiančių laiką atitinkamoje teritorijoje. Regionuose rūpintis atviro darbo su jaunimu ir mobiliojo darbo su jaunimu, jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas teikiančių organizacijų materialinių ir žmogiškųjų išteklių stiprinimu, siekiant kad jos galėtų pasiūlyti platesnį laisvalaikio užimtumo, ugdymo(si), socializacijos ir kitų paslaugų ir veiklos formų įvairovę, bei galėtų užimti daugiau jaunų žmonių.

11. Atsižvelgiant į jaunimo informavimo ir konsultavimo formos įgyvendinimo situaciją, stipriau rūpintis šios formos plėtra ir populiarinimu skiriant tam tinkamą finansavimą. Analizuoti galimybes kaip padidinti šių paslaugų prieinamumą ir naudojimą ir portalo zinauviska.lt vartotojų skaičių. Pavyzdžiui, organizuoti informacines kampanijas, skatinančias portalo lankomumą, kurti programą (apps'ą), kuri apjungtų a) informaciją, taškus/vietas, kur jaunas žmogus galėtų nueiti /kreiptis įvairiais jį dominančiais klausimais ar įsitraukti į įvairias jo pomėgius ar interesus atitinkančias veiklas kiekvienoje savivaldybėje, b) paslaugas (informavimą, konsultavimą, emocinę pagalbą ir pan.), c) įvairias kitas galimybes (pvz. lengvatos ar nuolaidos paslaugoms, prekėms bei renginiams ir kitos naudos) ir galėtų veikti kaip pvz. „virtuali jaunimo kortelė“ Lietuvoje. Pažymėtina kad tokios arba panašios galimybės jaunimui, veikia daugelyje Europos šalių, pvz. Europos Jaunimo kortelė (Youth Card) veikia 30-tyje Europos šalių.

12. Stiprinti darbą su savivaldybėmis, pirmiausia – su savivaldybės politikais ir administracija, siekiant darbo su jaunimu formų plėtros ir palaikymo. Dirbti su vietos valdžia ne tik tiesiogiai, bet ir per apygardose išrinktus Seimo narius, Lietuvos savivaldybių asociaciją, regionų tarybas.

METODIKA

Tyrimo tikslas:

Gauti grįžtamąjį ryšį iš su jaunimu dirbančių žmonių dėl įstatyme numatytų 5 pagrindinių darbo su jaunimu formų praktinio įgyvendinimo, jų naudingumo ir prieinamumo jaunam žmogui.

Tyrimo metodas:

Atlikti giluminiai, pusiau struktūruoti interviu (angl. *in-depth interview*). Interviu transkribuoti ir apdoroti vadovaujantis Virginia Braun ir Victoria Clarke (2006) parengta „Teminės analizės“ metodika, medžiagai pritaikytas teorinės teminės analizės tipas.

Tyrimo imtis:

25 su jaunimu dirbantys asmenys 5 miestų ir 20 rajonų savivaldybėse. 23 iš tyrimo dalyvių yra užimantys jaunimo reikalų koordinatoriaus pareigas, 2 – atvirų jaunimo centrų darbuotojai.

Tyrimo lokacija:

Lietuva.

Tikslinė grupė:

Tyrimo orientuojamasi į 5 įstatyme išskirtas darbu su jaunimu formas. Kadangi darbas su jaunimu įvairios savivaldybėse organizuojamas skirtingai (visų pirma paklausomai nuo savivaldybės dydžio), ne visose savivaldybėse vykdomos ar vienoda apimtimi vykdomos skirtingos darbo su jaunimu formos. Be to JRA atliekami savivaldybių vertinimai rodo gana skirtingus pasiekimus darbo su jaunimu rezultatus (tikėtina priklausomai ir nuo vietinių politikų požiūrio, valios ir palaikymo), atsirinkdami kokybinio tyrimo informantus rėmėmės šiais kriterijais: (1) savivaldybės dydis, (2) savivaldybės efektyvumas Jaunimo politikos srityje, (3) geografinis regioninis padengimas, atsižvelgiant tiek į lokacijos, tiek į savivaldybės tipo (miestietiška/ rajoninė) kriterijus.

Taip pat, siekiant užtikrinti vertinimų įvairovę, pasirinkti skirtingas funkcijas atliekantys informantai.