

Atvirojo darbo su
jaunimu,
mobiliojo darbo su
jaunimu ir darbo su
jaunimu gatvėje
**paslaugų poveikio
tyrimas**



Tyrimo užsakovas: Jaunimo reikalų agentūra

Darbo su jaunimu politikos samprata ir literatūros apžvalga: Vytauto Didžiojo universiteto V. Kavolio transdisciplininių tyrimų instituto mokslo darbuotoja dr. Rasa Indriliūnaitė

Tyrimą ir analizę atliko bei rekomendacijas parengė Taikomosios antropologijos organizacijos „Anthropos“ tyrėjos Daina Pupkevičiūtė ir Renida Baltrušaitytė



*dr. Rasa
Indriliūnaitė*

TURINYS

IVADAS	05
TYRIMO METODOLOGIJA	06
1. DARBO SU JAUNIMU POLITIKOS KONTEKSTAS	08
1.1. Darbas su jaunimu Lietuvoje: samprata ir įgyvendinimas	12
1.1.1. Darbo su jaunimu formos	12
1.1.2. Jaunimo darbuotojai	19
2. MOKSLINĖS LITERATŪROS APŽVALGA	21
2.1. Jauno asmens sampratos problematika	21
2.2. Teorinės įžvalgos apie darbą su jaunimu	23
2.2.1. Teorinė darbo su jaunimu samprata	23
2.3. Teorinių darbo su jaunimu modelių apžvalga	24
2.3.1. Jungtinės Karalystės modeliai	25
2.3.2. Airijos modelis	26
2.3.3. Australijos modelis	28
2.3.4. JAV modelis	29
2.4. Darbo su jaunimu įgyvendinimas: jaunimo darbuotojas ir darbo rezultatai	30
3. TYRIMO IMTIES APRAŠYMAS: FOKUS GRUPIŲ DALYVIAI/-ĖS	33
3.1. Jaunimo fokus grupių dalyviai/-ės	33
3.2. Jaunimo darbuotojų fokus grupių dalyviai/-ės	34
3.3. Bendruomenės fokus grupių dalyviai/-ės	35
4. DUOMENŲ ANALIZĖ	37
4.1. Jaunimas	38
4.1.1. Atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu ir darbas su jaunimu gatvėje: jaunuolių vertinimas	38
4.1.2. Kokią atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje teikiamų paslaugų naudą jaučia gaunantys/-čios jaunuoliai/-ės? Kaip jos, anot jų, galėtų būti tobulinamos?	41
4.1.3. Kaip jaunimas supranta trijų tyrime aptariamų darbo su jaunimu formų skirtumus ir jų skirtumą nuo kitų darbo su jaunimu formų?	44
4.1.4. Trijų darbo su jaunimu formų paslaugas gaunančių klientų – jaunuolių – savybės, jų aplinka. Paslaugų gavėjų savirefleksija.	45
4.1.5. Jaunimo darbuotojų charakteristikos. Darbo su jaunimu paslaugų gavėjų perspektyva.	49

4.2. Jaunimo darbuotojai	52
4.2.1. Poveikio, kurį jaunų žmonių gyvenime padarė atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugos, vertinimas	52
4.2.2. Atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugų vertinimas (pranašumai ir trūkumai)	55
4.2.3. Atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų skirtumai tarpusavyje ir nuo kitų darbo su jaunimu formų	58
4.2.4. Kokios kompetencijos reikalingos skirtingose darbo su jaunimu formose dirbantiems jaunimo darbuotojams?	62
4.2.5. Kaip jaunimo darbuotojai apibūdina jaunuoles/-ius, su kuriomis/-iais dirba ir jų aplinką?	65
4.2.6. Kokie sunkumai iškyla dirbant su jaunais žmonėmis?	68
4.2.7. Bendradarbiavimo su bendruomene sėkmės ir nesėkmės.	70
4.3. Bendruomenės atstovai	75
4.3.1.-4.3.3. Jaunimo darbo formų supratimas, paslaugų tarpusavio sąsajos, tarpinstitucinis bendradarbiavimas. Saugios erdvės poreikis.	75
4.3.4. Kuo tarpusavyje skiriasi kompetencijos, reikalingos dirbantiems jaunimo darbuotojams?	79
4.3.5. Kokios savybės charakterizuoja atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų klientus? Kokia yra jų aplinka? Kokią vietą jie užima bendruomenėje?	84
4.3.6. Kaip sekasi dirbti / bendradarbiauti su jaunimo darbuotojais, teikiančiais atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu paslaugas? Kokių sunkumų iškyla?	86
5. APIBENDRINIMAS	88
REKOMENDACIJOS	90
LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS	91
PRIEDAS	97

IVADAS

Šiame tyrime žvelgiama į tris darbo su jaunimu formas: atvirąjį darbą su jaunimu [1]; darbą su jaunimu gatvėje [2]; mobilųjį darbą su jaunimu [3]. Šis dokumentas – tyrimo ataskaita – yra parengtas pagal 2025-ųjų metų II pusmetį kokybiniais metodais atliktą empirinį tyrimą, kuriuo buvo siekiama „įvertinti trijų darbo su jaunimu formų <...> poveikį paslaugas gavusiems jauniems žmonėms ir bendruomenei bei pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima tobulinti šias paslaugas Lietuvoje.“

Tyrimo uždaviniai:

1. Atlikti darbo su jaunimu tyrimų, aktualios mokslinės literatūros Lietuvoje ir kitose šalyse apžvalgą;
2. Išsiaiškinti, kaip atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugomis pasinaudoję jauni žmonės, jaunimo darbuotojai ir bendruomenė jas vertina;
3. Pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima patobulinti atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugas Lietuvoje, siekiant didesnio teigiamo jų poveikio.

Tyrimo metodologija aprašyta tam skirtame šio dokumento skyriuje. Tyrimo metodologija ir apimtis, probleminiai klausimai ir struktūra buvo apibrėžti užsakymo techninėje specifikacijoje. Šiame dokumente pateikiama trumpai aprašoma metodologija, tyrimo dalyvių – jaunuolių, jaunimo darbuotojų, bendruomenių atstovų/-ų – imtis; darbo su jaunimu politikos kontekstas ir Lietuvos kontekstas; mokslinės literatūros apžvalga; toliau duomenys struktūruoti ir aptarti pagal specifikacijoje pateikiamus probleminius klausimus, aprašant paeiliui kiekvieną iš trijų dalyvių grupių bei, kiek įmanoma, apibendrinant, kartais susiejant su literatūra. Baigiama apibendrinimu ir rekomendacijomis kaip būtų galima tobulinti atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugas Lietuvoje, siekiant didesnio teigiamo jų poveikio.

[1] **Atvirasis darbas su jaunimu** – darbas su jaunimu atvirojoje jaunimo centruose ir (ar) erdvėse, atliekamas darbo su jaunimu principais. **Darbas su jaunimu** – veikla, skirta sąlygoms jaunam žmogui įsitraukti į asmeninę, profesinę ir visuomeninę veiklą sudaryti, jo kompetencijoms plėtoti ir ugdyti.

[žiūrėta 2025-12-29 <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD/gpgYxaGAtE>]

[2] **Mobilusis darbas su jaunimu** – darbas su jaunimu nuvykus į gyvenamąją teritoriją, kurioje nėra darbo su jaunimu infrastruktūros, atsižvelgiant į šioje teritorijoje gyvenančių jaunų žmonių individualius poreikius.

[žiūrėta 2025-12-29 <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD/gpgYxaGAtE>]

[3] **Darbas su jaunimu gatvėje** – darbas su jaunimu ne institucinėje aplinkoje, bet tiesiogiai neformaliose jaunimo susibūrimo vietose (viešosiose erdvėse, gatvėse, parkuose, kavinėse, sporto aikštynuose, klubuose ir kt.).

[žiūrėta 2025-12-29 <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E111F705DD/gpgYxaGAtE>]

TYRIMO METODOLOGIJA

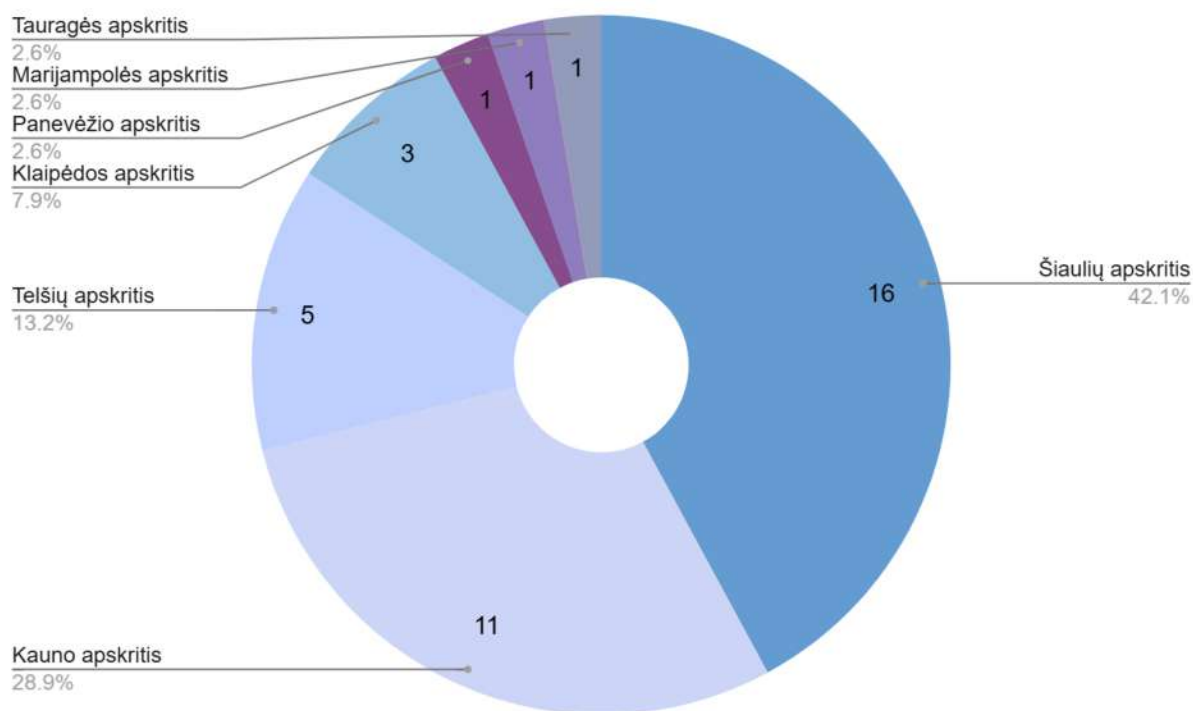
Šio tyrimo metodologija buvo parengta vadovaujantis tyrimo užsakymo technine specifikacija: buvo parengta literatūros apžvalga; analizėje pasitelkti duomenys surinkti kokybiniais metodais (organizuojant fokus grupes). Kokybiniai duomenys padėjo suprasti statistikoje veikiausiai nepasirodysiančius darbo su jaunimu aspektus, įvertinti, kaip šios paslaugos suprantamos ir kaip vertinamos. Fokus grupių metu vykusiose diskusijose kai kurie klausimai, esantys specifikacijoje, nebuvo atsakyti visa apimtimi. Tai įvyko dėl įvairių priežasčių – kai kuriais atvejais dalyviai/-ės neturėjo ko pridėti ar ką komentuoti, kai kuriais kitais diskusija organiškai vyko susitelkiant labiau į vienus, nei į kitus klausimus. Fokus grupės metu, ypač su jaunimu, visuomet stengėmės struktūrą palaikyti, tačiau jos neprimesti. Tyrėjų darbo etnografiniais ir mišriais metodais patirtimi, paliekant atviresnę struktūrą, atsiveria galimybė gauti įžvalgų, apie kurias tyrimo dizaine nebuvo pagalvota. Probleminiai klausimai fokus grupių interviu metu buvo performuluojami ir adaptuojami taip, kad tyrimo dalyviai juos suprastų. Tyrimo specifikacijoje numatyti probleminiai klausimai yra šio dokumento priede.

Šio tyrimo kokybinių duomenų rinkimas vyko 2025 m. liepos-rugsėjo mėnesiais organizuojant iš viso 9 fokus grupes, po tris su jaunimu, jaunimo darbuotojais ir bendruomenės atstovais. Fokus grupėse dalyvavo 40 dalyvių iš 17 Lietuvos savivaldybių, kurios yra 7 iš 10 Lietuvos apskričių (žr. 1 pav.). Jaunimo fokus grupėse dalyvavo 17 asmenų, jaunimo darbuotojų fokus grupėse dalyvavo 13 asmenų, bendruomenių atstovų/-ių fokus grupėse dalyvavo 10 asmenų. Šešios fokus grupės įvyko jaunimo stovyklų metu: tokiu būdu įvyko visų jaunimo fokus grupių interviu, du iš trijų jaunimo darbuotojų fokus grupių interviu ir vienas iš bendruomenės fokus grupių interviu. Kiti fokus grupės interviu – vienas su jaunimo darbuotojais/-omis ir du su bendruomene – įvyko nuotoliniu būdu.

Mažesnėse savivaldybėse yra po vieną atvirąjį jaunimo centrą ar erdvę, ir vos keli/-ios jaunimo darbuotojai/-os, todėl, siekdamos užtikrinti dalyvių konfidencialumą, atskirų savivaldybių pasirenkame neįvardyti. Imties aprašyme patikslinsime, kodėl su jaunimo darbuotojais/-omis įvykdyti trys fokus grupės interviu (užsakyme buvo numatyta 1).

Visi fokus grupių interviu, gavus aiškų kiekvieno/-os fokus grupės dalyvio/-ės informuotą sutikimą, buvo įrašyti. Garso įrašų medžiaga transkribuota. Transkribavimo metu visi fokus grupių dalyvių vardai anonimizuoti. Vėliau medžiaga koduota ir kategorizuota pagal tyrimo užsakovo techninėje specifikacijoje nurodytus klausimus. Pagal juos parengta analizė, retkarčiais susiejant su teorine medžiaga. Analizės skyriuose naudojame fokus grupių interviu dalyvių pasisakymus citatų forma, trumpas citatas tekste pažymėdamos kabutėmis, o ilgas formatuojant kaip atskirą pastraipą, kurią formatuojame pasviru tekstu ir atitrauktą nuo puslapio kraštų. Tai darome siekdamos palengvinti teksto skaitomumą ir vadovaudamosi antropologijoje priimtomis tyrimo dalyvių citavimo taisyklėmis.

Pažymime, kad, besiremdamos įtraukios kalbos praktikomis įvairiose lingvistinėse kultūrose, visoje ataskaitoje, kalbėdamos apie tyrimo dalyvius ir dalyves, žymėsime tiek vyriškosios, tiek moteriškosios giminės galūnes (per pasvirąjį brūkšnį, pavyzdžiui, jaunuolės/-iai, darbuotojos/-ai, neprioritetizuojant nei vyriškos, nei moteriškos galūnės formos) tais atvejais, kai kalbame apie tyrimo dalyvius ir dalyves, jaunuolius ir jaunuoles, išskyrus atvejus, (a) kai tai yra vienas aiškiai save identifikavęs asmuo; (b) tuomet, kai naudojame žodį žmogus arba asmuo; (c) arba tuomet, kai rašysime iš savo, tyrėjų pozicijos – šiuo atveju naudosisime moteriškos giminės daugiskaitą. Kitaip tariant, priešingai lietuvių bendrinės kalbos taisyklėms, vengsime naudoti vyriškosios giminės galūnę kaip bendrinę, skirtą identifikuoti visas/-us tyrimo dalyves/-ius.



1 pav. Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal apskritis

I. DARBO SU JAUNIMU POLITIKOS KONTEKSTAS

Darbas su jaunimu yra dinamiška, pastaraisiais dešimtmečiais sparčiai besivystanti jaunimo politikos sritis, suteikianti erdvės ir galimybių jauniems žmonėms formuoti savo ateitį ir atliekanti labai svarbų vaidmenį skatinant juos/jas priimti atsakomybę bei įsitraukti į bendruomenės gyvenimą, neapsiribojant individualiais interesais. Darbo su jaunimu ir jaunimo darbuotojų veiklos lauko samprata tiek skirtinguose kontinentuose, tiek ir Europos Sąjungos šalyse išlieka gana skirtinga. Šie netolygumai dalies tyrėjų siejami su skirtingais gerovės valstybės tipais, politiniais režimais, formavusiais darbo su jaunimu praktikų skirtingose šalyse kilmės ir vystymosi bei jo teisinio reglamentavimo ypatumus (Verschelden ir kt. 2009).

Darbo su jaunimu pagrindas – susitikimas su jaunu žmogumi ten, kur jis gyvena ir veikia – jo paties aplinkoje. Keičiantis aplinkybėms, kinta darbo su jaunimu lygmenys ir erdvės, tačiau tiesioginis jauno asmens ir jaunimo darbuotojo/-os kontaktas išlieka bet kurios darbo su jaunimu formos pagrindu. Darbas su jaunimu grindžiamas neformaliojo švietimo ugdymo metodais ir mokymosi principais, kurių metu jauni žmonės, palaikomi jaunimo darbuotojų, išmoka įvardinti savo poreikius, lūkesčius – sau ir savo bendruomenėms – bei siekia pokyčių, stiprindami savarankiškumą. Taip pat tai yra socialinė praktika, orientuota į jaunų žmonių, įskaitant asmenis iš nepalankios socialinės padėties, socialinę įtrauktį.

Apibendrinant skirtingas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas darbo su jaunimu sampratas, naudinga pasitelkti M. K. Smith (2013) išskirtas šio darbo charakteristikas:

- 1) dėmesys jaunų žmonių poreikiams (susitinkant jauną žmogų „ten, kur jis yra“; jaunas žmogus kaip pagrindinė suinteresuotoji šalis darbe su jaunimu);
- 2) dėmesys socialiniam ryšiui (bendravimo, poreikio priklausyti atliepimas) ir jaunų žmonių gyvenimo kontekstui („socialinė ekologija“);
- 3) teigiamas požiūris ir darbas per palaikančius ir draugiškus santykius;
- 4) holistinis požiūris į jaunimą, apimantis įsipareigojimą neformaliajam ugdymui; rūpesčio etika (dėmesys jauno asmens gerovei); jaunimo dalyvavimo, teisių ir socialinio teisingumo skatinimas;
- 5) sąžiningas veikimas (atviras ir lygiavertis).

Ilgą laiką darbas su jaunimu buvo suprantamas daugiau kaip nevyriausybinių organizacijų veiklos laukas, tačiau jam sparčiai vystantis kilo būtinybė šį darbą pripažinti oficialiai: aiškiai apibrėžti jo tikslą, numatyti organizavimo struktūrą, užtikrinti šios darbo srities profesionalumą, standartizavimą ir kokybės vertinimą.

Per pastaruosius keliolika metų darbas su jaunimu tapo gerai atpažįstamas Europos politikos diskurse. Šią sritį analizuojantys tyrėjai/-os pastebi, kad darbo su jaunimu laukas pasitarnavo kaip gera priemonė įgyvendinti dviejų Europos institucijų – Europos Sąjungos ir Europos Tarybos – jaunimo politikos strategijas. Europos Sąjungos lygmeniu pasirašius Tarybos rezoliuciją (Europos Komisija, 2010), darbas su jaunimu įgijo svarbą įvairiuose Europos Sąjungos politikos dokumentuose. Per minimą laikotarpį įvyko keturios Darbo su jaunimu konvencijos. Kas penkerius metus nuo 2010 m. rengiamų Konvencijų tikslas – bendradarbiaujant politikos formuotojams, praktikams, tyrėjams bei patiems jauniems žmonėms, sustiprinti darbo su jaunimu poveikį, siekiant didesnės jaunimo įtraukties bei formuoti darbo su jaunimu viziją, paverčiant ją pagrindiniu jaunimo politikos elementu tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniu lygmenimis. Pirmojoje jų, įvykusioje 2010 metais, pabrėžta skirtingų darbo su jaunimu formų įvairovė, jų ideologinės ir metodinės ištakos, akcentuojant, kad visos formos – nuo tradicinių jaunimo organizacijų iki atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo, laisvalaikio veiklų ir tarptautinio darbo – yra vertingos (Ord ir kt. 2018). Jaunimo politikos laukui tampant vis labiau matomu pagrindiniuose Europos Tarybos ir Europos Komisijos dokumentuose, antrojoje, 2015 m. įvykusioje Konvencijoje, pradėjo ryškėti Europoje visoms darbo su jaunimu formoms, būdingas ir jas vienijantis pagrindas. T. y., pripažįstama, kad Europoje darbas su jaunimu grindžiamas trimis pagrindiniais metodais: 1) terapinis (reguliuojantis) matmuo – siekis apsaugoti jauną žmogų nuo atskirties ir marginalizacijos, pasiūlant jam/jai jiems prasmingos laisvalaikio veiklos galimybes (šios darbo su jaunimu krypties ištakos siejamos su socialiniu darbu); 2) darbas su jaunimu, kaip ugdomoji praktika (remiasi (socialinės) pedagogikos metodais, taikomais neformaliajam švietimui ir mokymuisi); 3) konsultavimas, informavimas, padedantys jauniems žmonėms susidoroti su gyvenimo aplinkybėmis ir priimti pagrįstus sprendimus. Svarbu akcentuoti, kad šios trys darbą su jaunimu formavusios kryptys nesukuria visiškai skirtingų praktikos formų, tačiau akcentuoja skirtingas prieigas, kurios visos vienaip ar kitaip derinamos praktikoje (Williamson ir kt. 2025, 10). Po šios Konvencijos, 2017 m. Europos Taryba priėmė rekomendaciją dėl darbo su jaunimu, o po trečiosios – 2020 m. įvykusios Konvencijos, priimta Europos Sąjungos rezoliucija dėl Europos darbo su jaunimu darbotvarkės kūrimo, tuo įtvirtinant darbą su jaunimu kaip atskirą prioritetą su savarankiškais politikos tikslais bei jo koordinacijos būtinybe. Ketvirtojoje, 2025 m. gegužės mėnesį vykusioje konvencijoje, darbas su jaunimu dar kartą įvardintas kaip svarbi Europos Sąjungos jaunimo politikos dalis ir pagrindinis „Įgalinimo“ ramsčio elementas 2019–2027 m. Europos Sąjungos jaunimo strategijoje.

Politiniu lygmeniu darbo su jaunimu samprata apibrėžta 2009 m. Europos Tarybos rezoliucijoje dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos, kurioje darbas su jaunimu apibrėžiamas, kaip: „<...> tai plati sąvoka, apimanti labai įvairią jaunimo, su jaunimu vykdomą ir jam skirtą socialinio, kultūrinio, šviečiamojo ar politinio pobūdžio veiklą. Tokia veikla taip pat vis daugiau apima sportą ir jaunimui skirtas paslaugas. Darbas su jaunimu priklauso nemokyklinio ugdymo, taip pat specialios užimtumo laisvalaikio veiklos, kurią organizuoja darbo su jaunimu profesionalai arba savanoriai ir jaunimo lyderiai, sričiai ir yra grindžiamas neformaliojo mokymosi procesais bei savanorišku dalyvavimu“ (Europos Tarybos rezoliucija 2009).

Po keleto metų Europos Taryba darbo su jaunimu rekomendacijose ES šalims narėms (2017) pateikia patikslintą ir išplėtotą darbo su jaunimu apibrėžtį: „darbas su jaunimu – tai plati sąvoka, apimanti įvairią socialinio, kultūrinio, švietimo, aplinkosaugos ir (arba) politinio pobūdžio veiklą, kurią vykdo jauni žmonės grupėse arba individualiai, su jaunimu ir dėl jaunimo. Darbą su jaunimu vykdo apmokami ir savanoriai jaunimo darbuotojai, jis grindžiamas neformaliojo mokymosi ir savišvietos procesais, orientuotais į jaunus žmones ir savanorišką dalyvavimą. Darbas su jaunimu iš esmės yra socialinė praktika, dirbama su jaunais žmonėmis ir visuomene, kurioje jie gyvena, ir sudaromos palankesnės sąlygos jauniems žmonėms aktyviai dalyvauti ir įsitraukti į savo bendruomenes ir sprendimų priėmimą. Nepaisant skirtingų tradicijų ir apibrėžčių, vyrauja bendras suvokimas, kad pagrindinė darbo su jaunimu funkcija – motyvuoti ir padėti jauniems žmonėms rasti ir siekti konstruktyvaus gyvenimo kelio, taip prisidedant prie jų asmeninio ir socialinio vystymosi bei visos visuomenės“ (Europos Taryba 2017).

Apibendrinant, darbas su jaunimu yra skirtas įgalinti jaunus žmones, suteikti jiems saugių laisvalaikio leidimo galimybių ir autonomiją, padėti įsitraukti į politikos formavimą ir sprendimų priėmimą, suteikti aktualias ir patrauklias neformalaus švietimo galimybes, kurios padėtų tobulinti jų kompetencijas. Europos Tarybos Darbo su jaunimu portfolio (2025) apibrėžiami šie darbo su jaunimu principai ir vertybės:

- 1) grindžiamas vertybėmis: darbas su jaunimu siekia aukštesnių tikslų – įtraukties ir socialinės sanglaudos;
- 2) orientuotas į jaunimą: darbas su jaunimu atliepia pagrindinius jaunimo poreikius ir siekius, kuriuos identifikuoja patys jauni žmonės;
- 3) savanoriškas: darbas su jaunimu remiasi savanorišku jaunų žmonių dalyvavimu;
- 4) plėtojantis: darbas su jaunimu orientuotas į asmeninį, socialinį ir etinį jaunų žmonių augimą;
- 5) savirefleksyvus ir kritiškas: darbe su jaunimu siekiama kuo geriau įgyvendinti jo misiją;

6) kuriantis ryšius: darbas su jaunimu siekia autentiškos komunikacijos su jaunais žmonėmis ir prisideda prie tvarių bendruomenių kūrimo.

Šiandienę jaunimo politiką apibrėžiančiose Europos Sąjungos (Europos Sąjungos jaunimo strategija 2019–2027 m.) ir Europos Tarybos (Europos Tarybos jaunimo sektoriaus strategija 2030 m.) strateginiuose dokumentuose, darbas su jaunimu taip pat yra išskiriamas, kaip viena iš teminių prioritetų sričių bei bendradarbiavimo tarp šių dviejų institucijų katalizatorius.

2019–2027 m. Europos Sąjungos jaunimo strategijoje atkreipiamas dėmesys į jauno asmens situaciją – asmeninius iššūkius, patiriamus perėjimo į suaugusį etapą bei išorinius veiksnius – globalizaciją, klimato kaitą ir technologinius pokyčius, populizmą, diskriminaciją ir iššūkius liberalioms demokratijoms. Dokumente pateikiami siūlymai šalims narėms skatinti jaunimo atstovybių ir jaunimo darbuotojų sinergiją, plėtoti darbą su jaunimu, įskaitant jaunimo darbuotojų rengimą, teisinių sistemų kūrimą, didinti jaunimo informavimą (Europos Sąjungos jaunimo strategija 2018).

Europos Tarybos jaunimo sektoriaus strategijoje 2030 m. darbas su jaunimu apibrėžiamas kaip priemonė, stiprinanti jaunų žmonių autonomiją ir pilietinį įsitraukimą. Dar kartą pabrėžiama darbo su jaunimu pripažinimo ir įtvirtinimo jaunimo politikos sistemose ir per bendrą Europos jaunimo darbotvarkę būtinybė. Taip pat akcentuojama šio darbo praktikos kokybės gerinimo bei jo ir neformalaus švietimo / mokymosi prieigos patrauklumo didinimo būtinybė (Europos Tarybos jaunimo sektoriaus strategija 2030 m.).

Apžvelgti dokumentai liudija, kad Europos Sąjunga, bent jau politiniu lygmeniu, pripažino darbo su jaunimu vertę, o šalys narės įpareigojamos rūpintis darbo su jaunimu kokybės gerinimu, aktyviu vietos, regioninės ir nacionalinės jaunimo politikos palaikymu. Vis tik tyrėjai/-os pastebi, kad darbo su jaunimu ypatumai lemia, kad ši, aiškiai reglamentuota darbo su jaunimu sfera, ne visada gali sklandžiai „veikti“ susidūrus su kasdiene, į asmenį orientuota darbo su jaunimu praktika, kurios tikslai kyla iš bendradarbiavimo su jaunimu ir kartais reikalauja autonomiškų jaunimo darbuotojo sprendimų.

I.I. DARBAS SU JAUNIMU LIETUVOJE: SAMPRATA IR ĮGYVENDINIMAS

I.I.I. DARBO SU JAUNIMU FORMOS

Per pastaruosius porą dešimtmečių vyko kryptingas darbo su jaunimu Lietuvoje teisinio reglamentavimo įstatymų bazės kūrimas ir tobulinimas, parengti skirtingas darbo su jaunimu formas apibrėžiantys bei jų vykdymui aktualūs dokumentai, skirtas finansavimas darbo su jaunimu formų diegimui, daug dėmesio skirta jaunimo darbuotojų kompetencijų ugdymui ir šios veiklos sertifikavimui. Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizėje, apžvelgdamas darbo su jaunimu raidą Lietuvoje, N. Miginis (2015) pažymi, kad šio darbo vystymuisi nuo pat šalies Nepriklausomybės atkūrimo nemažą įtaką turėjo sovietiniu laikotarpiu ir anksčiau vykdytos veiklos su jaunimu. Tiesa, jos buvo grįstos daugiau ideologiniais motyvais ir stokojo ugdomojo aspekto. 1996 m. priimta Lietuvos jaunimo politikos koncepcija tapo kokybiško šiuolaikinio darbo su jaunimu pagrindu (Deltuva 2014). Perimtas kaip geroji patirtis iš senųjų Europos Sąjungos valstybių, Lietuvoje darbas su jaunimu (kaip atviro darbo su jaunimu forma), pradėjo įsitvirtinti nuo 2005-2006 m., nors šios darbo formos apraiškų būta ir anksčiau (ši veikla orientavosi į aktyvesnį jaunimą ir rėmėsi projektiniu finansavimu). Šį darbą pradėjo vykdyti nevyriausybinės organizacijos – Actio Catholica Patria ir Atviras Telšių jaunimo centras, jaunimo organizacijos prisidėjo prie šio darbo sklaidos ir viešinimo. Apibrėžiant tuometinę darbo su jaunimu sampratą, šis darbas neretai lygintas su neformaliuoju ugdymu, kadangi siekta panašių tikslų, jų įgyvendinimo principai taip pat panašūs. Šis tapatinimas buvo sutinkamas ir kituose tuo metu galiojusiuose pagrindiniuose jaunimo politiką reglamentuojančiuose teisės aktuose ir jaunimo politikos veikėjų dokumentuose [4]. Būtina pažymėti, kad darbas su jaunimu Lietuvoje nuo pat jo įsitvirtinimo, buvo orientuotas į kokybiškų paslaugų jaunimui diegimą bei rėmėsi aiškiu siekiu išpildyti jaunimo politikos įgyvendinimui skirtas priemones, dėmesį skiriant mažiau galimybių turinčiam jaunam žmogui.

[4] Pavyzdžiui, Jaunimo reikalų departamento (dabar – Jaunimo reikalų agentūra) prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SADM) leidinyje „Jaunimo politika Lietuvoje“ (2010) neformalusis ugdymas laikytas tapačiu darbui su jaunimu / jaunimo veiklai (JRD prie SADM 2010).

Šiuo metu Lietuvoje vykdomą darbą su jaunimu reglamentuoja Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2 str. apibrėžiama darbo su jaunimu sąvoka, 6 str. pristatomi darbo su jaunimu principai, 7 str. išskiriamos darbo su jaunimu formos bei numatoma, kad atliekant darbą su jaunimu, turi būti vykdomas neformalusis ugdymas ir taikomi išmanieji darbo su jaunimu metodai. Šiuo įstatymu Lietuvoje iš viso įtvirtintos 5 darbo su jaunimu formos: atvirasis darbas su jaunimu, darbas su jaunimu gatvėje, jaunimo informavimas ir konsultavimas, mobilusis darbas su jaunimu ir jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas. Kaip minėta ataskaitos įvade, šiame tyrime plačiau apsistojama ties trimis darbo su jaunimu formomis (atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje). Įstatyme numatyta, kad kiekvienos iš šių darbo su jaunimu formų turinį bei tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministras. Taigi, šiuo metų vykdomų darbo su jaunimu formų tikslas bei uždaviniai, veiklos principai, organizavimo bei vykdymo vertinimo būdai patvirtinti 2019 m. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašo, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkos aprašo ir jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“).

Šių darbo su jaunimu formų vykdymas grindžiamas minėto Jaunimo politikos pagrindų įstatymo 6 str. numatytais darbo su jaunimu principais (atviro ir neformalaus bendravimo, savanoriško dalyvavimo, bendros veiklos, individualumo, mokymosi iš patirties, nukreipimo, saugios aplinkos).

Toliau bus trumpai aptariamos kiekviena iš Lietuvoje įgyvendinamų darbo su jaunimu formų.

Atvirasis darbas su jaunimu apibrėžiamas „kaip darbas su jaunimu atviruosiuose jaunimo centruose ir (ar) erdvėse, atliekamas darbo su jaunimu principais“ (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2024).

Atvirasis darbas su jaunimu pasižymi tuo, kad juo siekiama „visiems jauniems žmonėms, nepriklausomai nuo jų socialinės padėties, suteikti galimybes saugiai leisti laisvalaikį, užsiimti juos dominančia veikla, o esant poreikiui – padedant kompetentingiems jaunimo darbuotojams spręsti kasdienybėje kylančius iššūkius ir klausimus. Atviras darbas savitas tuo, kad dalyvavimas siūlomose veiklose nėra saistomas „privalomumu“: norintis dalyvauti jaunas žmogus neprivalo įsipareigoti lankytis nuolat ir nustatytu laiku užsiimti tam tikra veikla – jaunas žmogus pats sprendžia, kaip naudoti savo laiką“ (Atvirasis darbas su jaunimu, Jaunimo reikalų agentūra 2025). Kitaip tariant, atvirojo darbo su jaunimu forma grindžiama „žemo slenksčio“ principu, t. y., apima paslaugas, kurios yra lengvai prieinamos jų gavėjams/-oms. Kaip leidinyje „Atvirojo darbo su jaunimu gidas: kokybės link“ (2017) pažymi jo autorė R. Škriadaitė-Vrubliauskė, jaunimo darbuotojo vaidmuo dirbant šį darbą apima santykio su jaunu žmogumi palaikymą, jaunuolių ugdomąjį palydėjimą, jaunų žmonių įgalinimą, darbą su aplinka (šeima, mokykla, bendruomene), individualų darbą, viešinimo veiklas.

Atvirasis darbas su jaunimu Lietuvoje vykdomas atvirojoje jaunimo centruose ir atvirojoje jaunimo erdvėse. Atvirųjų jaunimo centrų ir erdvių koncepcijoje, patvirtintoje dar 2010 m., buvo įtvirtintos atvirojo jaunimo centro ir atvirosios jaunimo erdvės kaip atviro darbo su jaunimu institucinės formos, aptartas atviro darbo poreikis, tikslas ir uždaviniai. 2015 m. patvirtinamas Atvirųjų jaunimo centrų veiklos aprašas. Tobulinant atvirąjį darbą su jaunimu, 2020 m. išleidžiamos Atvirųjų jaunimo centrų veiklos ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos kokybės užtikrinimo rekomendacijos, kurios apibrėžia šiuo metu veikiančių AJC ir AJE veiklos planavimą ir organizavimą, žmogiškųjų išteklių valdymo klausimus, rekomendacijas patalpoms ir kt.

Atvirasis jaunimo centras (AJC) apibrėžiamas kaip „Lietuvos Respublikoje ar kitoje valstybėje įsteigtas juridinis asmuo, kita organizacija ar jų filialas, atstovybė, kurių veiklos arba jos dalies vykdymo vieta yra Lietuvos Respublikoje ir kurie atlieka darbą su jaunimu, grindžiamą savanorišku jaunų žmonių apsisprendimu dalyvauti šioje veikloje ir užtikrinantį jų įsitraukimą į šią veiklą“ (Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių identifikavimo ir veiklos kokybės priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2020 m.)

Atviroji jaunimo erdvė (AJE) yra traktuojama kaip „kultūros, švietimo, kūno kultūros ir sporto ar socialines paslaugas teikiančio juridinio asmens nuosavybės, patikėjimo teise ar nuomos, panaudos sutarčių pagrindais valdoma patalpa, kurioje atliekamas darbas su jaunimu, grindžiamas savanorišku jaunų žmonių apsisprendimu dalyvauti šioje veikloje ir užtikrinantis jų įsitraukimą į šią veiklą“ (Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių identifikavimo ir veiklos kokybės priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2020 m.)

Pagrindiniai AJC ir AJE skirtumai – skiriasi reikalavimai infrastruktūrai, darbuotojams keliami reikalavimai (Atvirasis darbas su jaunimu, Jaunimo reikalų agentūra 2025). 2025 m. rugsėjo 26 d. duomenimis, Lietuvoje veikia 65 atvirieji jaunimo centrai ir 77 atvirosios jaunimo erdvės.

Mobilusis darbas su jaunimu apibrėžiamas „kaip darbas su jaunimu nuvykus į gyvenamąją teritoriją, kurioje nėra darbo su jaunimu infrastruktūros, atsižvelgiant į šioje teritorijoje gyvenančių jaunų žmonių individualius poreikius“ (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2024).

Mobilusis darbas su jaunimu paprastai vykdomas iš atviro jaunimo centro arba atvirosios erdvės, rajono savivaldybėse iš tos vietovės didžiausios gyvenvietės. Mobiliosios paslaugos vykdomos vykstant į įstaigas, įsikūrusias rajone, kurios įsileidžia jaunimo darbuotojus bei suteikia jiems galimybių vykdyti šią veiklą. Mobilusis darbas pasižymi lankstumu, todėl ši darbo su jaunimu forma itin tinkama tose seniūnijose, kuriose trūksta arba iš viso nėra paslaugų jaunimui. Mobilųjį darbą su jaunimu reglamentuoja Mobiliojo darbo su jaunimu identifikavimo tvarkos aprašas (2024). Kaip leidinyje „Mobilusis darbas su jaunimu: kodėl, kam ir kaip?“ (2019) pažymi Z. Pikiotienė ir S. Pilitauskaitė, 2009-ieji gali būti laikomi konceptualaus mobiliojo darbo su jaunimu Lietuvoje atsiradimo metais, kadangi tais metais buvo sukurta mobiliojo jaunimo centro koncepcija, kurioje numatytas mobilių paslaugų teikimas jaunimui, gyvenančiam vietovėse, nutolusiose nuo savivaldybės centro. Po dviejų metų, 2011 m., Telšių rajono savivaldybės iniciatyva šis darbas pradėtas vykdyti savivaldybės kaimiškose vietovėse. 2025 m. rugsėjo 25 d. duomenimis, Lietuvoje mobiliųjį darbą su jaunimu vykdė 34 komandos (Mobilusis darbas su jaunimu, Jaunimo reikalų agentūra 2025).

Darbas su jaunimu gatvėje – „darbas su jaunimu ne institucinėje aplinkoje, bet tiesiogiai neformaliose jaunimo susibūrimo vietose (viešosiose erdvėse, gatvėse, parkuose, kavinėse, sporto aikštynuose, klubuose ir kt.)“ (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2024).

Darbo su jaunimu gatvėje forma paprastai yra orientuota į didžiųjų miestų jaunimą, vietovėse, kurios yra nutolusios nuo atvirųjų jaunimo centrų ar teritorijose, kuriose didesnė jaunuolių, susiduriančių su socialinėmis problemomis, koncentracija. Nors pavienės šio darbo iniciatyvos matomos dar 1995 m., nuoseklesnė šio darbo programa (pavadinimu „Sofkė“), pradėta 2012 m. Vilniuje, Palaimintojo Jurgio Matulaičio socialiniame centre, kurios vykdymo metu sukaupta patirtis tapo atspirties tašku tolimesnei šios darbo formos plėtrai Lietuvoje. Kaip leidinyje „Veikti neapibrėžtume. Darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas“ (2023) pažymi K. Laureckis, pirmasis neformalaus Lietuvos gatvės darbuotojų tinklo susitikimas įvyko 2019 m. Darbas su jaunimu gatvėje, kaip darbo su jaunimu forma, Lietuvoje pradėta vykdyti 2021 m. (tik vienoje savivaldybėje ir jį vykdė viena komanda). 2015 m. buvo išleistas pirmasis darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas „Mokytis iš gatvės“ (Laureckis ir kt. 2015), vėliau – jau aukščiau minėtas praktinis gidas „Veikti neapibrėžtume. Darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas“ (Laureckis, 2023), kartu apžvelgiantis ir šios darbo formos Lietuvoje taikymo patirtis. Darbo su jaunimu gatvėje tema yra parengta ir keletas mokslinių tyrimų. Mokslinį straipsnį – „Socialinis darbas su jaunimu gatvėje – pirmoji patirtis Lietuvoje“, reflektuojantį darbą su jaunimu gatvėje Lietuvoje bei darbo gatvėje sąvokos paieškas, pasitelkiant jau keletą dešimtmečių egzistuojančią socialinio darbo su jaunimu gatvėje koncepciją (šį darbą įvardijant „socialiniu darbu gatvėje“) yra publikavusios jaunimo tyrėjos B. Švedaitė-Sakalauskė ir D. Eidukevičiūtė (2015). Empirinį tyrimą apie jaunų žmonių, leidžiančių laiką gatvėje savęs vertinimą – „Jaunų žmonių, leidžiančių laiką gatvėje, savivoka“ (2016) – yra atlikę K. Laureckis ir D. Petružytė (2016). Gatvėje dirbančių socialinių darbuotojų požiūrį į šio darbo praktiką moksliniame straipsnyje analizavo D. Lisauskienė ir V. Aleksienė (2017).

Jaunimo informavimas ir konsultavimas – „darbo su jaunimu forma, apimanti aktualios ir reikiamos informacijos jaunam žmogui pateikimą įvairiomis jaunam žmogui aktualiomis temomis, leidžianti jaunam žmogui, dirbant kartu su jaunimo informavimo ir konsultavimo darbuotoju, gauti atsakymus į rūpimus klausimus, užtikrinant jauno žmogaus nukreipimą į organizacijas ir institucijas, kuriose jis gali gauti jam reikalingą pagalbą“ (Jaunimo informavimas ir konsultavimas, Jaunimo reikalų agentūra 2025). Jaunimo informavimo temos apima šias sritis – darbo rinką, švietimą, pilietinį ir visuomeninį gyvenimą, sveikatos klausimus. Jaunimo informavimą ir konsultavimą organizuoja ir koordinuoja nacionalinis jaunimo informavimo tinklo koordinatorius ir jaunimo politiką įgyvendinanti institucija. Jaunimo informavimą ir konsultavimą vykdo darbuotojai. Teikiant jaunimo informavimą ir konsultavimą, bendradarbiaujama su institucijomis, įstaigomis ir organizacijomis, teikiančiomis informaciją pagal kompetenciją (Jaunimo reikalų agentūra 2025).

Kaip pažymima „Jaunimo informavimo ir konsultavimo modelio vertinimo“ (2023) ataskaitoje, jaunimo informavimo ir konsultavimo apibrėžimas į Jaunimo politikos pagrindų įstatymą pateko 2020 m., nors šių paslaugų teikimo finansavimo konkursai pradėti skelbti dar 2019 m., o panašias veiklas dar nuo 2013 m. įgyvendino ir jaunimo informavimo ir konsultavimo paslaugas teikė „Eurodesk“ tinklo padalinys Lietuvoje, kuriojamas Lietuvos jaunimo organizacijų tarybos (LIJOT). 2019 m. patvirtintos rekomendacijos jaunimo informavimo ir konsultavimo kokybei užtikrinti. Šiose rekomendacijose apibrėžti jaunimo informavimo ir konsultavimo principai, numatomas šias paslaugas teikiančių organizacijų darbo organizavimas, veiklos planavimas ir kt. Jaunimo reikalų agentūros užsakymu 2023 m. atliktame jau minėtame „Jaunimo informavimo ir konsultavimo modelio vertinime“ (atliko J. Garbauskaitė-Jakimovska), aptarta tuometinė šios darbo su jaunimu formos situacija bei remiantis jaunimo politikos lauke veikiančių asmenų kokybiniu tyrimu ir 14–29 metų amžiaus nuolatinių Lietuvos gyventojų apklausa apie jų poreikius gauti informaciją ir konsultotis, parengtos rekomendacijos jos tobulinimui.

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas – „darbo su jaunimu forma, kurios tikslas yra kompleksiskai teikti paslaugas, lavinant jauno žmogaus asmeninius ir socialinius įgūdžius, suteikiant jaunam žmogui žinių ir gebėjimų, leidžiančių integruotis į darbo rinką ir (ar) grįžti į švietimo sistemą. Ši darbo su jaunimu forma ypatingai efektyvi teikiant individualias paslaugas mažiau galimybių turintiems ir neaktyviems jauniems žmonėms nuo 15 iki 29 metų“ (Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašas 2020).

Mažiau galimybių turintis jaunimas Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2024) apibrėžiamas, kaip „jaunimas, neturintis tokių pat sąlygų kaip bendraamžiai savo kompetencijoms ir veikloms plėtoti, nes gyvena nepalankiomis sąlygomis ar patiria socialinių, ekonominių, išsilavinimo, kultūrinių, geografinių sunkumų, turi negalią ir (ar) sveikatos problemų“. Neaktyvus jaunas žmogus (NEET) tame pačiame įstatyme apibrėžiamas, kaip – „nesimokantis, nestudijuojantis, nedirbantis pagal darbo sutartį ar savarankiškai, neturintis kitų darbo santykiams prilygintų teisinių santykių, nevykdantis neatlygintinio užimtumo veiklos, neieškantis darbo jaunas žmogus“ (Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas (2024)).

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo paslaugas teikia tik Jaunimo reikalų agentūros akredituotos organizacijos. „Tyrimo dėl darbo su jaunimu situacijos Lietuvoje ataskaitoje“ (2022) minima, kas šios paslaugos pirmą kartą pradėtos teikti 2021 m. (tuo metu iš viso finansuoti 6 projektai ir paslaugos teiktos keturiose šalies savivaldybėse). 2025-2026 m. šias paslaugas teikė aštuonios organizacijos, savo veikla padengiančios visas šalies apskritis.

Kaip pažymima 2023 m. patvirtintame Nacionalinės jaunimo politikos 2023-2027 m. veiksmų plane pateikiamoje situacijos analizėje, Lietuvoje darbo su jaunimu formos ir metodai taikomi netolygiai: yra tik 12 savivaldybių, kuriose taikomos trys ar daugiau darbo su jaunimu formų ir tik penktadalyje šalies savivaldybių yra pakankama darbo su jaunimu formų įvairovė [5].

Pagrindinės to priežastys – daugumoje savivaldybių vis dar trūksta tinkamai pritaikytos ir jaunimui palankios infrastruktūros. Pavyzdžiui, vis dar yra savivaldybių, kurių visoje teritorijoje veikia tik viena AJE ar kuriose vis dar neužtikrinamas atvirojo darbo su jaunimu paslaugų teikimas. Daliai jaunimo, ypač gyvenančio kaimo vietovėse, sudėtinga gauti laisvalaikio užimtumo paslaugas savo gyvenamojoje teritorijoje. Ši situacija lemia, kaip pažymima ir minėtame dokumente, būtinybę savivaldybėse plėtoti ne tik atvirąjį darbą su jaunimu, kurti tam palankias vietas, bet ir kitas darbo su jaunimu formas, įvairius darbo su jaunimu metodus, atliepiant jaunimo aktualijas – poreikį plėsti ir reglamentuoti išmaniojo darbo su jaunimu metodus.

[5] „2021 m. gruodžio mėn. duomenimis, 22-ose Lietuvos savivaldybėse mobiliųjį darbą su jaunimu vykdė 24 mobiliojo darbo su jaunimu komandos, o darbą su jaunimu gatvėje 4 didžiausiose Lietuvos savivaldybėse vykdė 8 darbo su jaunimu gatvėje komandos. 2021 m. pabaigoje jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą, kaip naują darbo su jaunimu formą, pradėta taikyti keturiose Lietuvos savivaldybėse. Jaunimo informavimas ir konsultavimas vykdomas 14 savivaldybių: Vilniuje ir Utenoje veikia jaunimo informavimo centrai, dar 12 savivaldybių – jaunimo informavimo taškai“ (Nacionalinės jaunimo politikos 2023-2027 m. veiksmų planas, 2023)

[žiūrėta

2025-12-05

[https://www.e-](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/09f98610245211ee9de9e7e0fd363afc/CQnvlhpsUJJ)

[tar.lt/portal/lt/legalAct/09f98610245211ee9de9e7e0fd363afc/CQnvlhpsUJJ](https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/09f98610245211ee9de9e7e0fd363afc/CQnvlhpsUJJ)

1.1.2. JAUNIMO DARBUOTOJAI/-OS

Vystantis darbo su jaunimu sričiai Lietuvoje, įsitvirtinant atviram darbui su jaunimu, ėmė ryškėti darbuotojo/-os-profesionalo/-ės, dirbančio/-os su jaunimu, svarba. Kaip leidinyje „Darbo su jaunimo grupėmis vadovas neformaliojo ugdymo praktika Lietuvoje“ (2013) pažymi Ž. Gailius ir kt., atliepiant šį poreikį, 2009 m. buvo įkurta tarpdisciplininė darbo grupė, kuri rūpinosi jaunimo darbuotojo/-os, kaip pagrindinio/-ės kompetentingo/-os specialisto/-ės, integravimu į darbo su jaunimu politikos ir praktikos sritį. 2010 m. pradėtos diskutuoti jaunimo darbuotojų kompetencijos, remiantis sukaupta vietos ir kitų šalių patirtimi, rengiama jaunimo darbuotojų sertifikavimo metodika. Po keleto metų – 2013 m. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu patvirtintas Jaunimo darbuotojų tvarkos aprašas, kuriame pateiktas jaunimo darbuotojo/-os apibrėžimas, šių darbuotojų veiklos tikslas, uždaviniai, veiklos principai, funkcijos, reikalavimai kompetencijai. Svarbu pažymėti, kad nuo 2026 m. sausio 1 d. socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu [6], Jaunimo darbuotojų tvarkos aprašas netenka galios, o jaunimo darbuotojų veiklos, keliamų reikalavimų bei šių darbuotojų funkcijų reglamentavimui aktuali tampa tik Jaunimo politikos pagrindų įstatymas.

Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme, 7 str. apibrėžiami jaunimo darbuotojui/-ai keliami reikalavimai, 9 str. – jaunimo darbuotojų funkcijos, kurios apima tiek skirtingų darbo su jaunimu formų įgyvendinimą, tiek ir individualų bei grupių konsultavimą, ugdymosi galimybių jaunuoliams kūrimą, jaunų žmonių įgūdžių savarankiškai spręsti kylančias problemas, formavimą ir stiprinimą, socialinių projektų įgyvendinimą, darbą su bendruomene, įvairių prevencinių, sveikatingumo bei motyvacijos priemonių jaunimui organizavimą ir įgyvendinimą bei kitas darbo su jaunimu funkcijas.

2020 m. atnaujinta jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistema, kuri nutiesė kelią į darbo su jaunimu sistemos Lietuvoje sukūrimą, įtvirtinant jaunimo darbuotojo/-os pareigybę. 2022 m. jaunimo darbuotojo/-os pareigybė įtraukta į Socialinių paslaugų srities darbuotojų sąrašą. Šiuo metu galiojanti (iki Jaunimo politikos įstatymo pakeitimų įsigaliojimo 2026 m. sausio 1 d.) jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarka apibrėžta 2023 m. Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus įsakymu „Dėl jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“. Jaunimo darbuotojų sertifikavimo procedūra leidžia įvertinti bei pripažinti šių darbuotojų turimas kompetencijas, gebėjimus bei patirtį. Po procedūros (terminuotam laikui) išduodamas jaunimo darbuotojo/-os sertifikatas.

[6] Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2025 m. rugpjūčio 19 d. įsakymas Nr. A1-449 „Dėl kai kurių Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymų ir atitaisymų pripažinimo netekusiais galios“.

Nuo 2026 m. įsigaliojus 2024 m. priimtiems LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymo pakeitimams, įteisinama jaunimo darbuotojo/-os profesija. Šios pataisos numato, kad atvirąjį, mobilųjį darbą, darbą su jaunimu gatvėje, jaunimo praktinių įgūdžių ugdymą galės vykdyti tik jaunimo darbuotojai/-os. Įstatymas numato, tokius kvalifikacinius reikalavimus kandidatams: aukštasis išsilavinimas socialinio darbo, psichologijos, ugdymo ar panašiose studijų kryptų grupėse, arba joms lygiavertė aukštojo mokslo kvalifikacija bei socialinio pedagogo kvalifikacija ir baigta studijų programa (specializacija), skirta socialiniams pedagogams rengti. Taip pat kandidatams/-ėms keliamas nepriekaištingos reputacijos reikalavimas. Įstatymo pakeitimai numato, kad asmuo taip pat galės tapti jaunimo darbuotoju/-a, jeigu bus įgijęs aukštąjį išsilavinimą bei turės jaunimo darbuotojo/-os sertifikatą patvirtintus gebėjimus, bus nepriekaištingos reputacijos. Jaunimo darbuotojo/-os sertifikatą turės teisę išduoti jaunimo politiką įgyvendinanti institucija, jis, skirtingai nei iki šiol galiojusioje jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkoje, bus išduodamas neterminuotam laikui, tačiau nurodomos sąlygos, kurioms esant šis sertifikatas nebegaliotų (LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymas 2024).

Kaip pažymima 2023 m. patvirtintame Nacionalinės jaunimo politikos 2023-2027 m. veiksmų plane pateikiamoje situacijos analizėje, nors jaunimo darbuotojų skaičius kasmet didėja, jų poreikis išlieka. Lietuvoje, ypač regionuose susiduriama su kvalifikuotų jaunimo darbuotojų, gebančių dirbti su paaugliais, trūkumu. Šie/šios darbuotojai/-os patiria didelį darbo krūvį, jiems/joms keliami aukšti lūkesčiai, tačiau neužtikrinamas orus atlyginimas. Daugiau dėmesio yra skiriama pradedantiesiems darbuotojams/-oms – veikia 5 modulių programa, tačiau trūksta mokymų programų darbuotojams/-oms, pasirinkusiems konkrečius darbo su jaunimu metodus (pvz., išmanųjį darbą su jaunimu), taip pat – pažengusiems darbuotojams/-oms ar jaunimo centrų vadovams/-ėms. Tiesa, siekiant užpildyti šią spragą, nuo 2024 m. vyksta mokymai įstaigų, dirbančių su jaunimu, vadovams/-ėms, skirti kelti vadovavimo, organizacinės kultūros formavimo ir palaikymo bei kitas kompetencijas (Mokymai įstaigų vadovams. Jaunimo reikalų agentūra, 2025). Taip pat Jaunimo reikalų agentūros užsakymu yra parengta įvairių rekomendacijų bei metodinių priemonių, skirtų jaunimo darbuotojams/-oms bei kitiems asmenims, dirbantiems su jaunimu (Rekomendacijos darbui su jaunimu, Jaunimo reikalų agentūra; El. biblioteka. Dirbantiems su jaunimu, Jaunimo reikalų agentūra).

Išsamią darbo su jaunimu situacijos Lietuvoje analizę, darbui su jaunimu ir jo formoms poveikį darančius veiksnius, jo efektyvumo vertinimą, o taip pat – šį darbą reglamentuojančių nacionalinių ir regioninių teisės aktų bei tyrimų analizę, 2022 m. Jaunimo reikalų agentūros užsakymu yra parengusi rinkos ir visuomenės nuomonės tyrimų kompanija „Spinter tyrimai“ (Tyrimo dėl darbo su jaunimu situacijos Lietuvoje ataskaita, 2022).

2. MOKSLINĖS LITERATŪROS APŽVALGA

2.1. JAUNO ASMENS SAMPRATOS PROBLEMATIKA

Prieš aptariant darbo su jaunimu tyrimus, verta apibrėžti jauno asmens sampratą. Bendrąja prasme ji apima laikiną – pereinamąjį – asmens gyvenimo periodą: nuo švietimo sistemos iki darbo rinkos, nuo priklausomybės nuo kitų asmenų iki savarankiško gyvenimo. Sąvoka „jaunas asmuo“ arba „jaunimas“ gali būti traktuojama tiek kaip demografinė kategorija, tiek ir kaip tam tikras socialinis konstruktas, t.y., ji nėra fiksuota, bet varijuoja priklausomai nuo konteksto ir aplinkybių. Pavyzdžiui, teisiniu atžvilgiu asmeniui sulaukus tam tikro amžiaus, viena ar kita veikla tampa legali (teisė balsuoti, įsigyti alkoholio, būti patrauktam/-ai į baudžiamąją atsakomybę ir pan.). Žvelgiant konceptualiai, jaunimo kaip tam tikros amžiaus grupės išskyrimas tarpsnyje tarp „vaiko“ ir „suaugusiojo“ amžiaus, siejamas su XIX a. pabaiga ir industrializacijos laikotarpiu ir privalomo švietimo įsitvirtinimu. Jaunimo samprata grindžiama normatyviniu požiūriu, jauną asmenį traktuojant kaip formuojamą objektą su jam/jai keliamais reikalavimais nesudėtingai integruotis į suaugusiųjų pasaulį. T.y., sutariama, kad ugdymas ir švietimas turėtų palydėti asmenį per kultūrinio ir pilietinio brandimo procesą, kuris papildo biologinį individo vystymąsi. Šis požiūris atliepia gana aiškiai apibrėžtą gyvenimo kelio standartą, kaip jaunas žmogus turėtų vystytis bei kokius socialinės brandos etapus pereiti ir juos žyminčius atributus įgyti (išsilavinimas, integracija į darbo rinką, šeimos sukūrimas, vaiko susilaukimas) (Henze 2015). Vėlyvosios modernybės visuomenėse perėjimo į suaugystę procesas vis labiau užsitęsia (Arnett 2000; 2001; Sercombe ir Paus, 2009). Jaunimas vis ilgiau išlieka pereinamajame etape tarp priklausomybės nuo tėvų/globėjų ir savarankiškumo. Ekonominiai, socialiniai ir politiniai pokyčiai sąlygoja pakitusią jaunų žmonių situaciją: tiek ilgesnį dalyvavimą švietimo sistemoje, tiek ir besitraukiančios gerovės valstybės ir liberalizacijos procesų sąlygotą sudėtingesnę būsto rinkos prieinamumą, ribojantį ir nukeliantį į vėlesnį amžių atsiskyrimą nuo tėvų. Taip pat – darbo rinkos nestabilumą, užimtumo modelių ir teisės į socialinę paramą kaitą. Individualizacijos procesai, technologijų vystymasis lemia, kad gyvenimo kelio trajektorijų variacijų ir galimybių aibė jaunam žmogui ilgėja, todėl perėjimo į suaugystę laikotarpis pastaraisiais dešimtmečiais daugeliui jaunų žmonių tampa vis labiau nenuspėjamas ir rizikingas. Augančios nelygybės visuomenėje lemia socialinę marginalizaciją, socialinio solidarumo mažėjimą ir/ar įtampas bendruomenėje (Byrne, 2005). Vis labiau nerimaujama ir dėl augančio mažiau galimybių turinčio jaunimo [7] skaičiaus.

[7] Mažiau galimybių turinčio jaunimo sąvoka keičia anksčiau naudotą „socialinės rizikos jaunimo“ sąvoką. Ši sąvoka yra kritikuojama, kaip stigmatizuojanti ir grįsta ekonomine logika (kad jaunimas nebus produktyvus bei internalizuos išmoktą bejėgiškumą (Conrad 2004; Lissauskienė, Aleksienė, Štuopytė 2018)).

Šie/šios jaunuoliai/-ės stokoja sąlygų plėtoti savo kompetencijas ir veiklas kaip kiti bendraamžiai, nes gyvena nepalankiomis sąlygomis ar patiria socialinių, ekonominių, išsilavinimo ar kitų sunkumų ir (ar) sveikatos problemų. Taip pat – jau ilgą laiką augančio, o po COVID-19 pandemijos dar labiau pastebimo išaugusio nedirbančių, nesimokančių ar nedalyvaujančių mokymuose (NEET) jaunų asmenų skaičiaus. Tyrimai rodo, kad ši situacija turi neigiamų pasekmių ne tik pačiam joje atsidūrusiam individui, bet ir bendruomenei bei visai visuomenei, kadangi gali neigiamai paveikti asmens sveikatą, išsilavinimo galimybes ar įsidarbinimo perspektyvas, lemti didesnę socialinę atskirtį (Thompson, 2011).

Dauguma šių jaunuolių yra kilę iš nepalankioje socio-ekonominėje situacijoje esančių šeimų ir dar švietimo sistemoje jau yra labiau pažeidžiami tokių rizikų, kaip skurdas, žemesni akademiniai pasiekimai, sveikatos problemos, socialinės paramos trūkumas (Filia ir kt., 2023). Šie/šios jaunuoliai/-ės dažnai pasižymi rizikingu elgesiu laisvalaikio metu, todėl labai svarbus tinkamas dėmesys šios srities prevencinėms priemonėms (Lisauskienė, Rimkevičienė 2019). Kaip rodo tyrimai, itin svarbu, kad darbas su šia jaunuolių grupe apimtų tiek socialinę, tiek ir edukacinę veiklos sritis (Lisauskienė, Aleksienė, Štuopytė 2018).

Užsitęsęs perėjimo į suaugusį etapą skatina diskusijas apie jauno asmens sampratą ir amžiaus ribų, kada asmuo laikomas jaunu, peržiūrėjimą. Daugeliu atvejų kalbama apie viršutinės jauno asmens amžiaus ribos peržiūrėjimą, tačiau girdisi ir diskusijų (taip pat ir Lietuvoje) apie poreikius keisti apatinę amžiaus ribą. Europos Sąjungos šalyse daugeliu atvejų sutinkama, kad jaunimas apima amžiaus grupę nuo 15 iki 29 metų. Vis tik šios ribos gali skirtis priklausomai nuo aplinkybių. Pavyzdžiui, Europos Sąjungos programa „Erasmus+“ yra skirta 13–30 metų jaunuoliams/-ėms. Dauguma Europos Tarybos jaunimo sektoriaus veiklų yra prieinamos 18–30 metų jaunuoliams/-ėms (išskyrus tam tikras išimtis). Jungtinės Tautos jaunimą apibrėžia kaip asmenis nuo 15 iki 24 metų amžiaus (Jungtinės Tautos 2023). Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme jaunu laikomas asmuo nuo 14 iki 29 metų (įskaitytinai). Šiame jauno žmogaus perėjimo į socialinę brandą etape labai reikšmingas šeimos bei jos teikiamų resursų vaidmuo, jų nesant arba susiduriant su jų trūkumais, labai svarbus tampa darbo su jaunimu vaidmuo.

2.2. TEORINĖS ĮŽVALGOS APIE DARBĄ SU JAUNIMU

Mokslinėje darbo su jaunimu literatūroje randamos šios pagrindinės darbo su jaunimu tyrimų kryptys: darbas su jaunimu kaip veikla, kaip specializuota profesija – „jaunimo darbuotojas/-a“ ir darbas su jaunimu kaip akademinė disciplina, skirta darbo su jaunimu teorijos ir praktikų studijoms (Banks, 2010).

2.2.1. TEORINĖ DARBO SU JAUNIMU SAMPRATA

Nors dėl darbo su jaunimu tikslo gana plačiai sutariama, vis tik šio darbo profesinės praktikos apibrėžimas apibūdinamas kaip „nuolatinė problema“ (Corney ir kt. 2024). Sudėtinga identifikuoti, kokie kriterijai jį daro išskirtiniu, t. y., kuo ši veikla skiriasi nuo tos, kurią atlieka šeima, mokytojai, psichologai ar policija. Kita vertus, sutariama, kad darbo su jaunimu išskirtinumas slypi ne tiek konkrečiose praktikose, kiek profesionaliame, su jaunu žmogumi užmezgamame santykiyje, kuriame jaunas žmogus yra pagrindinis savo socialiniame kontekste esantis klientas (Sercombe, 2010). Jauniems žmonėms, turintiems socialinių, emocinių ir elgesio sunkumų, dažnai sunkiau sekasi tradicinėse bendrojo lavinimo mokyklose bei kyla socialinės atskirties rizikų, turinčių neigiamų ilgalaikių pasekmių (Thompson ir Tawell, 2017). Žvelgiant bendrai, darbas su jaunimu apima platų spektrą – nuo institucinių aplinkų, tokių, kaip mokyklos, iki neformalių – tokių, kaip viešosios erdvės, prekybos centrai. Darbas grindžiamas tiek universaliomis, atviros prieigos, tiek ir specializuotomis ar tikslinėmis programomis. Atviros prieigos programoms paprastai būdinga rekreacinė ar laisvalaikio paremta veikla, o tikslinėms – labiau individualizuota, orientuota į rūpybą arba mokomoji veikla (Banks, 2010). Dalis tyrėjų pažymi, kad darbe su jaunimu akcentuojant socialinius, švietimo ir politinius pokyčius, neretai siekiama atliepti tam tikras vyraujančias politines ar ideologines tendencijas, vyriausybės politines programas, kadangi darbo su jaunimu įgyvendinimo veiklos dažnu atveju yra susietos su valstybiniu finansavimu. Pilietinio dalyvavimo skatinimas darbo su jaunimu programose tyrėjų taip pat turėtų būti vertinamas plačiau. Nepaisant to, jog dalyvavimas kaip toks yra vertinamas ir palaikomas kaip bendrasis gėris, svarbu suprasti, kad jis gali tarnauti ir įvairiems kitiems interesams. Tyrimai rodo, kad jaunimo dalyvavimo skatinimas gali būti susijęs ir su suaugusiųjų ar kitų lauko dalyvių siekiu naudoti jaunus žmones kaip išteklių savo interesams tenkinti (Jansens ir kt., 2023).

Tiek tyrėjai/-os, tiek praktikai/-ės sutinka, kad svarbiu klausimu šioje srityje lieka darbo su jaunimu poveikis jaunimui. Darbo su jaunimu formų ir metodų įvairovė, leidžianti lanksčiai ir kūrybiškai reaguoti ir atliepti konkrečius vietos jaunimo poreikius, viena vertus, yra labai vertinga, tačiau, kita vertus, žvelgiant analitiniu požiūriu, šio darbo rodikliai stokoja bendrumo, nuoseklesnės terminologijos, todėl apsunkina sistemiską šio darbo poveikio jaunimui vertinimą (Mundy-McPherson, Fouché ir Elliot, 2012, 213).

2.3. TEORINIŲ DARBO SU JAUNIMU MODELIŲ APŽVALGA

Darbo su jaunimu kontekstas nuolat kinta, todėl natūraliai keičiasi ir pati jo samprata (Davies, Merton 2009; Davies, 2010). Darbo su jaunimu ištakos Europoje siekia XIX amžių, kuomet jis sietas su ugdymu, nusikalstamumo prevencija, politiniu švietimu. Vis tik darbo su jaunimu, kuris labiausiai atitinka šiuolaikinę praktiką Vakarų šalyse, pradžia įvardijami praėjusio amžiaus šeštasis-septintasis dešimtmečiai (Bowie, 2004). Kanadoje ir JAV po Antrojo pasaulinio karo darbas su jaunimu buvo grindžiamas terapinės priežiūros modeliu kaip viena iš socialinės gerovės formų (Brooker, 2014). Tuo tarpu Jungtinėje Karalystėje labiau orientuotasi į neformalųjį švietimą kaip vieną esminių darbo su jaunimu elementų (Bradford, Cullen, 2014).

Moksliniuose darbo su jaunimu tyrimuose daug dėmesio skiriama teorijos ir praktikos santykiui, tarpdisciplininių žinių integracijai. Ypač tai pastebima jau minėtose, ilgą darbo su jaunimu istoriją turinčiose, Europos šalyse, JAV, Australijoje, Kanadoje. Teorinė darbo su jaunimu modelių analizė išpopuliarėjo paskutinį XX a. ketvirtį. Tyrėjai/-os pažymi, kad šiuo metu, XXI amžiuje, post-gerovės valstybės laikotarpiu, itin reikalinga šių darbo su jaunimu modelių peržiūra ir aktualizavimas, tobulinant ir plėtojant šio darbo praktiką ir aiškiau artikuluojant jo tikslą ir vertę, o taip pat ir ruošiant darbo su jaunimu specialistus/-es (Cooper 2012). Akademinė diskusija dėl konceptualių darbo su jaunimu modelių siejama su jų ideologinėmis prielaidomis. Kadangi daugelis XX a. pabaigos darbo su jaunimu modelių buvo bent iš dalies pagrįsti marksistinėmis struktūralistinėmis sociologinėmis perspektyvomis, keičiantis ideologinėms paradigmoms šių modelių prielaidos tapo mažiau aktualios.

Teorines skirtingų darbo su jaunimu priegų tendencijas gana gerai atspindi Dickson ir kt. (2013) atlikta sisteminė literatūros analizė, kuri apėmė daugiau nei pusantro šimto darbo su jaunimu tyrimų, publikuotų 1976-2010 metų laikotarpiu. Šis tyrimas leido išskirti pagrindines darbo su jaunimu srityje vyrausias teorijas:

- 1) pozityvios jaunimo raidos (grindžiama tuo, kad jauni žmonės matomi ne kaip turintys trūkumų, ar stokojantys pagalbos, bet labiau kaip turintys daug resursų ir galių, kurias reikia vystyti);
- 2) socialinio–ekologinio modelio (grindžiama tuo, kad siekiant norimų rezultatų, programos ir paslaugos su jaunimu turėtų būti nukreiptos tiek į asmenį, tiek ir į jo aplinką);
- 3) įgalinimo (koncentracija į jauno žmogaus vystymąsi, remiantis savo gebėjimų supratimu ir jų kontroliavimu, skatinant priimti atsakomybę už savo gyvenimą);
- 4) kritinio socialinio švietimo (grindžiama idėja, kad visuomenės struktūros trukdo asmeniniam jaunų žmonių tobulėjimui, o darbas su jaunimu šiuo atveju yra susijęs su jauno žmogaus suvokimo didinimu apie tai, kaip visuomenės vertybių sistema daro neigiamą įtaką jauniems žmonėms).

Toliau pristatysime keletą populiariausių bei plačiai šios srities mokslinėje literatūroje aptariamų darbo su jaunimu modelių. Jie apima ir yra pagrįsti vadinamuoju „britiškuoju“ modeliu, t. y., į postkolonijines šalis formaliai ar neformaliai eksportavus anglų darbo su jaunimu švietimą ir praktikas.

2.3.1. JUNGTINĖS KARALYSTĖS MODELIAI

Butter ir Newells (1978) teigia, kad darbo su jaunimu praeitį, dabartį ir ateitį galima apibūdinti trimis linijinėmis istorinėmis epochomis, kuriose matomi aiškūs epistemologiniai lūžiai. Modelio autoriai pažymi, kad pirmojoje epochoje (XIX a. pabaiga – XX a. pradžia) darbas su jaunimu grindžiamas rūpesčiu socialine integracija, o dominuojanti strategija – charakterio formavimas. Antrąjį laikotarpį (1930-1970 m.) autoriai įvardino socialinio ugdymo raidos etapu (darbas grindžiamas kultūriniu pliuralizmu, taip pat – įgalinimu veikti vietos bendruomenėje). Trečiasis laikotarpis siejamas su kritine sociologija, kritine pedagogika, o jos pagrindinė strategija – savęs įgalinimu. Šiuo laikotarpiu darbo su jaunimu metodai siejami su kritinės pedagogikos metodais ir radikaliuoju socialiniu darbu (Butter ir Newells 1978; Cooper 2012).

M. K. Smith (1988) įžvelgia tam tikrų trūkumų Butter ir Newells (1978) modelyje ir pasiūlo alternatyvų darbo su jaunimu modelį, kuriame atskiria profesionalų darbą su jaunimu ir judėjimu pagrįstą darbą su jaunimu (angl. movement-based youth work). Į pastarąjį darbo su jaunimu sritį jis įtraukia religinių organizacijų vykdomą darbą su jaunimu, taip pat politines darbotvarkes atliepantį darbą, jaunimo įgalinimą bei socialines veiklas ir laisvalaikį (socialinė ir laisvalaikio veikla taikoma kaip priemonė kitiems tikslams siekti). Profesionaliam darbui su jaunimu jis priskiria su asmeninio ir socialinio ugdymo veiklomis ir gerovės valstybės tradicijomis susijusį darbą (Smith 1988; 2001; Cooper 2012).

2.3.2. AIRIJOS MODELIS

Mokslinėje literatūroje gana plačiai minimi Hurley ir Treacy (1993) parengti keturi darbo su jaunimu modeliai (idealūs tipai), leidžiantys paaiškinti darbo su jaunimo kryptis, jo formas, susiejant jas su visuomenės paradigminėmis ideologinėmis nuostatomis (žr. Lentelę Nr. 1):

- charakterio ugdymas (funkcionalistinė paradigma). Nuostata remiasi socialinės tvarkos palaikymu, harmoningu prisitaikymu ir „sėkmingu perėjimu į suaugusytę“. Jaunimas suprantamas kaip potencialiai pažeidžiama grupė, kurią svarbu sėkmingai integruoti į egzistuojančią sistemą (visuomenę). Orientacija į prevencines, užimtumo ir elgesio korekcines programas.
- asmeninis tobulėjimas (interpretacinė paradigma). Nuostata remiasi erdvės jaunimui save tyrinėti ir atrasti logika. Jaunimas suprantamas kaip aktyviai konstruojantis savo tapatybę ir prasmes. Orientacija į neformaliojo ugdymo veiklas, saviraišką, patyriminį mokymąsi.
- kritinis socialinis ugdymas (radikaloji humanistinė paradigma). Nuostata remiasi kritinio sąmoningumo ugdymo, vidinių pokyčių, kurie prisidėtų prie socialinių pokyčių, logika. Skatinimas suprasti, kaip jaunimas patiria nelygybę. Orientacija į humanistinę psichologiją, kritinio mąstymo ugdymą.
- radikalūs socialiniai pokyčiai (radikaloji struktūralistinė paradigma). Nuostata remiasi socialinio teisingumo, įgalinimo siekiu, jaunimas laikomas aktyviu dalyviu, turinčiu teisę daryti įtaką sprendimams. Orientacija į socialinius projektus, aktyvizmą, advokatavimo veiklą.

	RADIKALUS POKYTIS		
Subjektyvistinis	Kritinis socialinis ugdymas (Radikaliojo humanizmo paradigma) Jaunimo darbuotojas kaip įgalintojas, sąmoningumo skatintojas, kritiškas socialinis analitikas Darbas su jaunu: asmeninės patirties tyrinėjimas kaip sąmoningumo didinimo pagrindas	Radikalūs socialiniai pokyčiai (Radikaliojo struktūralizmo paradigma) Jaunimo darbuotojas kaip radikalus aktyvistas Darbas su jaunu: jaunimo indoktrinavimas revoliucine perspektyva; socialinių institucijų atmetimas kaip represuojančių	Objektyvistinis
	Asmeninis tobulėjimas (Interpretacinė paradigma) Jaunimo darbuotojas kaip palaikytojas, asmeninis ir socialinis ugdytojas Darbas su jaunu: asmeninė atsakomybė už pasirinkimus; lyderystė; geri socialiniai įgūdžiai	Charakterio ugdymas (Funkcionalistinė paradigma) Jaunimo darbuotojas kaip pavyzdys ir organizatorius Darbas su jaunu: konstruktyviai nukreipta energija, sveikas gyvenimo būdas	
	REGULIACIJA		

Lentelė nr. 1. Darbo su jaunu modeliai (idealūs tipai), parengta remiantis Hurley ir Treacy (1993) ir Cooper (2012).

Kaip pažymi autoriai, darbe su jaunu šios skirtingos paradigmos dažnai persipina ir papildo viena kitą.

Minimi modeliai parengti to meto Airijos darbo su jaunu programų ir institucinių kontekstų pagrindu, diferencijuojant juos pagal jų politinius ir socialinius tikslus. Šie modeliai atspindi daugialypį darbo su jaunu intervencijų pobūdį, kadangi apima tiek programas, skirtas jaunų žmonių integracijai ir socialinių pokyčių visuomenėje skatinimui (išoriniai pokyčiai), tiek ir vidiniams asmeniniams pokyčiams skirtas programas. Viena vertus, šie modeliai gali būti kritikuojami kaip apimantys tik vienos šalies – Airijos – ir tik tam tikro konkretaus laikotarpio kontekstą. Kita vertus, jie gali būti naudingi konceptualiai žvelgiant į darbą su jaunu, kuris nuolat varijuoja tarp skirtingų tikslų – pvz. tarp socialinių pokyčių ir socialinio konformizmo bei požiūrių į asmeninius bei socialinius pokyčius (kaip jaunas suvokia save palyginus su tuo, ką jaunas daro).

2.3.3. AUSTRALIJOJOS MODELIS

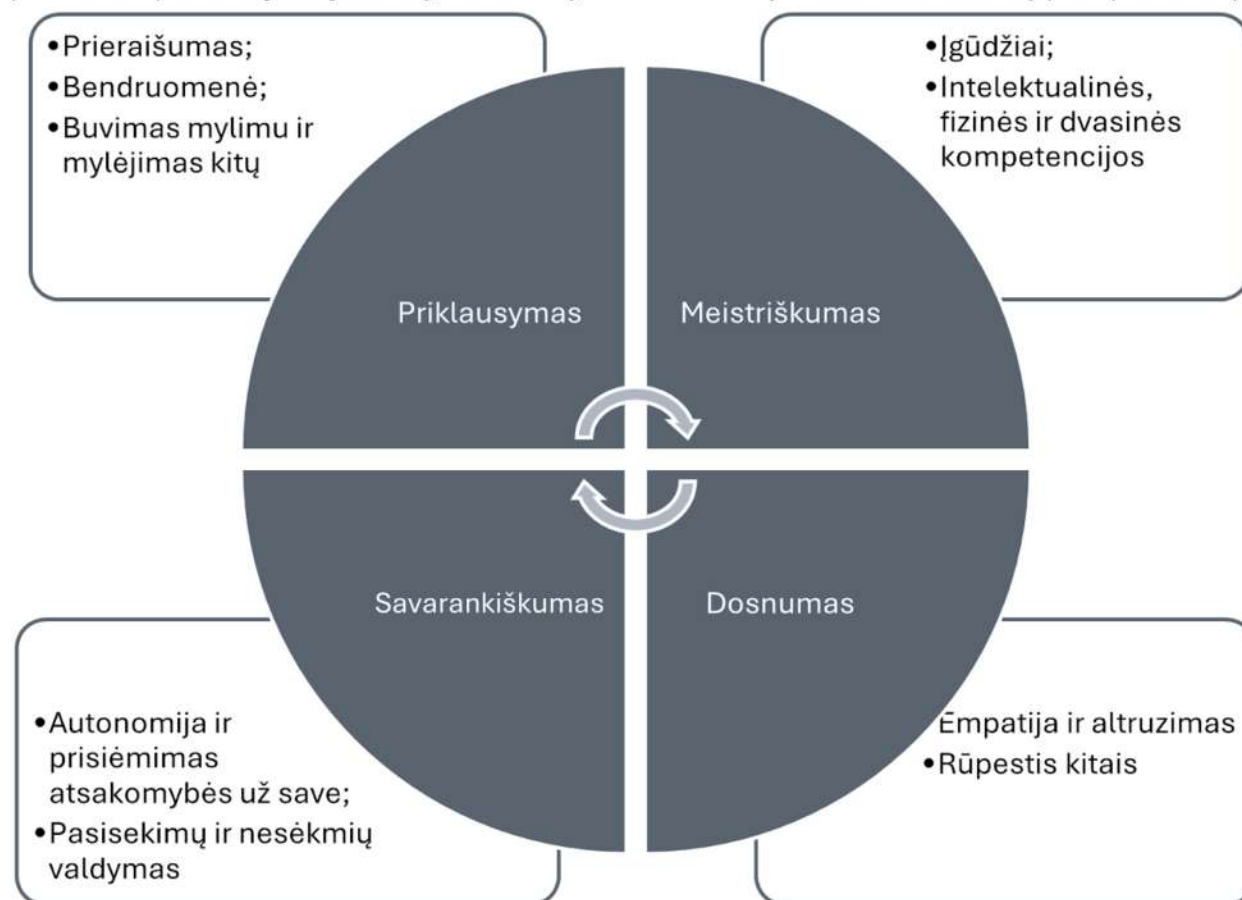
Cooper ir White (1994) apibrėžtas darbo su jaunimu modelis apima šešis požūrius. Kiekvienas jų aptariamas atsižvelgiant į jo politinius ideologinius pagrindus bei kaip šios ideologinės nuostatos reiškiasi konstruojant jaunų žmonių problemas, požiūrį į visuomenę, prielaidas apie žmogaus prigimtį, pagrindines požūrio vertybes, darbuotojams/-oms reikalingus įgūdžius, kurie formuoja darbo su jaunimu praktiką (žr. Lentelę Nr. 2). Nurodoma ir kalba, vartojama apibūdinant jaunus žmones. Dėmesys jai leidžia įvertinti, kaip jaunimas ir darbo su jaunimu sritis matoma politiniuose dokumentuose ir iniciatyvose (Cooper 2012).

Modelis	Politinės tradicijos	Žmogaus prigimtis	Vizija / Tikslai	Vertybės	Kalba
„Taisymas“	Konservatyvizmas	Neigiama (žmonės iš prigimties savanaudžiai)	Socialinė harmonija (individo integravimas siekiant didesnės bendros gerovės)	Socialinė sanglauda	Deviacija, netinkamumas, pavojingumas, „rizikos grupė“
Reformos	Liberalizmas	Lanksti, jauni žmonės gali įveikti sunkumus	Socialinis mobilumas	Lygios galimybės	Nepriteklis, skurdi socialinė aplinka, „rizikos grupė“, poreikis
Advokacija (neradikali)	Liberalizmas, socialdemokratija	Neutrali	Socialinis kontraktas, individualios teisės	Pagal galiojančius įstatymus priklausančios teisės	Teisės, socialinis teisingumas
Advokacija (radikali)	Socialdemokratinis socializmas	Pozityvi	Laipsniški socialiniai pokyčiai teisingesnės ir lygiateisiškesnės visuomenės link	Socialinis teisingumas, palankios teisės	Teisės, socialinis teisingumas
Įgalinimas (neradikalus)	Klasikinis liberalizmas	Neutrali arba neigiama, žmonės natūraliai konkurencingi	Mažai valdžios	Laisvė nuo trukdžių	Įgalinimas, teisių suteikimas
Įgalinimas (radikalus)	Anarchistinė	Itin teigiama, žmonės natūraliai bendraujantys ir altruistiški	Savivalda, bendruomenė žmonių demokratija	Socialinė lygybė	Įgalinimo sąmonės kėlimas, teisių suteikimas

Lentelė nr. 2. Darbo su jaunimu modeliai, parengta remiantis Cooper ir White (1994) ir Cooper (2012).

2.3.4. JAV MODELIS

JAV darbas su jaunimu yra skėtinis terminas, apimantis darbą su jaunimu įvairiose aplinkose, įskaitant popamokines veiklas, jaunimo apgyvendinimo centrus, darbą gatvėje, mentorystę, aktyvizmą. Šis darbas grindžiamas pozityviosios psichologijos ir atsparumo psichologijos paradigmomis. Jas iliustruoja „Drąsos ratas“ (Brendtro, 2002), apibrėžiantis darbo su jaunimu sistemą, kurioje didžiausias dėmesys skiriamas tam, kaip jaunimo darbuotojai/-os gali palaikyti teigiamą socialinę ekologiją ir suteikti asmeninę paramą jaunuoliams, siekiant jų traumos įveikos (žr. Pav. 1). Modeliu akcentuojama tiek asmeninė parama, tiek socialinė ekologija kaip atliepančios pagrindinius jauno žmogaus poreikius: priklausymo jausmą, dosnumą, meistriškumą ir savarankiškumą (Cooper 2018).



Pav. 2. „Drąsos ratas“, iš Brendtro ir kt., 2002.

Kaip minėta, aptarti teoriniai darbo su jaunimu modeliai sulaukia nemažai diskusijų ir kritikos. Ypač ji ryški pastaraisiais dešimtmečiais, kai vis daugiau dėmesio formuojant jaunimo politiką skiriama praktikai ir įrodymais grįstam darbui (angl. evidence – based youth work) (Cooper 2012). Tikėtina, kad reikalinga naujų modelių ar teorinio, konceptualaus darbo su jaunimu pagrindimo paieška, kuri leistų tikslingiau atliepti ir pagrįsti šiuolaikinę darbo su jaunimu praktiką.

2.4. DARBO SU JAUNIMU ĮGYVENDINIMAS: JAUNIMO DARBUOTOJAS/-A IR DARBO REZULTATAI

Darbas su jaunimu gali būti įvardijamas kaip santykio kūrimu pagrįsta praktika, kurioje labai svarbus jaunimo darbuotojo/-s – kaip įsitraukiančio/-s ir dalyvaujančio/-s vaidmuo. Fusco (2014, 50) apibrėžia idealų/-ią darbo su jaunimu specialistą/-ę kaip „kartu su jaunais žmonėmis veikiantį mąstantį ir reflektuojantį asmenį, siekiantį pačių jaunų žmonių išsikeltų savęs įgalinimo tikslų“ (2014, 50). Darbe su jaunimu pasitikėjimu grįsti santykiai, užsimezgantys tarp specialisto/-ės ir jauno žmogaus, yra tikslas, o ne priemonė (Mundy-McPherson, Fouché ir Elliot, 2012; Davies, 2010). Jaunimo darbuotojo/-s siekis yra, kiek įmanoma, susitikti su jaunimu „ten, kur jis yra“, aplinkoje, kuri patiriama kaip saugi ir pažįstama. Šis principas padeda subalansuoti galios skirtumus tarp suaugusiųjų ir jaunimo bei skatina abipusę pagarbą (Tilsen, 2018).

Darbai su jaunimu reikalingo išsilavinimo bei profesiniai akreditavimo reikalavimai skirtingose šalyse labai skiriasi. Vienoms Europos šalims siūlant universitetinio lygmens studijas, suteikiančias jaunimo darbuotojams/-oms profesionalią kvalifikaciją (pvz., Jungtinė Karalystė, Suomija, Estija), kitose apsiribojama tik savanorių jaunimo darbuotojų mokymais. Mokslinėje literatūroje sutinkami argumentai tiek palaikantys, tiek nepritariantys darbo su jaunimu profesionalizavimui. Palaikantieji teigia, kad darbo su jaunimu profesionalizavimas galėtų padidinti kvalifikuotų šios srities specialistų skaičių, taip pat tai padeda augti šio sektoriaus atskaitomybei ir skaidrumui (Emslie, 2012). Argumentuojantieji/-čiosios prieš darbo su jaunimu profesionalizaciją pabrėžia standartizuotų praktikos sistemų nelankstumo keliamas rizikas šioje darbo srityje būtinam kūrybiškumui ir spontaniškumui, inovatyvioms praktikoms (Fox, 2019).

Jaunimo darbuotojui/-ai, kaip ir socialiniam/-ei darbuotojui/-ai ar psichologui/-ei, svarbi savirefleksija ir gebėjimas kritiškai vertinti savo praktiką. Atkreipiamas dėmesys, kad neįvertinus praktikos svarbos, tiek savirefleksija, tiek ir supervizijos šioje srityje dėl didelio užimtumo gali likti nustumtos į antrą planą (Herman 2012). Vis tik tiek vidinė (komandoje ar su vadovu/-e), tiek ir išorinė (su išorės konsultantu/-e) supervizija yra svarbi erdvė profesiniam tobulėjimui ir iššūkių, kurie kyla šioje srityje, galios dinamikos, dirbant su jaunais žmonėmis, sprendimui.

Jaunimo darbuotojų asmeninės ir refleksijos komandoje svarba aktuali ir vertinant darbo su jaunimu kokybę ir poveikį. Skirtinguose tyimuose pažymima, kad darbo su jaunimu veiksmingumą ar poveikį įvertinti nėra paprasta, nes sudėtinga apibrėžti matavimo priemonės ir rodiklius bei juos stebėti ilguoju laikotarpiu. Aiškių darbo su jaunimu rezultatų įvertinimo problema neretai susijusi ir su finansavimo sunkumais, mažesniu abipusiu – tiek darbo su jaunimu vykdytojų, tiek ir finansuotojų pasitikėjimu. Valstybės institucijos ar kiti fondai dažniau finansuoja programas kurios gali pasiūlyti skaidrumą, objektyvius, išmatuojamus ir kiekybiniais rodikliais įvertinamus rezultatus. Vis tik, dažniausiai darbo su jaunimu poveikis vertinamas kokybiniais rodikliais, pavyzdžiui, žmogiškuoju ir socialiniu kapitalu (jauno asmens gebėjimu užmegzti reikšmingus santykius su savimi ir kitais, dalyvauti formaliam ar neformaliam ugdyme bei mokymuose ir pan.) (Dickson ir kt. 2013). Sunkumai, kylantys apibrėžiant darbo su jaunimu poveikį, kuris dažnai siejamas su „minkštaisiais“ įgūdžiais, neretai lemia ir mažesnį šios srities finansavimą, kadangi sudėtinga įvertinti, kiek šie rezultatai ekonomiškai naudingi, be to, šis darbas ne visada sulaukia palaikymo (Kohler ir Field, 2003). Neretai ir patys/-čios jaunimo darbuotojai/-os patiria savo vadovų spaudimą bet kuria kaina siekti „reikalingų“ rodiklių (Brentas, 2004). Kalbėdami apie darbo su jaunimu ypatumus, tyrėjai/-os pažymi, kad neretai šios srities projektai pasižymi nestabiliu finansavimu. Tai lemia ribotas jaunimo darbuotojų galimybes nuosekliai teikti paslaugas bei siekti suplanuotų rezultatų.

Siekiant užtikrinti nuoseklias paslaugas, programos įgyvendinimo trukmė yra svarbus veiksmingo darbo su jaunimu veiksnys. Kita vertus, nustatyti, kokia trukmė būtų veiksminga, nėra paprasta (Schulman ir Davies, 2007). Labai trumpos trukmės arba vienkartinės darbo su jaunimu programos nėra veiksmingos, kadangi užmegzti bei išvystyti pasitikėjimu grįstą santykį tarp specialisto ir jaunų žmonių, užtrunka.

Darbo su jaunimu rezultatai paprastai siejami su šio darbo efektyvumu ir klientų poreikių tenkinimu. Vis tik siekiant laikytis gero valdymo principų ir planavimo, vadovaujantis gana vienpusišku požiūriu, stokojant pasitikėjimo, neretai nutinka, kad, užuot sutelkus dėmesį į jaunų žmonių poreikius, šiame lauke veikiančioms organizacijoms tenka koreguoti projektų paraiškas taip, kad jos atitiktų finansuotojų lūkesčius (Carrington 2002). Paprastai praktinio darbo metodų veiksmingumui patvirtinti pasitelkiami eksperimentai arba vadinamieji įrodymais grįsti (angl. evidence based) tyrimai. Vis tik darbo su mažiau galimybių turinčiu jaunimu ypatumai lemia, kad kartais norint pasiekti šią grupę, tenka pasitelkti itin lanksčius kūrybiškus metodus, kurie neretai stokoja oficialaus, įrodymais grįsto „aprobavimo“. Šie praktine patirtimi grįsti tyrimai neretai yra kritikuojami kaip subjektyvūs ir nepatikimi.

Darbo su jaunimu rezultatų vertinimas ir darbo kokybės standartai plačiai diskutuojami ir šios srities mokslininkų/-ių. Viena vertus, standartizacijos procesų diegimas grindžiamas siekiu pagerinti darbo su jaunimu kokybę, tačiau, kita vertus, darbo su jaunimu ypatumai lemia, kad jis yra pagrįstas neformaliais principais (pavyzdžiui, tokiais, kaip atvirumas, jautrumas įvairiems kontekstams), todėl standartizacija „iš viršaus į apačią“, prieštarauja šio darbo prigimčiai. Ar netgi priešingai, nejautrus standartizacijos procesų įgyvendinimas „iš viršaus į apačią“ gali kelti pavojų esminiam „iš apačios į viršų“ kylančiam ir dalyvaujamajam požiūriui, kuris yra vienas pagrindinių veiksmingo darbo su jaunimu bruožų. Kita vertus, pasigirsta siūlymų vertinant darbo su jaunimu poveikį, neapsiriboti tik kiekybiniais rodikliais, bet integruoti kokybinius longitudinalinius (ilgalaisius) tyrimus, kurie, skirtingai nei įprasti momentiniai (vienkartiniai) tyrimai, leidžia stebėti jaunų žmonių gyvenimo dinamiką bei procesus, susijusius su socialine įtrauktimi ar, priešingai – marginalizacija. Pavyzdžiui, galima stebėti, kaip ilgainiui jaunas žmogus veikia įvairiose svarbiose gyvenimo srityse, kiek reflektuoja (žvelgdamas/-a į praeitį) ir kiek planuoja ateitį (Stanton 2015). Tokia prieiga gali būti naudinga teikiant pagalbą atsižvelgti į individualius jauno žmogaus poreikius ne tik tam tikru momentu, bet stebint, kaip laikui bėgant dėliojasi jo / jos gyvenimo dėlionė, išryškinti svarbius klausimus, kurie anksčiau likdavo nepastebėti.

Apibendrinant verta pastebėti, kad, priklausomai nuo aplinkybių, vertinant darbo su jaunimu poveikį, naudinga derinti tiek kiekybinių, tiek ir kokybinių rodiklių stebėseną individualiu, grupiniu/bendruomenės, institucijos (organizacijos) ir politiniu sisteminiu lygmeniu (įsitraukimas į sprendimų priėmimą ir pan.).

3. TYRIMO IMTIES APRAŠYMAS: FOKUS GRUPIŲ DALYVIAI/-ĖS

3.1. JAUNIMO FOKUS GRUPIŲ DALYVIAI/-ĖS

Ieškant sprendimo, kaip trimis fokus grupėmis pasiekti jaunuolius/-es iš „ne mažiau kaip 5 Lietuvos savivaldybių“, kaip nurodyta techninėje specifikacijoje, šio tyrimo užsakovai pasiūlė kreiptis į jaunimo vasaros stovyklas. Taigi visos fokus grupės su jaunimu ir kai kurios fokus grupės su jaunimo darbuotojais/-omis ir su bendruomenės nariais/-ėmis įvyko jaunimo vasaros stovyklų metu. Tai buvo galimybė per mažesnę laiką pasiekti dalyvius/-es iš įvairių savivaldybių. Nuotoliu įvykdyta viena fokus grupė su jaunimo darbuotojais/-omis ir dvi su bendruomenės atstovais/-ėmis.

Šio tyrimo metu buvo surinktos trys fokus grupės su jaunimu. Tyrimo specifikacijoje buvo numatyta, kad dalyvių amžius, pagal tai, kaip apibrėžiama jaunimo ir jauno žmogaus sąvoka, bus 14-29 m. Tyrime dalyvavo 17 jaunų žmonių iš 7 Lietuvos savivaldybių. Jauniausias buvo 14 m., vyriausias 28 m. Dalyvavo 9 vaikinai ir 8 merginos. Jaunimo fokus grupių interviu visi vyko gyvai stovyklose ir truko vidutiniškai apie 40 min. Kai kurie šių jaunų žmonių jaunimo centre lankėsi arba kitas nei atvirojo darbo su jaunimu paslaugas gavo mažiausiai 2-3 metus; buvo jaunuolių, kurie/-ios įvairias šiai grupei skiriamas paslaugas gavo 5, 6, 7 ar 11 metų; buvo jaunuolių, kurie/-ios jaunimo centre apsilankė kelis kartus, tačiau vėliau lankytis liovėsi (pvz. „mes nesam tas jaunimas, kuris ten lankosi mums nėra baisiai patrauklu. Tiesiog gal iš kitos socialinės grupės, nors man taip atrodo.“ (Skaistė 19 m.)

Apibendrinant, visi/-os tyrime dalyvavę/-usios jaunuoliai/-ės 2022-2024 metais gavo atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugas. Tyrimo specifikacijoje nurodyta, kad duomenys turėtų būti renkami sudarant „po 1 fokus grupę kiekvienai iš darbo su jaunimu formų (iš viso 3)“. Renkant fokus grupes stovyklose teko surinkti mišrias dalyvių grupes. Kaip minėjome šio skyriaus pradžioje, visos fokus grupės įvykdytos dalyvaujant jaunimo stovyklose, nes tokiu būdu buvo didžiausia tikimybė vienu metu pasiekti didesnę jaunų žmonių skaičių iš įvairių savivaldybių. Pokalbių metu paaiškėjo, kad neretai jaunuolis/-ė gauna ar yra gavęs/-usi paslaugas keliomis formomis: atvirajame jaunimo centre ir (ar) iš mobilųjį darbą su jaunimu vykdančių darbuotojų, kai kuriems/-ioms teko susidurti ir su visomis trimis darbo su jaunimu formomis.

Sudėtingiausia buvo gauti informacijos apie patirtis jaunimo, kurie/-ios gauna tik darbo su jaunimu gatvėje paslaugas. Darome prielaidą, kad jeigu jauni žmonės, gavę darbo su jaunimu gatvėje paslaugas, nesikreipė kitų paslaugų – mobilaus darbo arba atvirojo darbo, stovykloje atsidurti galimybės neturėjo ir mes neturėjome galimybės su jais/jomis susidurti.

Siekiant apsaugoti dalyvių konfidencialumą, nusprendėme medžiagoje nesusieti asmenų dalyvavusių fokus grupėse su vietove: mažesniuose miestuose ir rajonuose jaunuolių, gaunančių atvirųjų jaunimo centrų teikiamas ar kitas paslaugas, skaičius nedidelis, todėl didėja atpažįstamumo galimybė.

3.2. JAUNIMO DARBUOTOJŲ FOKUS GRUPIŲ DALYVIAI/-ĖS

Tyrimo užsakovas buvo numatęs vieną fokus grupę, kurią sudarytų mišrūs/-ios darbuotojai/-os – t. y. darbuotojai/-os dirbantys/-čios atvirojo, mobiliojo ir darbo su jaunimu gatvėje darbuotojais/-omis. Jau fokus grupių organizavimo etape tyrimo vykdytojos pamatė, jog tyrimui naudinga turėti jaunimo darbuotojų iš daugiau skirtingų savivaldybių, todėl buvo surinkta dar viena papildoma mišri fokus grupė stovykloje bei papildomai nuspręsta surinkti tik darbą gatvėje vykdančių darbuotojų fokus grupę, nes mišrioje fokus grupėje dalyvavę/-usios jaunimo darbuotojai/-os šias paslaugas teikė tik epizodiškai. Pastebėta, kad dažnai darbuotojai/-os vienu metu vykdo tiek darbą su jaunimu gatvėje, tiek atvirąjį darbą su jaunimu, taip pat esama darbuotojų, kurie/-ios perėjo dirbti iš atvirojo į mobilųjį darbą su jaunimu. Stabilios pozicijos kai kuriose vietovėse yra retos dėl netolygaus finansavimo: ne visose savivaldybėse skiriamas pakankamai lėšų vykdyti pvz. darbą su jaunimu gatvėje, todėl teikiamos paraiškos konkursiniam finansavimui.

Tyrimo metu įvykdyti 3 jaunimo darbuotojų fokus grupių interviu: du mišrioje grupėje, t.y. su jaunimo darbuotojais vykdančiais darbą su jaunimu įvairiomis formomis ir vienas tik su darbą gatvėje vykdančiais/-iomis darbuotojais/-omis. Visi/-os šie/-ios darbuotojai/-os „2022-2024 metais dirbo ir teikė atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugas jauniems žmonėms“. Du fokus grupės interviu su darbuotojais/-omis įvyko gyvai jaunimo stovyklose, vienas interviu – su darbo su jaunimu gatvėje darbuotojais – vyko nuotoliu. Visi interviu vidutiniškai truko 1 val. 9 min. Darbuotojų darbo su jaunimu srityje patirtis svyravo nuo pusės metų iki 10 metų darbo patirties. Iš viso šiuose interviu dalyvavo 3 vyrai ir 10 moterų darbuotojų. Jaunimo darbuotojai/-os buvo iš 9 skirtingų savivaldybių.

Siekiant apsaugoti dalyvių konfidencialumą, nusprendėme medžiagoje nesusieti asmenų su vietove, kurioje jie/jos dirba ir nusprendėme nežymėti jaunimo darbuotojų darbo patirties šioje srityje, nes siejant patirties trukmę ir bent apytikslę geografinę vietovę atpažįstamumo galimybė didėtų.

3.3. BENDRUOMENĖS FOKUS GRUPIŲ DALYVIAI/-ĖS

Šio tyrimo apimtyje surengtos trys (3) fokus grupės su bendruomenės atstovais. Iš viso fokus grupėse dalyvavo 10 asmenų (9 moterys, 1 vyras). Du iš jų darbo su jaunimu srityje arba pareigose susijusiose su darbu su vaikais ir jaunimu, dirba apie 10 metų, viena – 8 metus, dvi – 7 metus, dvi - tarp 4,5 ir 5 metų, viena – mažiau nei pusmetį, du asmenys nenurodė kiek laiko dirba su jaunimu susijusį darbą. Kelios/-i fokus grupių dalyvės/-iai dirba trijuose iš didžiųjų Lietuvos miestų, keli/-ios - mažesniuose miestuose ir rajonuose. Šių fokus grupių trukmė vidutiniškai buvo 45 min.

Nors šių fokus grupių dalyvių bendras apibrėžimas yra „bendruomenės atstovai/-ės“, tačiau į grupių apimtį pateko ir asmenų, kurie dirba ir jaunimo darbuotojais/-omis, ir, tuo pačiu, eina kitas su jaunimo reikalais susijusias pareigas (kurios patektų į apibendrinančią „bendruomenės atstovų/-ų“ sąvoką), kaip kartais nutinka mažesniuose miestuose ir rajonuose. Fokus grupėse dalyvavo probacijos tarnybos darbuotojai/-os, Lietuvos policijos bendruomenės pareigūnai/-ės, socializacijos centrų darbuotojai/-os, jaunimo reikalų koordinatoriai/-ės, tarpinstitucinio bendradarbiavimo jaunimo reikalų koordinatoriai/-ės, atvejo koordinatoriai/-ės, jaunimo darbuotojai/-os dirbantys/-čios atvirąjį darbą su jaunimu, darbą su jaunimu gatvėje savivaldybės įstaigose ir jaunimo darbuotojai/-os iš viešųjų įstaigų, savivaldybės paslaugų skyriaus šeimos ir vaikų darbuotojai/-os, kurie 2022-2024 metais prisidėjo (atitinkamai einamoms pareigoms) teikiant arba teikė atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugas. Siekiant apsaugoti dalyvių konfidencialumą, nusprendėme medžiagoje neminėti ir nesusieti asmenų darbo pozicijos su vietove: mažesniuose miestuose ir rajonuose dirbančių jaunimo darbuotojų ir bendruomenės atstovų/-ių skaičius nedidelis, todėl didėja atpažįstamumo galimybė.

Po pirmojo fokus grupės interviu, dėl praktinių priežasčių, priėmėme sprendimą daryti mišrias grupes, užuot rinkus, kaip numatyta specifikacijoje, po 1 fokus grupę kiekvienai iš darbo su jaunimu formų. Mūsų bandymas surinkti bendruomenės fokus grupes parodė, kad neįmanoma surinkti taip specifiškai dirbančių bendruomenės narių. Bendruomenės nariai, ypač mažesnėse vietovėse, paprastai dirba per kelias skirtingas įstaigas ir susiduria su įvairiomis darbo su jaunimu formomis. Svarstėme, ar tikslinga būtų skirstyti bendruomenės atstovus tik pagal jų įsitraukimą į vieną iš trijų darbo su jaunimu formų, nes jau pati jų pozicija bendruomenėje suteikia skirtingas prieigas prie jaunimo, prie darbo su jaunimu, ir prie skirtingų jaunimo grupių, taigi ir labai skirtingas patirtis. Todėl stengtasi grupuoti bendruomenės atstovus/-es mišriau ir tuomet diskutuoti apie skirtingas darbo su jaunimu formas.

4. DUOMENŲ ANALIZĖ

4.1. Jaunimas

J

4.2. Jaunimo darbuotojai

JD

4.3. Bendruomenės atstovai

BA

4.I. Jaunimas

4.I.I. Atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu ir darbas su jaunimu gatvėje: jaunuolių vertinimas

Atvirosios jaunimo erdvės ar centrai sukuria ir suteikia galimybę jaunimui būti erdvėse ir dalintis – pavyzdžiui, išsikalbėti, pabūti kartu; tačiau taip pat būti kartu per kasdienius darbus, kurie taip pat tampa įgūdžių įtvirtinimu, pavyzdžiui, per maisto gaminimą (picos kepimas, obuolių pyrago kepimas, karštų sumuštinų darymas ir kt.) bei būti kartu per įvairias veiklas. Tarp minėtų jaunimo veiklų buvo stalo žaidimai, žaidimai stadione, stalo tenisas, biliardas, stalo futbolas, sportas salėje su svoriais, protmūšiai, internetinės viktorinos su policijos pareigūnais; renginiai, pokalbiai, festivaliai, savanorystės, galimybė dalyvauti filmų dienoje; merginoms skirtos grožio veiklos (makiažas, nagų darymas); susitikimai su kitų jaunimo centrų jaunimu, diskotekos, Eurovizijos peržiūros, laisvas buvimas, teatro užsiėmimai, žvakių gaminimas ir t.t. Matome, kad atvirieji jaunimo centrai ir/ar erdvės siūlo įvairaus tipo veiklas siekdami, kad kiekviena/-s atrastų individualiai priimtina būdą ar priemonę pasilikti jaunimo centre ir lankytis jame toliau. Apskritai siūlomas veiklas galėtume aiškumui suskirstyti į kelis tipus: neaktyvūs žaidimai ir laisvalaikis, sportiški ir fiziškai aktyvūs žaidimai ir veiklos, bendravimas/pokalbiai, maisto gaminimas, renginiai ir bendruomeninės veiklos, kūrybinės saviraiškos veiklos. Dalyviai paminėjo, kad šaltuoju sezonu jaunimo centre ar erdvėje jie/jos lankosi dažniau, nei vasaros ar šiltojo sezono metu.

Tyrime dalyvavusių jaunų žmonių paklausėme, kaip jie/jos vertina gaunamas paslaugas ir tas paslaugas, kurių klientais/-ėmis jie/jos nėra asmeniškai, tačiau žino, kad tokios paslaugos teikiamos. Atsakydami/-os dalyviai/-ės nemažai dėmesio skyrė jaunimo centrų ar erdvių [8] infrastruktūrai ir centruose leidžiamoms arba draudžiamoms veikloms. Atsakymuose taip pat iškilo jaunimo centro įvaizdžio klausimas. Kai buvo kalbama apie paslaugų tipą, dažniausiai buvo minimas atvirasis darbas su jaunimu.

Anot fokus grupių dalyvių, jaunimą atbaido nestruktūruotos veiklos, jiems/joms „vis tiek kažkokio apibrėžtumo reiktų“ (Gabrielė 17 m.). Pasak Skaistės (19 m.), kuri yra lankiusis jaunimo centre, neapibrėžtumas atvirame centre nėra „patrauklu[s]“:

[8] Jaunimo fokus grupių dalyviai ir dalyvės pramaišui naudojo terminus erdvė ir centras. Nors pagal Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymą tai nėra viena ir ta pati struktūra, mes šioje analizėje naudojame tiek vieną, tiek kitą terminą. Šiuo atveju pasitelkiame ir naudojame juos kaip eminius (kaip priimta antropologijos disciplinoje apibrėžti pačių tyrimo dalyvių terminus ar kt., nurodančius, kad jie ateina iš tyrimo dalyvių subjektyvios perspektyvos, praktikos ar kt.), taikydamos juos pagal tai, kuris iš terminų vartotas analizuojamoje fokus grupės diskusijos dalyje.

[M]an asmeniškai, tai aš jeigu ateidavau ar su draugais, ar su kažkuo, ar su klasiokais, tai tiesiog atrodydavo, kad gal nėra šiek tiek patrauklu, nes nėra apibrėžta, ką tu gali veikti, nes tu gali eiti ir žaisti stalo žaidimus ar video žaidimus. Ar gali žaisti biliardą, ar šiaip šnekėti su kažkuo. Ir atrodo, kad nėra tokio koncepto. O mes, kadangi tokie labiau veikiantys, mums atrodo gerai, tai mes ateiname savanoriaujam, padarome tai, kas mums duota, ir mes turime eiti namo tiesiogiai arba nebūtinai namo, tiesiog eiti, darytis kažkokių kitokių dalykų ir viskas.

Galime svarstyti, kad jaunimo grupę ar grupes išfiltruoja ir pritraukia būtent jaunimo centro ar erdvės darbo laikas ir veiklų struktūruotumas. Tomas (17 m.) teigė, jog „atrodo faina laisvė, nes tiesiog gali ateiti su grupe vienu metu“. Karolis (24 m.) dalinosi, jog jaunimo centrą:

[P]radėj[io] lankyti dažniau, kai pastebėj[io], kad Jaunimo centro darbuotojai labai rūpinasi tuo, kaip tu jauties. Žaidimus žaidi atvaręs, išsikalki, gali paatvirauti, gali kai ką nuslėpti, bet aš iš tikrųjų esu linkęs su viena iš darbuotojų visiškai viską atvirai, visiškai viską, visiškai viską. Tai ten buvo jinai man kaip vos ne kaip psichologė, o tuo pačiu ir draugė.

Galimybė būti „visiškai viską atvirai“, išsikalbėti ir būti išgirstiems/-oms ir galimybė gauti individualaus dėmesio yra vienas svarbesnių aspektų jaunimui įsitraukti į atvirojo jaunimo centro veiklas, tai buvo pastebėta ir pokalbiuose su jaunimo darbuotojais/-omis ir bendruomenių atstovėmis/-ais, kaip parodysime toliau tekste.

Kita vertus, nors dalis jaunimo įvardino, jog jiems labai svarbus/-i jaunimo darbuotoja/-as, ryšys su tuo žmogumi, kiti pasidalino, jog į atvirą jaunimo erdvę ar centrą „ateidavom tiesiog pažaisti biliardą, kortom pažaist, dar kažką“ (Karolis 24 m.) arba, pavyzdžiui, Renaldas (21 m.) teigė, jog tai erdvė „atsipalaiduoti ir susikaupti“. Renaldas, remdamasis savo patirtimi, pasidalino, kad jei su darbuotojais/-omis ryšio nepavyksta (ar nenorima) užmegzti, galima paprasčiausiai lankytis ir „nuein[ama] pačil'int“.

Jaunimo fokus grupių diskusijoje gana ryškiai iškilo tai, kad jaunimo centre lankosi įvairūs žmonės, ir kad patys/-čios jaunuoliai/-ės labai aiškiai skirstosi. Tai ryšku frazėje „ne tokie žmonės, kaip mes ten“. Jaunuoliai/-ės, kurie save mato kaip besiskiriančius/-ias nuo mažiau motyvuotų bendraamžių, teigė, jog jiems reikėtų aktyviau reklamuojamų ir populiarių veiklų, kad juos ir jas patrauktų ten lankytis. Veiklų struktūruotumas ir komunikavimo metodai tampa dar vienu filtru, kuriuo jaunimo centrai ar erdvės pasiekia vienokią ar kitokią tikslinę auditoriją (daugiau apie tai žr. Miginis 2015).

Kalbantis apie darbo su jaunimu paslaugas gatvėje atsiskleidė, kad neretai į kitas jaunimo centro ar erdvės veiklas jaunimas įsitraukia apie jas sužinoję/-usios iš darbą su jaunimu gatvėje vykdančių darbuotojų. Šis perėjimas buvo apibrėžtas net kaip reabilitacija. Karolis (24 m.) dalinosi, kad norėtų didesnio jaunimo įsitraukimo, nes jis mato, kad šios darbo su jaunimu paslaugos padėtų jaunimui turinčiam priklausomybių:

Tik daugiau kad jaunimo lankytų, nes iš tikrųjų labai daug jaunimo yra mieste. Bent jau [pavadinimas] mieste yra žiauriai daug vartojančių, ta prasme netgi nepilnametės, kurios intraveninius narkotikus ir pan. Tai galėtų daugiau jaunimo lankyti centrą, nes ten iš tikrųjų yra kaip reabilitacija.

Naudingu laikomas ir mobilusis darbas su jaunimu. Pokalbiuose apie jį viena dalyvė pasidalino savo asmeniniu pavyzdžiu, kada pati gavo tuo metu labai reikalingų paslaugų. Kalbėdami/-os apie šią darbo su jaunimu formą dažnai kaip vieną svarbiausių, labiausiai gelbėjusių dalykų, jaunimas minėjo santykį su jaunimo darbuotoju/-a. Toma (17 m.) kalba apie pokalbius su jaunimo darbuotoja/-u kaip gydančius:

Kai pradėjau, aš turėjau problemą, kuri mane į psichoterapiją mane spyrė ir su darbuotoju vienkart per savaitę susitikdavom, bendraudavome, viską, važinėdavau, vis kalbėdavom, nes labai blogai buvo. Pradėjus labai aprimau labai stipriai, biški labiau su galva padėjo susitvarkyti.

Šiuose pasidalinimuose galime įžvelgti ir tai, ką matome atsiskleidus fokus grupėse su darbuotojais/-omis ir bendruomenės atstovais/-ėmis: gatvėje, mobiliuose grupėse ar atvirose centruose dirbantys/-čios darbuotojai/-jos tampa saugiais suaugusiais žmonėmis, kurie/-ios per pasitikėjimo santykį padeda jaunimui iš šeiminių ir socialinių situacijų, kuriose nesama saugių, patikimų suaugusiųjų.

Čia mums atrodo svarbu paminėti ir galbūt netikėtai medžiagoje iškilusį aspektą – darbo su jaunimu paslaugų gavėjų rūpestį dėl jaunimo darbuotojų gerovės. Kaip minėjome, jaunuoliai/-ės pasidalino, jog jiems/joms yra svarbus jaunimo centrų darbuotojų palaikymas. Tačiau Adomas (28 m.) pastebėjo ir tai, kad jaunimas, atėjęs į jaunimo centrą, tikisi supratimo ir palaikymo, tačiau lygiai taip jam svarbu, kad ir darbuotojai/-os jaustųsi palaikomi/-os bei vertinami. Toks abipusiškumas, mūsų vertinimu, rodo tai, kad darbuotojų pastangos yra labai vertinamos ir patys/-čios darbuotojai/-os yra matomi/-os ne (tik) kaip darbuotojai/-os ir paslaugos teikėjai/-os, bet ir kaip individualūs žmonės, reikalingi vertinimo ir palaikymo. Tai rodo stiprų ryšį, bent tame kontekste, kuriame darbo su jaunimu paslaugas gauna Adomas.

4.1.2. Kokią atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje teikiamų paslaugų naudą jaučia gaunantys/-čios jaunuoliai/-ės? Kaip jos, anot jų, galėtų būti tobulinamos?

Su tyrime dalyvavusiais/-iomis jaunuoliais/-ėmis kalbėjomės apie tai, kaip jie/jos mato šių paslaugų poveikį per pokytį, kurį pastebi savyje. Kipras (24 m.) teigė, jog pastebi, kad dažniau reiškia savo nuomonę, todėl save įvardino tapusį drąsesniu, nebijančiu pasiginčyti ir apginti savo nuomonę. Monika (16 m.) pasidalino, jog jai dalyvavimas jaunimo veiklose suteikė drąsos, gebėjimą atviriau ir drąsiau bendrauti su naujais, nepažįstamais žmonėmis. Monika pastebėjo, kad dalyvavimas padėjo turėti mažiau baimių ir labiau pasitikėti savimi tam tikrose situacijose, suteikė supratimo, kad galima suklysti. Adomas (28 m.) savo ruožtu pažymėjo, kad „į gerąją pusę turbūt pasikei[tė]“ ir pažymi, kad tapo „laimingesnis“:

Šiaip esu ramus. Bet ir tada buvau ramus, gal mažiau laimingas, o dabar esu daugiau laimingesnis. Gal yra dalykų, kurių nežinojau, bet dabar išmokau tą ir taisyklių laikais ir daug draugiškesnis tu būni, biški nebūni tas toks piktas nervuotas.

Kai kurie/-ios fokus grupių dalyviai/-ės taip pat pripažino turėję/-usios psichologinės naudos. Galime prisiminti jau minėtą pavyzdį iš Tomos (17 m.) pasidalijimo: „labai aprimau, labai stipriai, biški labiau su galva padėjo susitvarkyti“. Toliau parodysime, kad darbo su jaunimu paslaugų gavėjai/-os pokyčius savyje, kuriuos sieja su dalyvavimu atvirojo centro ar erdvės veiklose, vertina skirtingai. Manome, kad svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad šiuose pavyzdžiuose matome, kad per paslaugas, teikiamas atvirajame darbe, darbe gatvėje ar mobiliajame darbe, jaunimas įgyja socialinių įgūdžių, kurie jiems/joms padės tolimesniuose gyvenimo etapuose, bei psichologinės naudos.

Tarp kitų įgūdžių, kuriuos jaunuoliai/-ės siejo su darbo su jaunimu paslaugų poveikiu, Saulė (19 m.) pasidalino, kad darbo su jaunimu paslaugos jai suteikė daug organizacinių ir komunikacinių įgūdžių:

Man tai padėjo pagrindus stiprius kelio link visos jaunimo politikos, nes mes ten tą jaunimo centrą lankėm klasiokės jau 13 metų būdamos. Nei supratom, kas ten vyksta, kas ten būna. Ir mes žinojome, kad vyksta kažkokie susirinkimai su rimtais dėdėmis ir tetoms ir sakom mes irgi norim pabandyt ir vat taip prasidėjo. Tada mes patys ten pritraukdavom tų žmonių. Ir vat būtent ir prasidėjo tie visi komunikaciniai įgūdžiai. <...> Tai va, visus tuos dalykus galėjau pritaikyti vėliau jau aukštesnėse, platesnėse organizacijose, rajono ir Lietuvos mastu. Suteikė tokių galimybę.

Kita vertus, mes šiame pasidalijime įžvelgiame ne tik įgytus komunikacijos įgūdžius, bet matome ir suteiktas galimybes jaunam žmogui suprasti savo kaip piliečio ar pilietės ir politiško žmogaus vaidmenį, suprasti turint galią dalyvauti jaunimo politikos formavime.

Darbo su jaunimu paslaugų poveikiai labai skirtingi dar ir dėl to, kad asmenys, kurie šias paslaugas gauna, ateina su skirtingais iššūkiais. Tai pamini ir jaunimo darbuotojai/-os ir bendruomenės atstovai/-ės. Adomas (28 m.) pasidalino, jog lankymasis jaunimo centre prisidėjo prie jo atsitraukimo nuo priklausomybių. Karolis (24 m.) papasakojo, kad asmeninį pokytį mato tame, jog nebevartoja narkotikų ir alkoholio, nebėra toks piktas:

Aš iš tikrųjų žiauriai žiauriai pasikeičiau nuo tada, kai pradėjau lankyti, nes kai pradėjau lankyti ir gerdavau kiekvieną dieną, ir vartodavau, ir iš tikrųjų, ir su nervais būdavo labai daug, daugiau problemų, ta prasme visą laiką nervuoja tas, visą laiką piktas, o ten ateini, atsipalaiduoji. Ten tu žinai, kad yra tam tikros taisyklės, kurių negalima laužyti. Negali gerti, negali vartoti. Ir tas iš tikrųjų laikui bėgant padėjo atsikratyti priklausomybių, kurios buvo iš tikrųjų. Ir apskritai ten yra... Kaip pas psichologą gali ateiti pasišnekėti ir tas yra faina, kad ten yra ant tiek šilti žmonės, kuriais gali pasitikėti ir nuoširdžiai papasakoti viską, viską, net juodžiausias savo paslaptis.

Karolio (24 m.) pavyzdžiu jau dalijomės ankstesniame skyriuje. Čia šis pasidalijimas yra kur kas asmeniškesnis ir atskleidžia jo asmeninį kontekstą (priklausomybė), ir tai, kad saugumą ir pagalbą siekiant liautis vartoti jis gavo per asmeninį kontaktą, turėdamas galimybę saugiai dalintis jausmais, patirtimis ir itin jautriais dalykais, kuriuos Karolis vadina „juodžiausi[omis] savo paslapti[mis]“.

Tuo tarpu Domantas (14 m.) pasidalino, jog visai nepastebi pokyčių savyje: „nelabai aš pasikeičiau – tiesiog einu,“ tačiau pripažino ir tai, kad „gal mažiau keiksmazodžių pradėjau vartoti.“ Renaldas (21 m.) taip pat dalinosi, jog jam „asmeniškai nepadarė įtakos. Aš realiai dėl laiko praleidimo kažką darau, kad kažką išmokčiau ar kažką,ėjau tokiu principu. Tiesiog turiu kitų veiklų, kur aš labiau susikoncentravęs. Tai ten tiesiog laiko praleidimui.“ Matome, kad nors jis pabrėžia keliskart, kad lankosi „tiesiog laiko praleidimui“, tikslas ateiti buvo ir „kad kažką išmokčiau“.

Jaunuolių klausėme apie paslaugų tobulinimo poreikius. Pokalbiuose šiuo klausimu daugiausia buvo minėtos susisiektimo problemos, apie kurias kalbėjo ir jaunimo darbuotojai/-os, dirbantys/-čios mažesniuose miestuose ir rajonuose. Infrastruktūrinės problemos, kaip pažymėsime vėliau, prisideda prie jaunimo socialinės ir ekonominės atskirties, ir tai ryškiai mato jaunimo darbuotojai/-os. Savo įžvalgomis šiuo klausimu dalijosi Karolis (24 m.):

[T]ai iš tikrųjų tie, kurie ateina ir paskui nebeina, tai čia būna tie greičiausiai, kurie gyvena kaimuose kur nors tai vienartinį kartą ateina, pabando, pažiūri ir dažniausiai yra tas ribojimas, nes autobusas arba kažkas namo... ir užėina dvidešimt minučių, pabūna ir pro duris.

Jaunimo ekonominė ir socialinė atskirtis mažesniuose miestuose ir rajonuose reiškiasi ir kitaip. Saulė (19 m.) atkreipia dėmesį į tai, kad jos gyvenamoje vietovėje trūksta jaukios vietos, kur jaunimas galėtų susiburti, išgerti arbatos ar kavos, tiesiog pabūti kartu. Esama kavinė nėra orientuota į jaunus žmones, dažniausiai skirta gedulingiems pietums, todėl mano, kad būtų prasminga sukurti nedidelę jaukią jaunimo kavinę ar susibūrimo erdvę, kurioje būtų maloni atmosfera. Iš vienos pusės tai gali atrodyti kaip nieko bendro su darbu su jaunimu paslaugomis neturinti mintis, tačiau, kita vertus, jaunimo erdvių darbuotojai/-os galėtų padėti šią idėją įgyvendinti ir tokiu būdu – per pasidalijimą patarimais ir praktikomis kaip ieškoti finansavimo tokiam projektui, kaip jį komunikuoti ir valdyti – įgalinti jaunimą kurti savo erdves, mokytis finansinio raštingumo ir komunikacijos. Labai panašiai kiti jaunuoliai/-ės pasidalino galvojantys apie lauko erdvę prie jaunimo centro. Jaunimas kalbėjo apie apleistą nepatogų ir nesaugų kiemelį ir pasidalijo savo idėja sukurti vasaros terasos tipo zoną: su suoliukais, pavėsiu, supynėmis, vieta atsisėsti ir pabūti lauke. Anot jaunuolių, kalbėjusių apie tai, tai būtų paprasta, bet labai reikalinga ir jauki erdvė jaunimo centre. Mes savo ruožtu tokio projekto įgyvendinimą įtraukiant tokios erdvės norintį jaunimą matome labai panašiai kaip anksčiau minėtą kavinės projektą – galimybę per bendrakūrybą ir mokymąsi įgalinti jaunimą, kuriam tai galėtų tapti pirma savi-organizacijos patirtis.

Jaunimo fokus grupių dalyviai/-ės taip pat siūlė įveiklinti erdves, jas suskirstyti į mažesnes, šiek tiek keisti siūlomų veiklų pobūdį ir jas aktualizuoti pagal lankančiųjų amžių. Kaip teigė kai kurie/-ios dalyviai/-ės, daugiausia šiuo metu atvirojo jaunimo centro, kuriame jie/jos lankosi, veiklų orientuota į jaunesnius/-es jaunimo centro lankytojus/-as. Jonas (19 m.) pažymėjo, kad užaugus jaunimo centro veiklų pasiūla lieka ta pati, todėl kyla poreikis įvairesnėms ir brandesnio amžiaus grupėms pritaikytoms veikloms.

Jaunuoliai/-ės fokus grupių metu išreiškė norą turėti daugiau stovyklų ir susitikimų, neapsiribojant vien tik viena vasaros stovykla per metus. Pasak Karolio (24 m.), būtų smagu, jei veiklos vyktų ir metų viduryje, nes tokios išvykos padeda palaikyti ryšį tarp jaunuolių iš skirtingų jaunimo centrų ir vietovių, o ne tik kartą per metus trumpam susiburti. Kelionės į kitus jaunimo centrus taip pat buvo įvardintos kaip maloni patirtis, ir norėtusi šios veiklos tęstinumo. Jonas (19 m.) savo ruožtu siūlė organizuoti susitikimus su įdomiais ir žinomais žmonėmis, kurie galėtų pasidalinti patirtimis ir įkvėpti jaunimą. Domantas (16 m.) pasidalino, kad tarp siūlomų paslaugų jaunimui pasigedo profesionalių mokytojų, ypač teatro veiklose. Jo teigimu, vadovams, su kuriais jis dirbo, trūko aiškaus požiūrio į tai, kas yra kokybiška vaidyba ir teatro kultūra.

4.1.3. Kaip jaunimas supranta trijų tyrime aptariamų darbo su jaunimu formų skirtumus ir jų skirtumą nuo kitų darbo su jaunimu formų?

Fokus grupėse išryškėjo, kad jaunimas nebūtinai regi šias tris darbo formas kaip atskiras. Jaunimo grupių dalyviai/-ės įvardijo tik mobilųjį ir atvirąjį darbą su jaunimu. Iš pokalbių panašu, kad darbas su jaunimu gatvėje yra laikomas veikiau komunikacine veikla ar papildoma veikla, kurios funkcija – skatinti lankytis jaunimo centre ar ieškoti naujų lankytojų. Kalbėdami/-os apie mobilųjį darbą, dalyvės/-iai daugiausia kalbėjo apie individualias konsultacijas, tiesioginį darbą su darbuotoju. Jaunimo fokus grupių metu buvo paminėta, kad ir atvirasis darbas su jaunimu, ir mobilus darbas su jaunimu remiasi tais pačiais principais: savanorišku dalyvavimu, lygiaverčiu santykiu tarp jaunimo darbuotojo/-os ir jaunuolio/-ės bei orientacija į jaunuolio/-ės poreikius.

Iš pokalbių matome, kad jaunuolės/-iai pagrindine vieta ar centru, kuriame vyksta darbas su jaunimu, mato atvirąjį jaunimo centrą ar erdvę, kitaip tariant, fizinę vietą, į kurią galima atvykti, kurioje galima būti. Kitos darbo su jaunimu formos laikomos papildančiomis pastarąją. Kita vertus, pažymėta ir tai, kad svarbi ne tiek pati vieta ar specifinės veiklos, kiek galimybės sukurti ir palaikyti ryšį, suteikiamas saugumas, palaikymas, įgalinimas ir galimybė jaunimui patiems/-čioms priimti sprendimus ką ir kaip erdvėje veikti.

Kalbėdami apie atvirąjį darbą su jaunimu, jaunimo grupių dalyviai/-ės paminėjo, kad jis pasižymi aiškia, apibrėžta erdve, kurioje vyksta veiklos, kurioje jie/jos gali rinktis veiklas, dalyvauti organizuojamuose užsiėmimuose ar tiesiog praleisti laiką drauge su kitais žmonėmis. Ne kartą pasidalijimuose buvo paminėta tai, kad nors atvira jaunimo erdvė suteikia daug laisvės, joje egzistuoja aiškos bendrą buvimą reglamentuojančios taisyklės, kurių laikosi visos/-i, ir bausmės, kurias tenka vykdyti pažeidus priimtas taisykles.

Jaunimas neįvardino šių trijų darbo formų skirtumo nuo kitų darbo su jaunimu formų.

4.1.4. Trijų darbo su jaunimu formų paslaugas gaunančių klientų – jaunuolių – savybės, jų aplinka. Paslaugų gavėjų savirefleksija.

Oficialiai darbo su jaunimu paslaugos teikiamos 14-29 m. amžiaus asmenims. Fokus grupių su jaunimu metu paaiškėjo, kad esama kur kas daugiau jaunesnių žmonių, kuriems šios paslaugos reikalingos ir naudingos. Apie tai pasisakė ir jaunimo darbuotojai/-os. Domantas (14 m.) pasidalino, jog jaunimo centre lankosi jau trejus metus. Gabrielė (17 m.) taip pat minėjo, kad eidama į jaunimo centrą nusiėmė tikrąjį savo amžių: „tai man gal 12 buvo. Aš tiesiog pasirašiau ant to lapo „14““. Galima vertinti, kad paankstinus slenkstį oficialiai, lankytojų skaičius galimai išliktų tas pats, tačiau būtų aiškesnė ir tikslesnė informacija apie tai, kokio amžiaus žmonės naudojami ar yra reikalingi šių paslaugų.

Jaunimo grupių dalyvės/-iai įvertino, kad jaunimo centre lankosi įvairūs žmonės, tačiau jų skirtumai netrukdo atrasti ryšio ir sutarti. Monika (16 m.) pažymėjo, kad „[ž]monės tai irgi visi labai faini. Iš tikrųjų ten ateina, su visais labai gali sutarti ir visi. Tiesiog priimam viens kitą“. Skirtumai nepraslysta pro akis, tačiau patiriama, kad galima visiems sutarti: „Čia nuo žmogaus mąstysenos iš tikrųjų priklauso <...> pas mus ateina visokių irgi tų grupių būna ir tie vadinami gangsteriai, ateina ir tie ramesni ir jaučiasi, kad susibendruoja visi“ (Pijus 16 m.). Karolis (24 m.), pasidalindamas savo patirtimi, teigė, kad būtent atvirajame jaunimo centre ar erdvėje susirenkantys žmonės jį paskatino ten lankytis dažniau – kiti lankytojai jį priėmė, suteikė komandos nario jausmą, nesityčiojo:

pradėjau lankyti dėl to, kad kolektyvas ten susirinkdavo ganėtinai fainas. Ta prasme žmonės. Priimantys priimantys tave į savo ratą. Nors nebuvo tų patyčių. Visos bendros veiklos, bendri dalykai, nė vienas ant nieko nestumia. Visada viską darai kartu. Dirbi kaip komanda.

Kita vertus, svarbu pažymėti ir tai, kad ir tarp jaunuolių, kurie/-ios dalyvavo fokus grupėse, vykusiose jaunimo stovykloje, esama stereotipų, kas yra jaunimas, besilankantis jaunimo centruose ar erdvėse. Apibūdinant jaunimo centrą lankantį jaunimą buvo pažymėta tai, kad šis jaunimas turi laiko ar daugiau laisvo laiko, nors nebuvo pažymėta, kad laikas švaistomas. Gabrielė (17 m.) buvo įsitikinusi, jog jaunimo centre „kažkokie ne tokie žmonės kaip mes, ten gal labiau iš profesinių mokyklų. Na, čia toks stereotipas, bet vis tiek. Na, tokie kiek kitokie nei mes, ar tokie tiesiog skirtingi. Mes nueinam ir ten šūkauja, keikiasi, tai, manau, tai kažkaip nelabai.“[9] Gabrielė matė labai ryškų skirtumą tarp jų pačių ir jaunuolių, kurie/-ios dalyvauja jaunimo centro veiklose.

Jaunimo fokus grupėse dalyvavo jaunuolių, kurie/-ios kažkuriuo metu suprato, kad nenori lankyti jaunimo centro dėl vienokių ar kitokių priežasčių. Šie/šios dalyvės/-iai taip pat apibūdina kitus/-as darbo su jaunimu paslaugas gaunančius/-ias jaunuolius/-es gana skeptiškai. Ypač aiškiai buvo išreikštas skepsis ar nepasitenkinimas vyresnių jaunimo centrą lankančių asmenų atžvilgiu:

Aš suprantu, jaunimas eina. Moksleiviai eina. Bet jau kur suaugę žmonės. Pavyzdžiui, praeitais metais su mumis važiavo į šitą tokį renginį [miesto pavadinimas] 25 metų moteris ir atrodo, kad "Ar tu neturi ką geriau veikti, kad nori su mumis važiuoti?", mumis devintokais – dešimtokais. <...> atrodo neturi darbo, neturi ką veikti. <...> Aš žinau tuos suaugusius, kurie neturi darbo. Pavyzdžiui, <...> tarkim yra 20-30 metų vyras. Tipo, man atrodo metė studijas, būna pas mamą [miesto pavadinimas] gyvena. Ir tada matai Facebooke, kad jis įsikėlė ten su koku 15-14 mečiu nuotraukų.<...> Tai kažkaip nesąmonė.

(Sandra, 16 m.)

Tomas (17 m.) pasidalijo nustojęs lankytis jaunimo centre, nes ten neturėjęs sau įdomios veiklos, tačiau jis turi ką ir kur veikti su draugais/-ėmis. Tačiau ši nuomonė buvo išsakyta be kontrastuojančios pozicijos, kaip pvz. Gabrielės ar Barboros atveju. Skaistė (19 m.) pažymėjo, kad jaunimo centruose „žmonės būna, gal nuo šeimos kokių problemų pabėgt. Tai tiesiog tokia saugesnė erdvė, kurioje galėtų saugiau jaustis arba mes jaučiamės saugiai namuose, arba savo aplinkoje su savo draugais. Tai gal ten ir netraukia tokia aplinka. Gal net nereikia. Mes nejaučiame to poreikio.“

Barbora (17 m.) dalijosi, kad su stovyklos dalyviais/-ėmis, kurie/-ios yra darbo su jaunimu paslaugų gavėjai/-os atviro jaunimo centruose, jie/jos „nėra draugai. Mes nenorėtume su jais būti, jie nelinkę tobulėti.“ Fokus grupės, kurioje dalyvavo Barbora, dalyvės/-iai jaunimą atvirajame jaunimo centre apibūdino kaip nemotyvuotą jaunimą, nes „[miesto pavadinimas] motyvuotas jaunimas organizacijose, jo, visas motyvuotas jaunimas yra 10 žmonių, kurie per tas tris organizacijas tiesiog rotuojasi“ (Skaistė 19 m.). Gabrielės (17 m.) manymu, jaunimo centrą lanko „gal pasyvesni mokykloje, gal kurie neturi tiek daug motyvacijos. O gal nėra tokie kažkokie moksliukai, kurie gal nėra nei tie, kurie labai gerai mokosi ta prasme <...>. Taigi visokių yra, visokių yra, bet tiesiog pagrindas. Sakyčiau tiesiog tie, kurie prasčiau mokosi, gal neturi kažkokių labai pomėgių ar būrelių“. Bendraamžiai/-ės, kalbėdami/-os apie jaunuolius/-es, kurie/-ios lanko jaunimo centrą, juos/-as apibūdino kaip linkusius/-ias laužyti taisykles ir nustatytą tvarką.

[9] Motyvuoto ir nemotyvuoto jaunimo centro lankytojų klausimą literatūroje nagrinėjo Miginis (2015): „Atidarius atvirą jaunimo centrą pradžioje sudėtinga pritraukti tikrąją tikslo grupę, nes ši darbo su jaunimu forma patraukti motyvuotiems ir aktyviems jaunuoliams. Ilgainiui aktyvus jaunimas tampa centro savanoriais, jaunuoliais, turinčiais daugiau atsakomybių. Pritraukus tikrąją tikslo grupę, sunku išlaikyti skirtingas tikslo grupes, nes kitoks jaunimas gali gąsdinti aktyvius. Socialinis jaunuolių būvis nulemia ir problemas, ir sudėtingus atvejus, su kuriais atvirajame centre susiduriame: alkoholis, narkotikai, turto prievartavimas, paauglių nėštumas, vagystės, turto niokojimas ir kt.“

Svarbu pažymėti, kad fokus grupių metu pasisakė ir visiškai kitokią nuomonę ar kitokią patirtį turintys/-čios jaunuoliai/-ės. Jie/jos pasidalijo, kad neretai, pasiūlius kokią nors veiklą jaunimo centrui (konkrečiai buvo minėtas bėgimo renginys), į veiklą įsitraukia labai daug savanorių: „šiaip be jaunimo centro, tai mums būtų biški rieta, nes iš tikrųjų labai daug padeda. Labai iš jų yra daug savanorių“ (Vytautė 17 m.). Saulė (19 m.) pažymėjo ir tai, kad per masiškesnių renginių organizavimo veiklas įsitraukia ir įvairaus amžiaus jaunimo centrų lankytojai/-os: „nuo vaikų visiškai iki 30+.“

Fokus grupėse dalyvavęs jaunimas, kuris intensyviai lankėsi ar lankosi jaunimo centruose, dalijosi, kad jaunimo centras su jame esančiais žmonėmis, tiek darbuotojais/-omis, tiek lankytojais/-omis, yra kaip namai: „būdavom kaip namuose“ (Skaistė 19 m.); „tu ateini ten kaip į šeimą, į antrą šeimą, kaip į namus“ (Karolis 24 m.); „tu ateini ten kaip į šeimą“ (Kipras 24 m.). Tai yra vieta, kuri patraukia nuoširdumu: „iš tikrųjų ateini kaip pas draugų kompaniją, kuri yra nuoširdi ir linksma“ (Karolis 24 m.). Jaunuoliai/-ės pažymėjo, kad jaunimas centre neretai bendrauja pagal amžių: „mažesni su mažesniais, vyresni su vyresniais“ (Adomas 28 m.).

Kalbant apie atvirųjų jaunimo centrų ar erdvių veiklas lankantį jaunimą buvo išsakyta tai, kad kai kurie tų jaunuolių yra vienišiai/-ės, nepritampantys/-čios bendruomenėje: „vienas ir „aš tik sau“ gyvenam tokie, kad vis tiek bendruomenės jausmo neturi“ (Barbora 17 m.). Fokus grupių dalyviai/-ės atviravo, kad tarp lankytojų neretai yra nepilnamečiai/-ės, vartojantys/-čios draudžiamas narkotines medžiagas, įskaitant intraveninius narkotikus. Kaip Karolis (24 m.), remdamasis savo pavyzdžiu, dalijosi, ir kaip jau esame pažymėjusios anksčiau tekste, tokiems/-ioms jaunuoliams/-ėms jaunimo centras tampa kaip rehabilitacija.

Jaunimo centrų dalyvių įvairovė buvo pastebėta įvairiais pjūviais. Pvz. Domantas (16 m.) dalijosi, kad „teatro užsiėmimuose renkasi daugiausiai visokie neformalūs [jauni žmonės], ten yra subkultūrų visokių galima sutikti ir panašiai“. Tačiau tai, kad pastebima, jog lankosi subkultūrų atstovai/-ės, rodo ir tai, kad jie/jos atpažįstami/-os kaip išsiskiriantys/-ios iš kitų lankytojų.

Fokus grupių metu bandėme suprasti ir tai, kokia yra, lankytojų akimis, lankytojų proporcija ar pasiskirstymas lyties identifikacijos aspektu. Fokus grupių dalyviai/-ės pažymėjo, kad nėra taip, jog daugiau lankosi vaikinių ar merginių, tačiau paminėta, kad neretai proporcija priklauso nuo veiklų pobūdžio. Ryškesnis pasiskirstymas yra pagal veiklų patrauklumą tam tikro amžiaus jaunimui. Anot Saulės (19 m.): „nuolatinis lankytojas tampa keturiolikmetis – penkiolikmetis. Tai, manau, pats jaunimo centras gal orientuojasi tada labiau į tą amžių, negu į tuos, kurie neina ir nelanko.“ Saulei tai, kad jaunimo centro veiklos neretai orientuotos į jaunesnio amžiaus lankytojus/-as, atrodo problema tuo aspektu, kad ji nebegali jose dalyvauti. Saulė teigia, kad „tiesiog išaugi galbūt iš tam tikrų veiklų. Ar kompanija tavo ten pasikeičia, draugai tampa nebe draugais, atsiranda kitų“.

Ji taip pat teigia, kad atėjus metui, tarsi užleido erdvę: „tiem mažesniems jau reikėjo užleisti, kad jaunoji karta augtų“. Saulę papildė Pijus (16 m.), jog ne tiek veiklos tampa mažiau patrauklios augant, kiek tiesiog pasikeičia laiko skirstymas. Jis pasidalijo, kad, būnant vyresniu, sudėtingiau laiko rasti ateiti į jaunimo centrą. Pijus taip pat pažymėjo, kad besikeičiant lankytojams/-oms, pačiam kyla klausimas ar lankyti centrą.

Šiuose pokalbiuose buvo atskleistos kai kurios jaunimo centrų nelankymo priežastys. Monika (16 m.) svarstė, jog jaunimo centras traukia ne visus, nes „yra žmonių, kuriems nepatinka būt didelėse erdvėse, kur daug žmonių“. Kiti fokus grupių dalyviai/-ės svarstė, kad jaunimo centro taisyklės apriboja, nes verčia papildomai keisti elgesį ir netinkamas elgesys, negerbiančios sutartų taisyklių, iššaukia pasekmes. Domantas (14 m.) teigė, jog draugus/-es „į jaunymkė <...> buvau pasikvietęs, bet nepatinka, nepatiko. Jie nusikeikė, reikėjo daryti atsispaudimus, tai nebeina daugiau.“ Šią mintį papildė ir Karolis (24 m.):

yra taisyklės, kad negalima keiktis, negalima patyčių. Ir tas dar riboja žmones eiti, nes dažniausiai yra įpratę iš gatvės nu keiktis ir bla bla bla. Tai yra sunku susivaldyti, nes reikia sportuoti už keiksmažodžius. Tai dažniausiai pirmą kartą padaro atsispaudimų kokį pusantro šimto ir nebeina. [juokiasi]

Kita vertus, nelankymo priežastimi gali būti ir ilgiau ar trumpiau užtrunkantis erdvės ir žmonių prisijaukinimas. Iš individualios patirties Toma (17 m.) dalijosi, jog „kažkaip nutar[ė], kad biški nebelankysiu, nes atrodė, kad nepatinku niekam.“ Adomas (28 m.) pasidalino savo patirtimi ir paaiškino, kad vadinamasis erdvės prisijaukinimas ir galbūt pritapimas erdvėje yra procesas, kuriam reikia laiko ir pastovumo:

[A]š ten nebūdavau tas drąsus berniukas visą laiką, <...> palaipsniui, palaipsniui kažkaip vaikščiodavau, vaikščiodavau ir man labiau patikdavo. Patikdavo ne vien dėl to, kad ten žmonių daug yra, bet vien dėl to, kad tu gali veikti, įvairių dalykų gali daryti. Tai vat tie visi dalykai mane ir domino <...> tai išbandydavau viską: ir pas psichologę eidavau, ir į salę eidavau, ir ką tik žaisdavau, visokius žaidimus. [Jaunimo darbuotojo vardas] padėdavau, daugiau bendrauti pradėjau su [jaunimo darbuotojos vardas]. Visur stengdavausi padėti, savanoriauti. Ir kažkaip mane prikabinė tas dalykas <...> ir po to gavosi taip, kad jau ateini ne vien dėl to, kad ten pažaist, pabūt, o ir tuos žmones pačius pamatyt, su jais pabendrauti, aplankyti.

Visai kitokia priežastimi pasidalino Karolis (24 m.). Anot jo, stovykla, kurioje vyko fokus grupė, gali būti prilyginama jaunimo centro lankymui, ir tai nėra labai lengva patirtis: stovykloje daug fizinių užduočių, daug vaikščiojimo, be to, lygiai kaip jaunimo centre, čia taip pat galioja taisyklės, kurių reikia laikytis, jeigu nori dalyvauti. Matome, kad disciplinuojanti jaunimo erdvių ar centrų bei stovyklų aplinka, nors iš principo veikia teigiamai, kai kuriuos/-ias potencialius/-ias dalyvius/-es gali riboti ar bauginti.

4.1.5. Jaunimo darbuotojų charakteristikos. Darbo su jaunimu paslaugų gavėjų perspektyva.

Tyrimo užsakovo specifikacijoje nebuvo nurodyta jaunimo fokus grupių dalyvių pasiteirauti kokias jaunimo darbuotojo/-s charakteristikas kaip esmines jie/jos matytų. Tačiau fokus grupių metu ši tema iškilo organiškai. Tai galimai nutiko dėl to, jog ryškėja, kad kartinis jaunimo darbuotojų darbo įrankis yra asmeninis santykis su jaunuoliais/-ėmis, kurie gauna jų paslaugas. Todėl manome, kad svarbu įtraukti jaunimo perspektyvą siekiant suteikti lygiavertišką dėmesį šiam svarbiam klausimui tiek iš darbuotojų ir bendruomenės, tiek iš jaunimo perspektyvos.

Ne viena/-s jaunuolis/-ė pasidalijo, jog jiems/joms labai svarbu ne tik veiklos, bet ir patys/pačios darbuotojai/-os, kad su jais/jomis linksmai laiką galima būtų praleisti, dalyvauti bendroje veiklose, kurios suartina. Kai kurie pasidalijimai buvo gana apibendrinti, pavyzdžiui Domantas (14 m.) pasidalijo, jog apsilankymas jaunimo centre jam yra smagus, nes ten yra galimybė sugalvoti ką veikti ir „visi jaunymkės darbuotojai geri yra“.

Tačiau kitiems/-oms labai svarbu asmeninis santykis. Labai vertinama galimybė atvirai šnekėtis su jaunimo darbuotoju/-a, ir kai kuriais atvejais asmeniniam santykiui užmegzti ir palaikyti padeda mažesnis amžiaus skirtumas tarp atviro jaunimo centro lankytojų ir darbuotojų:

[P]radžioj buvo biški kitaip, nes buvo kiti darbuotojai. Ateidavom tiesiog pažaisti biliardą, kortom pažaist, dar kažką. Paskui įsidarbino viena iš dabartinių darbuotojų, kuri yra keliais metais vyresnė ir su ja labai atvirai galėjau šnekėti, nes ji irgi paatviravo apie save kai ką. Taip išsivystė pasitikėjimas per laiką.

(Karolis, 24 m.)

Tačiau tai nėra taisyklė – pokalbių su jaunimo fokus grupių dalyviais/-ėmis išvada veikiau būtų, kad jaunimui **visiškai nėra svarbus darbuotojo/-s amžius**: „iš tikrųjų tas amžiaus skirtumas visiškai nesudaro nieko“ (Karolis 24 m.). Saulė (19 m.) savo ruožtu pasakojo, kad viename Lietuvos mieste

yra dvi darbuotojos, kurioms yra gal apie 50 metų. Bet ta prasme nu jos tokios atrodo, kad mūsų metų būtų, tai gal čia ir nuo žmogaus priklauso, bet vat turi tą tokią kibirkštelę, kur tau dar vis įdomu. Tu nori kažką naujo padaryt. Tu supranti, kodėl tas jaunimas vaikšto su suplyšusiais džinsais.

Kitame pokalbyje apie jaunimo darbuotojų amžių buvo užsiminta apie kitos įstaigos darbuotoją – jaunimo reikalų koordinatorę, kuri „dirbo iki pensijos reikalų koordinatorė [ir] labai bandė turėti ryšį su jaunuoliais, <...> bet tu į ją žiūri, nes ji tau į močiutes tiktų. Ir tu visai kitaip tada priimi tą žmogų, bet glaudaus ryšio nelabai“ (Saulė 19 m.). Taigi veikiausiai kiekvienas atvejis yra individualus: amžius gali padėti priartėti, tačiau gali ir sukurti atstumą tarp jaunimo darbuotojo/-s ir jaunimo su kuriuo ji/-s dirba. Tačiau bendras vardiklis galėtų būti jaunatviškumo kategorija, kurią patikslinti ar conceptualizuoti sudėtinga: „turi dar to jaunatviško parako turėt, pagauti tendencijas, kas jaunimui įdomu“ (Saulė 19 m.).

Fokus grupių dalyvės/-iai pasidalijo, kad jiems/joms svarbus nuoširdaus rūpesčio pojūtis (apie nuoširdumą kalba ir bendruomenės fokus grupių dalyviai). Toma (17 m.), kalbėdama apie mobiliojo darbo su jaunimu darbuotojų pastangas, pasidalijo esanti dėkinga už tą rūpestį: jai jaunimo darbuotojai/-os padėjo, kai buvo sunku. Atvirojo darbo su jaunimu paslaugas gaunantis jaunimas jaunimo darbuotojus/-as įvardina draugais/-ėmis. Draugų/-ių santykis reiškia abipusiškumą. Tai liudija ir užsienyje dirbančio Adomo (28 m.) prisipažinimas, kad jis jaučia rūpestį apsilankyti, pažiūrėti kaip sekasi darbuotojams/-oms. Darbuotojai/-os turi įvairialypį santykį su jaunimu, kuriam teikia paslaugas – jie/jos tampa ir draugais/-ėmis, ir patikėtiniais, kuriems galima išsikalbėti atvirai, ir tarsi psichologais, dalijasi Karolis (24m.):

<...> tai pradėjau lankyti dažniau, kai pastebėjau, kad jaunimo centro darbuotojai labai rūpinasi tuo, kaip tu jauties. Žaidimus žaidi atvaręs, išsikalbi, gali paatvirauti, gali kai ką nusišneki, bet aš iš tikrųjų esu linkęs su viena iš darbuotojų visiškai viską atvirai, visiškai viską, visiškai viską. Tai ten buvo jinai man kaip vos ne kaip psichologė, o tuo pačiu ir draugė.

Matomas, jaučiamas, patiriamas rūpestis turi būti tikras – rūpestis reikalingas tik tuomet, jeigu jis nuoširdus, tik toks rūpestis išaugina pasitikėjimo santykį, dalijosi jaunimas. **Pasitikėjimo ryšys turi būti abipusis.** Abipusiškumas įsteigiamas tiek lankytoju/-ai, tiek darbuotoju/-ai dalijantis savo patirtimis ir jausmais. Karolis (24 m.) teigia, jog ne tik jis paatvirauja apie savo problemas, tačiau gauna galimybę ir išklaudyti: „su ta darbuotoja kaip aš išvysčiau ryšį, tai tik dėl to, nes ji irgi pradėjo atvirauti apie savo šeimyninį gyvenimą, apie problemas, kurios yra jos gyvenime, apie finansines problemas ir pan. Taip ir išsivystė tas pasitikėjimas, nes tu matai, kad žmogus tavimi pasitiki“. Ryšys įmanomas tik dėl abipusiškumo.

Kaip rodo jaunimo pasidalijimai, ryšys tarp darbuotojo/-os ir jaunuolio/-ės užsimezga labai individualiai. Pavyzdžiui, Kipras (24 m.) teigia, jog sutaria ne su visais/-omis jaunimo centro darbuotojais/-omis. Jaunuoliams/-ėms labai svarbu matyti pavyzdį, kaip darbuotoja/-as suteikia pagalbą kažkam kitam, nei jiems patiems. Tokiais momentais tarsi patvirtinama, kad „iš tikrųjų stengiamasi dėl jaunimo“ (Karolis 24 m.). Žinoma, kaip rašoma feminizmo literatūroje apie rūpestį, rūpestis būna ir ribojantis. Tarkime, Karolis 24 m. pasidalijo, kad nenorom supykde darbuotoją, nes rūkė – pagal atvirojo jaunimo centro taisykles prie jaunimo centro to daryti negalima.

Jaunimo fokus grupių dalyviai/-ės taip pat įvardino ir asmenines savybes bei elgesio modelius, kurie, jų manymu, reikalingi jaunimo darbuotojui ir kurie galimai padėtų užmegzti tvirtesnį ryšį. Jaunuoliai/-ės įvardijo, kad jiems/-oms svarbu matyti, kad dėl jaunuolio/-ės stengiamasi. Taip pat norima, kad darbuotojas/-a mokėtų dirbti kelis darbus vienu metu, nes dažniausiai to reikalauja darbo sąlygos. Kaip sakė Tomas (17 m.), jaunimo darbuotojas/-a „šneka su tavimi ir dar prižiūri“. Vytautei (17 m.) buvo panašu, kad jaunimo darbuotojas/-a „daug aukojasi“, visada kviečia pokalbiui.

Ne vienam/-ai iš fokus grupių dalyvių norisi betarpiško bendravimo. Jų pasisakymuose tai skambėjo įvairiais būdais: darbuotojai/-os turėtų būtų tokie/-ios, jog „kad galėtum prisėsti ir pabazarent, kaip sakant“ (Pijus 16 m.); Jis/ji būtų „prisimenantis, šiltas. Turėtų būti malonu, galima pabendrauti“ (Jonas 19 m.); kad jam/jai „tos pačios temos, kad skaudėtų“ (Saulė 19 m.). Jaunimo darbuotojas/-a, jaunuolių manymu, turi būti įsitraukęs/-usi, neturėtų būti neutralus/-i. Kaip pažymėjo Renaldas (21 m.), anksčiau su jaunimo centro darbuotojais/-omis nebendraudavo, mat senieji/-osios darbuotojai/-os „labai neutralūs buvo, gal net nepastebėdavau“.

Iš jaunimo darbuotojų tikimasi gebėjimo priimti kitą, „prisitaikyti tiesiog prie įvairių situacijų ir <...> prie vaikų <...>, būti nuoširdus, kartais padėti, kartais paguosti“ (Jonas 19 m.). Atvirai ir nuoširdžiai jaunimo dalyviai/-ės pasidalijo bendraujančios/-ys su tais/tomis darbuotojomis/-ais, kurie/-ios yra „šilti žmonės, kuriais gali pasitikėti ir nuoširdžiai papasakoti viską, viską, net juodžiausias savo paslaptis“ (Karolis 24 m.). Norima, kad jaunimo darbuotoja/-as būtų prieinama/-as, galinti/-is rasti laiko kiekvienam/-ai: „suteikia laiko visiems“ (Jonas 19 m.).

4.2. Jaunimo darbuotojai

4.2.1. Poveikio, kuri jaunų žmonių gyvenime padarė atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugos, vertinimas

Jaunimo darbuotojai/-os, reflektuodami/-os savo veiklą, akcentavo, kad atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo ar darbo su jaunimu gatvėje poveikis jaunų žmonių gyvenimui dažniausiai pasireiškia per ilgalaikį santykį ir saugios erdvės kūrimą. Būtent šie veiksniai leidžia jaunuoliams/-ėms atsiskleisti, keistis ar/ir pradėti spręsti savo asmeninius bei socialinius sunkumus.

Kalbėdami/-os apie poveikį jaunimo darbuotojai/-os minėjo, kad jį lengviau pastebėti dirbant su vyresniais/-ėmis jaunuoliais/-ėmis – „sunki[ąja] artilerija. <...> Jie bedarbiai, iš gatvės, priklausomi ir taip toliau <...> tada matosi rezultatas, labai aiškiai apčiuopiamas <...>, kad užregistravai Užimtumo tarnyboj, sutvarkei socialinius tuos reikalus, tada jis atsikvepia ir tada gali pradėti lukštenti, kas ten viduj gali keistis“ (Orinta).

Saugus, patikimas ir pastovumą garantuojantis ryšys su jaunimo darbuotoju ir jaunimo centras kaip saugi erdvė įvardijami kaip vieni reikšmingiausių poveikio jaunimui šaltinių. „Man atradimas yra atviras darbas. Aš suprantu, kad jis didelę reikšmę jaunuolio gyvenime turi“ (Orinta). Kita vertus, nėra taip ryškiai skirstoma, kokį poveikį turi skirtingos darbo su jaunimu formos. Kaip ir jaunimo ir bendruomenių fokus grupėse, pamatėme, kad visos trys formos suprantamos ar patiriamos kaip persipinančios, viena kitą papildančios.

Kaip pasidalijo Aušra, neretai jaunimo darbuotojas/-a tampa tuo žmogumi, kuris jaunuoliu/-e tiki, nors niekas kitas nebetiki arba kai jaunuolis/-ė neturi artimųjų. Brigita tai praplėtė ir įžvalga apie jaunuolius/-es iš vaikų namų, kurie taip pat yra darbo su jaunimu tikslinėje grupėje: „jaunuolis buvo <...> gyvenęs vaikų namuos. Savo mamos neturi, tėvo neturi. Visi yra atskirai giminės, nes jis yra narkomanas ir kur jam reikia eiti? Kas dėl to turi rūpintis?“ Tokiais atvejais, anot jos, jaunimo darbuotoja/-as ir būna „vienintelis žmogus, katras gali padėti <...> pad[ėti] žmogui, kuris yra visiškai atstumtas“ (Brigita). Kaip teigia Orinta, „tas saugus ryšys su suaugusiu žmogum tai kai kuriems yra labai svarbus“. Šį pasidalijimą savaip atliepia ir bendruomenės atstovai/-ės.

Jaunimo centras jaunuoliams/-ėms tampa saugia vieta, neretai – net „kaip namai“ (Aušra). Pavyzdžiu apie tai, kaip atrodo saugi erdvė ir saugūs santykiai joje, dalijasi ir Orinta:

Jiems yra labai svarbu rasti tave. Žino[t], kur rasti, ir su juo – saugum[as]. Jie žino jeigu tu neateini, tai jiems svarbu, kur tu esi, kas atsitiko, kas negerai, kodėl anksčiau iš darbo išeini, jeigu turi išeit, kur nors, į kokį individualų pokalbį, ar šiaip kažkur eiti.

Pasidalijime matome, kad jaunuolių, kurie/-ios tampa atviro jaunimo centro lankytojai/-omis, santykis su darbuotojais/-omis paremtas abipusiškumu – jiems/joms ne tik svarbu jausti rūpestį, jie/jos lygiai taip pat reiškia rūpestį savo ruožtu darbuotojais/-omis.

Saugios erdvės poreikis skiriasi priklausomai nuo jaunuolių situacijos, konteksto, kuriame jie/jos gyvena. Jaunimo darbuotojai/-os pastebėjo, kad esama skirtumų tarp jaunuolių, kurie/-ios epizodiškai ateina laiką praleisti, ir tų, kurie/-ios „ateina ir būna, nes jiems tiesiog reikia saugios erdvės. **Pirmas principas turbūt Jaunimo centro tada kad yra saugi erdvė** <...>, tai yra saugi erdvė, kur jie žino, kad visada žino, yra darbo laikas, žino, gali ateiti, pabūti, žino, kad nebus jokių patyčių“ (Aušra). Tai, kiek svarbus buvimas kartu, dalijimasis fizine erdve, kuri suprantama kaip saugi su žmonėmis – darbuotojais/-omis – kurie/-ios tą erdvę ir kuria tokią, rodo Dalios pasidalijimas:

Iškraustė mus visus į [pastato] galą, nes remontuoja priekyje. Visa chebra sėdime gale, [ligtol] jie [jaunimas] sėdėdavo gale. Na ir sėdim visi [pastato] gale. Baigėsi remontai. Mes [darbuotojai] grįžome į priekį savo kabinetus. Visi sėdi pas mus kabinete <...> yra viskas ir biliardas, ir stalo tenisas, ir „iksboksai“ viskas yra – jie [jaunuoliai] sėdi pas mus kabinete, karts nuo karto nueina ten, kur pažaidžia, bet jie ateina. Ir svarbiausia yra ne tie apyrankės, žaisliukai... Svarbiausia yra ryšys ir bendravimas.

Panašia patirtimi dalijasi ir Aušra: „visiškai pritariu tam, kad visi susėdę ten, kur aš sėdžiu, arba kur nueisi, nesvarbu, kur nueisi. Jeigu tu esi virtuvėje – jie virtuvėj. <...> Jeigu sėdi ant sofos – visi po truputį ateis ten. Jeigu sėdi prie darbo stalo – ten“.

Atvirojo darbo su jaunimu kontekste buvimas kartu su jaunuoliais/-ėmis yra prioritetas. „Jeigu aš sėdėsiu ir visą laiką rašysiu ar atrašysiu laiškus, ar dar kažką darysiu, aš tikrai nebūčiau pastebėjus, kad kažkaip keistai vieną [merginą] išveda ar dar kažką...“ (Aušra). Jaunimo darbuotojui/-ai tenka, kaip vėliau apžvelgsime, labai daug labai skirtingų užduočių: nuo renginių organizatoriaus/-ės, projektų rašytojo/-os, iki išklaustytojo/-os. Būtent buvimas kartu, geras jaunimo, kuris lankosi centre pažinimas, atidumas kartais padeda išvengti nelaimės. Lygiai to paties siekiama ir kitomis darbo su jaunimu formomis, tačiau dėl jų pobūdžio tai padaryti yra sudėtingiau.

Labai svarbu santykio su jaunimu kūrimo pastovumas ir nuoseklumas, ilgalaikis darbas. Tai labai svarbūs komponentai įsteigiant ir palaikant pasitikėjimo ryšį, nes tik tada įmanomi gilesni pokalbiai, susiję su jaunuolio/-ės gyvenimo pasirinkimais, santykiais, priklausomybėmis ar kitomis jautriomis temomis. Kad jaunuoliai/-ės pasijustų saugiais/-iomis, reikia laiko, tą puikiai parodo Aušros pavyzdys:

žaisdav[om] tik pulką, sužaidžiam ir jis išeina – gal du mėnesius taip. Ir po dviejų mėnesių, kažkada jis atėjo ir gavosi, kad jis vienintelis tuo metu buvo, nes pats pirmas atėjo ir jis pasakojo, kaip „buvo mano gimtadienis, buvo tūšas, pavartojo ko, kaip jam nepatiko <...> ir kaip čia dabar toliau galvoja, ką daryt...“ **Ir mes turėjome tam tikrą pokalbį pusės valandos prevencinį apie „ką toliau daryti“, kurio tikrai nebūtų buvę, jei du mėnesius mes vis nebūtume sužaidę pulką, nu pasišnekėję apie kažką, nes jaučiasi ryšys.**

Darbuotojai/-os pastebėjo, kad ryškiausiai darbo **poveikis pasireiškė jaunuolių elgesio pokyčiuose**. Saugi aplinka ir palaikantis ryšys turėjo, darbuotojų patirtimi, tiesioginę įtaką jaunuolio/-ės elgesiui ir gebėjimui kurti save. Orienta pastebi, kad kai kuriais atvejais jaunuolių elgesys atvirojoje jaunimo erdvėje ar centre yra visiškai kitoks, nei už jo ribų, tačiau pažymi, kad ne visais atvejais:

Jie ateina į saugią aplinką pabūti bent kažkiek, kartais net stebina, kad, pavyzdžiui, jaunuolis mokykloje ar gatvėje elgiasi visiškai delinkventinis ar deviantinis, bet pas mus jis geba ten tas tris valandas išbūti geras, draugiškas, padedantis, atjaučiantis. Kaip jie keičiasi mūsų jaunimo centre... Ne visi, aišku, kai kurie.

Vytautas taip pat pasidalino pavyzdžiu apie tai, kaip stipriai skyrėsi jaunuolio elgesys centre ir kitur. Vytautas pasakojo sulaukęs skambučio iš dienos centro apie jaunuolį: „11-metis ten muša kitus, tai jūs galite jį pasiimti pas save, nes jis pas mus per daug subrendęs.“ Tačiau lygiai tas pats žmogus „ateina jis pas mus – jis šilkinis. Ir nieko nedaro.“

Saugi aplinka ir tikėjimas jaunuoliu/-e suteikia jam/jai galimybę kurti kitokią savo tapatybę, atsiskleisti kitaip: „kai ateina į centrą, jis atsiskleidžia <...>: čia sako „Oi, mokykloje čia nesimoko...“ O, sakau, paskui jau: <...> „Čia, jis nupiešė? Tu nesąmonės kalbi“. „Taip“, – sakau – „Martynas, nupiešė“. Ten tokia mokytoja <...> buvo užėjus netikėtai ir netiki.“ (Nerijus) Kitokia aplinka – priimanti, saugi – jaunimui tampa galimybe būti kitokiais/-iomis, tačiau tas pokytis drauge ir neįtikimas žmonėms, kurie pažįsta tik tam tikrą jaunuolių būdą pusę.

Labai svarbus darbo su jaunimu poveikis, anot jaunimo darbuotojų, yra ir gebėjimas suvokti, atpažinti savo poreikius ir paprašyti pagalbos: „na, ir po trijų mėnesių parašo: „Na, gal jau norėčiau. Gal galėtum man paaiškinti konkrečiau?“, pasėju sėklą ir vis tiek ten kažkas vyksta <...> prašo pagalbos“ (Orienta). Tačiau tam reikia laiko.

4.2.2. Atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugų vertinimas (pranašumai ir trūkumai)

Atvirasis, mobilusis ir darbas gatvėje grindžiami **savanorišku** jaunimo dalyvavimu, o tai jaunimui suteikia didesnę autonomiją. Atvirajame jaunimo centre jaunuoliai/-ės gali ateiti, išeiti ar tiesiog būti erdvėje be spaudimo dalyvauti formalizuotose veiklose. Mobiliajame darbe, kaip ir darbe su jaunimu gatvėje, jie/jos gali pasitraukti ir/ar tiesiog neprisijungti prie veiklos. Kaip akcentavo fokus grupių dalyviai/-ės, „jie dalyvauja veiklose pagal savo norą. Nenori, tai jie tiesiog prabūna. Tai kažkaip taip“ (Edita). Savanoriškas dalyvavimas padeda kurti natūresnį ryšį su darbuotoju/-a ir, drauge, ugdo savarankiškumą. Mobiliajame ir darbe gatvėje dinamika kiek kitokia – darbuotojui/-ai tenka didelė atsakomybė už tai, kad jaunuoliai/-ės susitiktų, didelė ryšio kūrimo ir palaikymo atsakomybė, nes nėra struktūros, kurioje tas ryšys galėtų po truputį augti.

Svarbu paminėti ir šiame skyriuje, kad jaunimo darbuotojai/-os fokus grupių metu pabrėžė, kad **svarbiausia – ryšys su jaunuoliu/-e**, o ne veiklų gausa ar forma, nors pastarieji reikalingi kaip ryšio kūrimo katalizatoriai. Atvirajame ir mobiliajame darbe minima, kad jaunimo darbuotojo/-os ryšys atsveria veiklas: jaunuoliai/-ės „neateina dėl žaidimų ar kažko, ateina dėl bendravimo“ (Andželika); „jis atėjo ne dėl darbuotojo, jie lieka dėl darbuotojo“ (Aušra). Tokia orientacija į santykį leidžia spręsti jaunuolio/-ės problemas tada, kai ji/jis pati/pats išreiškia poreikį, o tai reiškia, kad jaunuoliai/-ės yra atviresnės/-i ir labiau linkę/-usios priimti pagalbą ar jos prašyti.

Mobilusis darbas ir darbas su jaunimu gatvėje leidžia darbuotojams būti ten, kur yra jaunimas, o ne laukti, kol jaunuoliai/-ės ateis į instituciją. Tai sumažina prieinamumo barjerus, ypač kaimo vietovėse, kur jaunų žmonių mobilumą riboja neišvystyta prieinamo viešojo transporto infrastruktūra. Kita vertus, šitose darbo formose kyla sunkumų dėl neužtikrintumo, ar veikla apskritai įvyks: „važiuoji suplanavęs kažkokią veiklą ir nežinai ateis trys ar ateis dvidešimt. <...> Tai tu visada tokius du–tris variantus turi“ (Andželika). Svarbu tai, kad darbuotojo/-s darbas gatvėje ypač vertinamas dėl „biški laisvesnio pobūdžio“ (Gitana): darbuotoja/-as turi daugiau profesinio lankstumo improvizuoti ir reaguoti į realią situaciją. Fokus grupių dalyvės/-iai pabrėžė ir tai, kad **darbuotojams/-oms visose trijose darbo su jaunimu formose reikalingas lankstumas ir išradingumas, gebėjimas prisitaikyti prie situacijos**, nes ne visada ir ne viskas gali būti suplanuota – darbuotojai/-os visada turi „du–tris variantus“ (Andželika), kad galėtų prisitaikyti prie nežinomų aplinkybių.

Kai kurie mobiliojo darbo būdai yra daugiau **ribojami infrastruktūrinių ir logistinių elementų**. Pavyzdžiui, kartais darbas su jaunimu negali būti įgyvendintas dėl priemonių stokos — pavyzdžiui, neturint transporto, neįmanoma pasiimti jaunimo iš nutolusių vietovių, o dirbant su jaunimu gatvėje įtakos turi **darbuotojų grupės dydis, jų sudėties lyties aspektu ir oro sąlygos**: „Pavyzdžiui, išėini į gatvę ir tą dieną, nežinau, lietus koks. Na, nėra jaunuolių ir nėra ką kalbinti“ (Nora). Atvirieji jaunimo centrai mažiau priklausomi nuo šių aplinkybių, tačiau, jeigu turėsime galvoje, kad pirmųjų dviejų darbo su jaunimu formų darbuotojai/-os prikviečia jaunimą į jaunimo centrą, tada netiesiogiai ir jaunimo centrai ar erdvės susiję su tomis pačiomis problemomis kaip ir darbas gatvėje arba mobilusis darbas su jaunimu.

Mobilūs darbuotojai/-os pasidalijo susiduriantys/-čios su kitų asmenų nuostata, kad, esą, nežinia, „ar apsimoka“ dirbti mažose gyvenvietėse, nes ateina 2–3 jaunuoliai/-ės. Darbuotojai/-os įsitikinę, kad toks darbas yra prasmingas ir turi poveikį: „skaičius galų gale dienos labai rūpi visiems. Nors kartais, mano nuomone, kaimas mažas, gali ateiti 3–2 jaunuoliai per dieną. Vis tiek bus darbas kažkoks, kažkokį poveikį turės. Bet būna „ar apsimoka? Yra gal kitas kaimas, kartais 20 žmonių“ (Valerijus).

Jaunimo darbuotojai/-os pasidalijo, kad dirbantys/-čios bet kurioje iš trijų darbo su jaunimu formų susiduria su spaudimu vertinti kiekybinius darbo rodiklius, tačiau tai visiškai neatitinka darbo pobūdžio ir, jeigu būtų laikomasi tik kiekybinių kriterijų, nebūtų galima atliepti nenumatytų atvejų. Taip pat kartais jaunuolių, su kuriais/-iomis dirbama, skaičių apibrėžia sąlygos, kurioms darbuotojai/-os neturi jokios įtakos. Nora dalijosi šiuo pavyzdžiu, kurio dalį minėjome anksčiau, tačiau čia pridėdame kontekstui:

Pavyzdžiui, išėini į gatvę ir tą dieną nežinau lietus koks. Na, nėra jaunuolių ir nėra ką kalbinti, tai na, niekaip nepadarysime, kad tų rodiklių būtų daugiau. Tiesiog šiaip jeigu jų nėra, tai... Nelabai viskas nuo mūsų priklauso.

Darbuotojų įsitikinimu, paslaugų vertinimas pagal kiekybinius, o ne kokybinius rodiklius yra problema: skaičiuojama, „kiek užkalbinam, kiek prisijungia“ (Nora) jaunuolių, kiek jų atėjo, kiek įvyko renginių – „renginių organizavimas irgi, <...> mes vis tiek turim padaryti tam tikrą kiekį“ (Gitana). Tokie biurokratiniai reikalavimai iškreipia darbo esmę ir riboja lankstumą. Darbuotojai/-os mini, kad

kai mes dirbame, mes dažnai būna ne tiek žiūrim į tuos rodiklius. Mes gal tiesiog einam, darom kaip širdis jaučia, nes mes, nu nes mes esam tas įrankis, kur mes jaučiam, kaip geriau yra. Bet už nugaros tai – taip – jaučiasi ta kiekybė tokia, kad dažnai tau ir pasakyta turbūt yra ir panašiai, kad vat „kodėl taip nebuvo?“ Tai sunku yra paaiškinti kodėl. Dėl to, kad mes to nedarom belekaip ir mes to nespaužiam.

(Gitana)

Didžioji dalis prasmingo darbo lieka neužfiksuota, nedokumentuota nuotraukomis dėl darbo pobūdžio: tai būna, pavyzdžiui, spontaniški, neformalūs pokalbiai, emocinė pagalba, neformalios prevencinės intervencijos, tačiau visos jos atliepia darbo su jaunimu tikslus ir principus. Labiau nei dėl ko kito, šios intervencijos atsiranda iš realaus konkretaus asmens poreikio, pasakojo Nerijus:

*Prevecinių, kai pasirašai projektą,<...> vykdai tada, kada jie nori, tada, kada jie iškelia tą problemą ir tu pradedi diskutuoti apie tą problemą. **Nei tų fotkių tada turi, nei tu savo to užsiėmimo gali užskaityti iš tikrųjų.***

Šiam pasidalijimui iš savo darbo patirties paantrino ir Aušra:

*Visi išėjo, jis kažką ten tvarkė, kažką stebėjo. Jis grynai liko tam, kad paklausti. Nes internetas išmeta jam belenką. Taip ir buvo, nu ir ramiai stengiesi atsakyti, kaip ir tu sakai, nepadarysi nuotraukos iš to, **nesimato jokios statistikos.***

Aušros pasakojime buvo minima ir tai, kad jaunuolis, kuris kreipėsi patarimo ir informacijos, laukė laiko, kai šiedu bus vieni – tai tas pats asmeninis mainas, kurio poreikį jau esame pažymėjusios anksčiau, ir veikiausiai būtent tokia – asmeniška, saugi situacija – yra palankesnė tam tikrais jautresniais atvejais. Šie neformalūs pokalbiai nėra renginiai, kurių dalyvių skaičių galima būtų fiksuoti parašais ar nuotraukomis socialinėse medijose, tačiau tai turi tiesioginį poveikį realiose situacijose. Nepaisant poveikio, tai, kad ši veikla yra neįmanoma užfiksuoti dėl savo pobūdžio, kelia sunkumų tiek atsiskaitant už projektą, tiek siekiant šio darbo vertę parodyti kitiems/-oms.

4.2.3. Atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų skirtumai tarpusavyje ir nuo kitų darbo su jaunimu formų

Atvirasis darbas vyksta jaunimo centre, pastovioje vietoje, kur yra daug priemonių ir veiklų: stalo tenisas, biliardas, kompiuteriai, kompiuteriniai žaidimai (PlayStation) ir pan. Brigita pokalbio metu akcentavo, kad lankytojai/-os dažnai ateina ir dėl erdvės, veiklų, kurios suteikia papildomą motyvaciją apsilankyti. Atviram centrui ypač svarbus stabilus darbuotojų buvimas, nes dažna darbuotojų kaita ardo santykius: „kai atėjo dabartinė, kuri jau dirba 2 metai, tai ji sakė pirmus kelis mėnesius jie nuolatiniai, net atsisveikindavo maždaug – „mes pažiūrėsime, ar tu čia būsi“, nes jie buvo palikti jau tiek kartų“ (Aušra). Darbuotojai/-os pasakojo apie dienos struktūrą, kuri labiau apibrėžta (ypač lyginant su mobiliuoju ar darbu gatvėje): kontaktinės valandos centre, dokumentacijos valandos:

Kartais manęs klausia, ką tu darai tą visą dieną. Ir, atrodo, sunku paaiškinti, ką tu darai, tą laišką atrašei, tam atsakei, tam perskaitei, čia suderintas varžyboms treneris, čia atrašei jaunuolei, tai mama klausia dėl stovyklos, dar kažką ir atrodo, o jau pirma [13val.] - tuoj rinksis jaunuoliai. Ką šiandien nuveikiau? Ai, dar reikėjo viešuosius pirkimus padaryti, komunikacija. Postai ir „rylsas“ šiandien nesikuria.

(Aušra)

Mobilusis darbas su jaunimu ypač aktualus nutolusiose nuo centrų, kaimo vietovėse: „tai tikrai daug jaunimo būna iš kaimo vietovių“ (Valerijus), kur jaunimo judumą ar mobilumą riboja neišvystyta, poreikių neatitinkanti viešojo transporto infrastruktūra ar kitokia – ekonominė, socialinė – izoliacija. Nerijus pasidalijo, kad mobilusis darbas reikalingas norint pasiekti „vienkiemyje“ gyvenančius/-ias jaunuolius/-es arba tuos, kuriuos autobusas parveža namo (iš mokyklos ar panašiai) ir jie „lieka tame kaime“. Kartais mobiliojo darbo dalimi tampa net ir pavėžėjimas, nors neretai vykstama į kokią nors specifinę miestelio ar kaimo erdvę ir kviečiama jaunuolius/-es įsitraukti. Pagal tai, kuo dalijosi Valerijus, matome, kad vienu iš pagrindinių mobiliojo darbo tikslų tampa mažinti socialinę jaunimo atokesnę vietovėse atskirtį tiek atvykstant, ir tiek pavėžėjant jaunuolius/-es. Mobilios komandos dažnai veikia vietose, kur nėra tinkamų erdvių: seniūnijose, kultūros centruose, tuščiose patalpose, todėl darbuotojai/-os viską turi vežtis, ir tai savo ruožtu apsunkina logistiką ir darbo organizavimą. Valerijaus patirtimi, mobiliosios komandos vežiojasi viską, ko galėtų prireikti darbui su jaunimu: stalo žaidimus, virtualios realybės akinius, sporto priemones ir pan.:

Mes su kolega ateinam, tai du vyrai su dėžėmis apsikabinę: ir virtualios realybės akiniai... toks kaip ir skirtumas. Turi tą inventorių visą sužiūrėti, surūšiuoti. <...> Mašinos tai kartais visas galas prikrautas tokiais visokiais... Iš lėto užsidedi tuos virtualios realybės akinius, duodi 15 minučių, jis pailsi. Paklausi, kaip mokyklose, kas vyksta, kokie namų darbai ir užmezgi kontaktą.

Tačiau tos žaidimų ir virtualios realybės priemonės tampa tik prieigos tašku, per žaidimą sukuriamas kontekstas ir suteikiama erdvė žmogui nurimti, savitai emociškai atvykti, ir tik tuomet užmegzti kontaktą. Brigitai atrodo, kad mobiliajame darbe jaunimas renkasi dėl darbuotojų veikiau nei dėl pramogų, nors atvirojoje jaunimo erdvėje dėl abiejų:

apie skirtumus apie atvirą darbą ir mobilių, tai mieste mes turim sau patalpas. Mes turim daug priemonių: stalo tenisas, biliardas, PlayStation žaidimai. O mobilus nuvažiuoja ir nuveža: dėžutę, stalo žaidimų, ir tas skirtumas, kad į mobilių darbą jaunuoliai ateina labiau dėl darbuotojo, ne tik dėl žaidimų, bet kiek sukurto ryšio ir dėl paties darbuotojo. O jaunimo centre jo, jo ten irgi dėl darbuotojo, bet gal, sakyčiau irgi dėl pramogų, nes daugiau visko yra ko paveikti, o ten ir glaudesnis ryšys, ir santykis užmegztas su pačiais jaunuoliais. Nes tu negali pasiūlyti tiek, kiek pačiam mieste gali pasiūlyti <...>.

Mobiliojo darbo komandoje dirbanti Rūta dalijosi daugiau apie individualų darbą ir jaunuolių lankymą individualiai, kur ji pasidalijo jaučianti nespėjanti: „mes žiauriai daug lakstom <...> visada jaučiausi nespėjanti“. Edita dalijosi tuo, kad esama didelio skirtumo tarp to, ką ji pavadino oficialia realybe, ir jos tikrojo darbo: „Oficialiai atrodo taip: pirmadienio diena yra su dokumentais, likusias keturias po keturias valandas jau individualaus darbo. Tai čia oficialiai. O jeigu apie realybę, tai realybė kitokia.“

Jaunimo darbuotojai/-os dirbantys su jaunimu gatvėje pokalbių metu paaiškino, kad ši darbo forma reiškia, kad jie ateina į jaunuolių aplinką: „čia yra jų namai, o mes tik svečiai gatvėj“ (Gitana). Tokiu atveju pasikeičia santykių dinamika, nes darbuotojai/-os negali primesti savo taisyklių, „mes ateiname ten, kur būna jaunuoliai, nebe jaunuoliai ateina pas mūsų ir ten, ir nebe mūsų taisyklės“ (Vytautas). Darbas su jaunimu gatvėje yra tarsi „atviro centro išnešimas į lauką“ – siūloma konsultacija, pokalbis, veiklos, žaidimai, piknikai. Tačiau viskas vyksta neformalioje, nekontroliuojamoje, dažnai atsitiktinėje aplinkoje.

Reiškiu mes esam kaip atviras jaunimo centras, tiktais lauke, tai mes galime pasiūlyti bendrauti su jaunuoliais, mes galime konsultuoti juos lygiai taip pat, aišku, tiktais, aišku, randant vietą ir ta prasme konfidencialiai laikant informaciją. Mes galime nešiotis įvairių veiklų. Tai gali būti visokie žaidimai, galbūt sportinės veiklos. Dabar renginius darom taip pat gatvėje. Tai būna piknikai, nežinau, nu, susitikimai, susibūrimai ir mes taip pat jungiame tuos dalykus, tai pasikviečiame gatvės jaunuolius ir atviro jaunimo centro lankytojus kartu ir tiesiog bandome taip „bondinti“ [užmegzti ryšį] ir kurti bendruomenę sakykim... Tai va, kadangi dirbam [miesto pavadinimas] centre, tai tą centro bendruomenę tokią tarp jaunuolių bandome ir jungti, ir kurti...

(Gitana)

Anot Gitanos, sunkiausia darbant su jaunimu gatvėje būna užtikrinti tęstinumą: tie/-os patys/pačios jaunuoliai/-ės retai pasirodo reguliariai; kontaktai dažnai būna vienkartiniai. Tai skiria darbą su jaunimu gatvėje nuo atvirojo ir mobiliojo, kur jaunimas grįžta dažniau. Jaunimo darbuotojai/-os gatvėje dažnai bando jaunimą „palydėti“ iki centro, tačiau ne visi apsilanko jaunimo centre. Anot darbuotojų, darbas gatvėje reikalauja daug vaikščiojimo įvairiomis oro sąlygomis; pastovaus lankymosi vietose, kur renkasi jaunimas; drąsos ir greitos reakcijos, nes situacijos gali būti nenuspėjamos.

mes esame komanda, tai mes, kaip merginos, turbūt atsirenkam <...> mes kartais privengiam, ypatingai parkuose, kur ten galbūt nėra ten kokių kamelių ar kažko, nežinau, tai tada jo privengiam. Bet anksčiau tai būdavo vaikinai, kuris nebijodavo eiti. Ta prasme, vis tiek jisai... ir vaikinai, ir didesnis, ir vyresnis, ir visa kita, ir jis nebijodavo dažnai eiti, ir aš tiesiog eidavau kartu. Tai yra buvę tokių situacijų, kada ir numerio prašo, ir nesusikaupia, kai tu kalbi ir ten visaip kabina, vaikšto aplink tave. Ir visokių tokių situacijų yra buvę jo, bet tada tiesiog bendru sutarimu mes nusprendėm truputėlį vengti to, nes, nežinau, nesisekė to suvaldyti ir dažnu atveju būdavo taip ir pačiam jaunimo centre, kad tiesiog jaunuoliai irgi tą patį darydavo ir paskui būdavo agresyvūs, jeigu tu atsisakai to dėmesio ir pastatai poziciją savo, kad aš esu darbuotojas profesionalas ir taip negali, taip vykti ir tikrai būdavo blogų replikų ir keiksmazodžių, ir visokių tokių dalykų.

(Gitana)

Šiame pasidalijime matome, kad jaunimo darbuotojos dirbančios su jaunimu gatvėje gali susidurti su papildomu pavojumi, kuris gali negrėsti darbuotojams vyrams: tai nenorimas seksualinio pobūdžio komentavimas, seksualinis priekabiavimas ir agresyvios reakcijos į bandymą apibrėžti ribas. Dirbant su jaunimu gatvėje apibrėžti ribas moterų darbuotojų komandai gali būti sudėtinga ir pavojinga, todėl siekiant asmeninio saugumo apskritai atsisakoma dirbti potencialiai pavojingose situacijose.

Vytautas dalijosi, kad jis nėra jautęsis nesaugiai, tačiau nepaisant to, elgiasi prevenciškai: naktį neina į atokesnes vietas. Moterų komanda atsirenka, prie kokių grupių eiti: „jeigu mums atrodo, kad yra nesaugu, tai mes tiesiog neiname prieš šitų jaunuolių“ (Nora). Kai kurios darbuotojos pasiruošusios ir būtinai savigynai: „kolegė nešiojasi tazerį rankinuke“ (Vytautas). Darbo pobūdžiui ir net saugumo patirčiai įtakos turi ir sezoniškumas: „Vasarą darbas gatvėje vyksta iki vėlyvo vakaro, **žiemą tai užtikrinti yra sudėtingiau, nes tamsu, šalta**“ (Nora).

4.2.4. Kokios kompetencijos reikalingos skirtingose darbo su jaunimu formose dirbantiems jaunimo darbuotojams?

Visų darbo su jaunimu formų – atvirojo, mobiliojo ir darbo gatvėje – darbuotojai/-os akcentuoja tas pačias bendrąsias profesines ir žmogiškąsias kompetencijas. Pirmiausia – tai priėmimas ir nevertinanti laikysena: gebėjimas „neteisti, nesmerkti, nevertinti jo kažkaip“ (Edita), „labai svarbu priimti jaunuolį tokį, koks jis yra“ (Dalia), „mes priimame visus. Ir minkštą, ir pūkuotą, ir tą su spygliukais. Tiesiog priimti“ (Dalia), „nenuvertinti“ (Vytautas). Būtent priėmimas sudaro pagrindą ryšiui, kuris laikomas svarbiausia darbo ašimi – kaip buvo minėta, jaunimas įsitraukia į veiklas, tačiau įsitraukimo tęstinumas randasi dėl sukurto santykio ir saugios aplinkos, kuri kuriama nuosekliai, tiek centre, tiek mobiliuose taškuose, tiek gatvėje. Tad santykio nuoseklumas, kurį lengviausia užtikrinti atvirajame darbe ir sudėtingiau kitomis darbo su jaunimu formomis, labai svarbus.

Jaunimo ir darbuotojo/-s ryšį palaiko ir kantrybė: darbuotojai fokus grupių metu pabrėžė, kad pokyčiai dažnai labai lėti: „atrodo tokie maži žingsneliai“ (Rūta), „taip pat labai daug laiko ir kantrybės su jais reikia“ (Orinta). Todėl būtina gebėti vertinti ir matyti mažus žingsnius, tikėti jaunuoliu ir jo augimu net tada, kai aplinkiniai juo nebetiki:

atvirumo iš savęs, kantrybės <...> Aš sakau, kad tikėjimas, kad žmogus keičiasi, tai vos ne į darbo aprašymą turi įeiti. Turi tikėti, kai visi jau nurašo tą jaunuolį, kai jau nurašo, kad jo niekas nebetiki: nei draugai, nei tėvai, nei mokykla. <...> Tai aš dar esu tas, kuris dar tiki. Šiandien yra nauja diena. Manau, kad jeigu būtų linkęs dalintis ir kalbėtis ir apie save, ir kitus, kad ir labai sunku. Negali tikėtis, kad jaunuolis pats atsivers, pasidalins. Jeigu tu nesi pasiruošęs apie save kalbėti, tai kažkaip neišeina. <...> iš tikrųjų įdomu turi būti, kiekviename žmoguje surandi, kas įdomu, o kas yra gerai <...>. Ir prisitaikymo. Kiekviena diena skirtinga, kiekviena diena skirtinga.

(Aušra)

Atvirumas, žmogiškumas ir rūpestinga komunikacija yra detalėse, nedideliuose rūpesčio gestuose: „įėjo jaunuolis, pasisveikino, pašmirinėjo, pašmirinėjo, pabuvo ir jau išeina pro duris. Ir aš prisimenu, kad aš <...> nieko nepaklausiau jo šiandieną ir aš paklausiu ir tada lieka dar valandą. Tai rodo, kad jis atėjo ne dėl darbuotojo, jie lieka dėl darbuotojo“ (Aušra). Darbuotojui/-ai taip pat reikalingas ir humoro jausmas, kuris padeda pasiekti žmones: „tie juokeliai... <...> man kažkaip per šitą pavyko per nerimtumą, juokeliai su rimtumu...“ (Rūta). Darbuotojai/-os įvardijo, kad svarbus yra gebėjimas pripažinti klaidas ir leisti sau suklysti, kad parodytum, kad esi žmogus. Galiausiai, darbuotojams/-oms būtinas emocinis atsparumas ir gebėjimas atsiriboti, nes darbe nuolat susiduriama su sudėtingomis temomis – priklausomybėmis, smurtu, krizinėmis situacijomis.

Galiausiai vienas svarbesnių darbuotojo/-s funkcijų yra būti šalia, ypač siekiant padėti jaunuoliui/-ei, kai nėra aišku, ko reikia, kai „tokio labai apčiuopiamo konkretumo nėra <...> mano pagrindinė funkcija <...> – būt šalia“ (Edita).

Skirtingos darbo su jaunimu formos gali užtikrinti skirtingą stabilumo lygį. Atvirajame centre jaunuoliai dažnai grįžta kasdien, todėl darbuotojui svarbu užtikrinti tęstinumą, pastovumą, rutinos kūrimą. Čia yra daugiau galimybių kontroliuoti sąlygas. Mobiliajame darbe su jaunimu stabilumas įmanomas tiek, kiek darbuotojai/-os gali reguliariai atvykti aplankyti jaunuolių ir palaikyti kontaktą. Darbe gatvėje stabilumo yra mažiausiai arba nėra – jaunimo darbuotojai/-os dalijosi, kad šiame darbe viskas vyksta pagal jaunuolių, pas kuriuos ateinama, taisykles.

Darbuotojai/-os fokus grupėse dalijosi, kad vienas svarbių darbuotojo/-s gebėjimų yra dirbti chaotiškose aplinkose, nors poreikis gal kiek mažesnis dirbant atvirajame jaunimo centre. Mobiliajame darbe su jaunimu tai reiškia ir tai, kad darbuotojams/-oms būtina gebėti adaptuoti veiklas realiu laiku. Darbe su jaunimu gatvėje darbuotojai/-os turi greitai įvertinti vietą, laiką, rizikas, jaunuolių dinamiką. Gitana mini, kad svarbu „nujausti“, o kartais – prisitaikyti prie jaunimo subkultūrų ar gyvenimo būdo. Vienas jaunimo darbuotojų gatvėje siekių – pritraukti naujus/-as jaunuolius/-es (darbuotojų vadinamus/-amas kontaktais) į atvirąjį jaunimo centrą. Iš dalies šią funkciją atlieka ir mobiliojo darbo darbuotojai/-os. Tačiau abi šios priemonės yra tarsi laikinosios, nes stipriausias ryšys ir tęstinumas visgi užtikrinamas jaunuoliams/-ėms atsidūrus jaunimo erdvėje ar centre.

Nepriklausomai nuo darbo su jaunimu tipo, jaunimo darbuotojai/-ui reikia drąsos ir gebėjimo toleruoti neapibrėžtumą. Tai ypač svarbu darbe gatvėje. Krizinių situacijų valdymas itin svarbus visose formose, tačiau ypač – darbe gatvėje. Jaunimo darbuotojai/-os gatvėje pasidalino, kad išlaikyti drąsą ne visuomet lengva: „tu turi tikslą ir tau neišsigąsti, nesusigąsti, yra reikalų tame“ (Gitana), „drąsos daug reikia“ (Gitana). Be drąsos, reikalinga ir intuicija: „nujaust, nujaust, kaip prieiti ir kaip kad konkrečiai tam jaunuoliui tiktų tavo tas priėjimas ir pokalbio pradžia, kad sudomintų“ (Nora). Gatvės erdvėje nėra garantijos, kad jaunuolis/-ė noriai įsitrauks, todėl pirmasis kontaktas yra vienas svarbiausių gebėjimų. Darbas gatvėje, anot Brigitos, yra skirtas tiems/toms darbuotojams/-oms, kurie/-ios „gali dirbti neapibrėžtume“, nes niekada nežinoma, kas laukia. Tai reikalauja psichologinės brandos, lankstumo, gebėjimo spontaniškai planuoti.

Visų šių gebėjimų svarbą mes matome fokus grupės metu atskleistose situacijose (kurių smulkmenų dėl nedidelių vietovių, kuriose jos įvyko, neatskleisime siekdamos apriboti atpažįstamumą): pavyzdžiui, atvirojo jaunimo centro darbuotojai/-os turi rasti sprendimus jaunuoliams/-ėms apsinuodijus neaiškiomis medžiagomis, reaguojant į neadekvatų jaunuolių elgesį. Aušra ir Dalia pasakoja atvejus, kurie tiesiogiai susiję su jaunuolių gyvybės išgelbėjimu. Kaip suprantame iš pasidalijimų ir jaunimo darbuotojų vertinimo, dirbant visose trijose formose darbuotojams/-oms reikalingas gebėjimas komunikuoti krizėje, nedelsiant priimti svarbius sprendimus, gebėjimas tinkamai įvertinti riziką.

Be visų kitų gebėjimų, visiems/visoms jaunimo darbuotojoms/-ams tenka pasitelkti labai įvairius gebėjimus kasdienėje veikloje: nuo pokalbių iki maisto gaminimo, žaidimų, renginių vedimo, emocinės paramos teikimo. Erdvėje ar centre darbuotojai/-os turi gebėti palaikyti tvarką, kurti saugią erdvę ir generuoti tinkamas veiklas įvairių poreikių jaunuoliams/-ėms. Nerijus, dirbantis mobilųjį darbą, tokią gebėjimų gamą įvardija kaip „kosmos[ą] – tu esi renginių vedėjas, draugas, patarėjas, virtuvės šefas – viskas viename“.

4.2.5. Kaip jaunimo darbuotojai apibūdina jaunuoles/-ius, su kuriomis/-iais dirba ir jų aplinką?

Jaunimo darbuotojų interviu atskleidžia, kad atvirojo, mobiliojo ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų klientai dažniausiai yra **socialiai pažeidžiami, emociškai apleisti ir mažiau galimybių turintys jaunuoliai, gyvenantys sudėtingose socialinėse, ekonominėse bei emocinėse aplinkose**. Darbuotojai/-os šiuos/-ias jaunuolius/-es apibūdina kaip „**apleistus**“, „**neišmylėtus**“ (Orinta) – tai jaunuoliai/-ės, kurioms/-iems gyvenime trūko ir trūksta dėmesio, šilumos, palaikymo ir saugių santykių. Šie/šios jaunuoliai/-ės dažnai yra užsidarę/-iusios, nepasitikintys/-čios savimi, jie/jos netgi bijosi „komplimentų, tokių labai elementarių dalykų. Labai keista man buvo iš tikrųjų, kai ten kažką sakai jiems ir jie susigėsta, jiems nemalonu, nejauku“ (Rūta). Tai rodo emocinį pažeidžiamumą ir ilgalaikį teigiamų santykių stygių. Jaunimo darbuotojai/-os pažymėjo, kad į atvirojo jaunimo centrus „labiau ateina nemotyvuotas jaunimas, kurie nenori kažką daryti, bet jie tiesiog ateina ten pabūti, išbūti dieną“ (Vytautas).

Neretai tokie jaunuoliai/-ės yra patyrę/-usios emocinę atskirtį ir jaunimo darbuotojas/-a būna vienintelis žmogus, kuris dar gali padėti pajusti saugų artumą ir rūpestį.

*Jaunuolis paliktas vienas, niekam nežinoma. Niekas nesirūpina. Pavyzdžiui, kur sakiau, jaunuolis buvo vežamas... Gyvenęs vaikų namuos. Savo mamos neturi, tėvo neturi. Visi yra atskirai giminės, nes jis yra narkomanas ir kur jam reikia eiti? Kas dėl to rūpintis? **Jaunimo darbuotojas ir vienintelis žmogus, katras gali padėti.** Tai va, tada tu pajauti prasmę, kad padedi žmogui, kuris yra visiškai atstumtas.*

(Brigita)

Jaunimo darbuotojai/-os teigė, kad daugelis šio jaunimo yra „**mažiau galimybių turintys**“ (Edita); stokojantys socialinių įgūdžių, ar emocinės brandos – „net neturi[ntys] tiek daug dažnai gebėjimo pasakyti, ko jiems reikia“ (Gitana). Jiems/joms būdingas **neapibrėžtumas** siekiuose: jie/jos yra „dideliam nežinojome, ko jie nori iš gyvenimo. Jie šiandien nori būti kosmetologai, rytoj jie nori būti matematikai. Poryt jie išvis nieko nežino, ko nori. O paskui po savaitgalio sugalvos, kad jie nori būti kokia nors darželio auklėtoja“ (Edita).

Dalis šių jaunuolių ankstyvame amžiuje yra **patyrę/-usios priklausomybę**, kaip pastebi Vytautas: „pas mus tai labai sunkūs jaunuoliai. 14 metų turi tokių pat priklausomybių kaip 23“. Jaunimo darbuotoja gatvėje Gitana taip pat kalbėjo apie vaikus, kurie „neretai kažką vartoja“. Tuo pat metu šie jauni žmonės, anot fokus grupės dalyvių, **pasirūpinti didele gyvenimo patirtimi, neatitinkančia amžiaus** – „tai ten 11-os metų, jau kiti jau gyvenimą tokį nugyvenę, kad ten „gražu ir žiūrėti“ [ironiškai sako]“ (Vytautas).

Darbuotojai/-os pasidalijo pastebintys ir lyties bei amžiaus disproporciją: daugiausia jaunimo darbuotojai/-os dirba su jaunais vaikiniais, ypač dirbant su jaunimu gatvėje: „labai labai pradėjo daug matytis jaunų jaunuolių, kurie yra dar jaunesni negu keturiolika metų ir mes pagal idėją negalime jų kviesti į atvirą jaunimo centrą“ (Nora). Tai, kad nemaža dalis žmonių, kuriems būtų naudingos ar yra reikalingos atvirojo darbo su jaunimu ar kitokios darbo su jaunimo paslaugos, yra jaunesni nei 14 m. amžiaus, buvo minėta ir jaunimo pasidalijimuose (žr. jaunimo medžiagos analizės 6.1.4. skyrių).

Kai kuriems/-ioms šių jaunuolių sunku prisitaikyti prie visuomenės normų, „savom taisyklėm gyvena“ (Edita), nenori ar negeba priimti ribų. Tokiems/-ioms jaunuoliams/-ėms būtina jaunimo darbuotojų pagalba – ne tiek pirmiausia keičiant supratimą, kiek palaikant, girdint ir primenant ribas.

*Tai man atrodo, daug ribinių <...>, sutrikusių žmonių turim. <...> Ta prasme, jie savom taisyklėm gyvena ir <...> jiems adaptuotis yra labai sudėtinga sociume, jie <...> patys jaučiasi negerai, ne iki galo suvokia, kame tas negerumas ir kada bandai pasakyti, irgi ne iki galo suvokia ko tu iš jų nori, tai ir jiems tos visuotinai priimtinos normos ir ribos yra labai labai sudėtingos ir labai jie jų nenori. Ir tai vat toks ir mūsų pagrindinis darbas jiems tas ribas brėžti, bet tai labai sudėtinga <...> jiems ribas naujas perstatyti praktiškai neįmanoma. **Tai iš esmės mūsų darbo pagrindas yra būti šalia, girdėti, matyti ir ir tas ribas vis priminti**, bet kiek jie jų pasiims ir ar išvis pasiims, tai jau čia mažai šansų.*

(Edita)

Didžioji dalis šių jaunuolių kilę „iš tokių sunkesnių šeimų“ (Orinta, Vytautas), vadinamųjų „socialinių šeimų“ (Vytautas), t.y. šeimų, kurios yra socialinės rūpybos tarnybų akiratyje ir kuriose jaunuoliai/-ės „tie jaunesni, jie dar ilgai liks toj toksiškoj aplinkoj“ (Rūta). Jaunuolių aplinka – **toksiška ir sunkiai keičiama**. Net tuomet, kai jie gauna pagalbą ar dalyvauja prevencinėse veiklose, grįžę į tą pačią aplinką vėl susiduria su senomis problemomis. Kaip sako Rūta:

nesikeičia niekas ir kad tiek metų gyvena toje aplinkoje ir atrodo į terapiją eina, ten šneki, darai ir vis tiek grįžta į tą pačią aplinką. Tai aš išvis net negaliu sakyt, jaučiu, nebelabai tikiu, bet labai sunku kažkokios vilties atrasti, kai man rodos, kad toje aplinkoje, kuri tave sužaloja, labai sunku pagyti yra.

Tokiose šeimose jaunimas dažnai **paliktas be priežiūros, be suaugusiojo dėmesio**, o kai kuriais atvejais – net be tėvų ar artimųjų (Brigita), būtent šiame stygiaus kontekste ir atsiranda saugios erdvės, apie kurią kalbėjo darbuotojai/-os ir bendruomenių atstovai/-ės poreikis. Drauge būna ir jaunimo, kuris atskirtį patiria ir dėl infrastruktūrinių priežasčių – „kartais būna netgi kaime, kur visiškai nieko nebėra, socialinio, kultūrinio gyvenimą, nes mokyklos užsidariusios, kultūros centrų nebėra, nieko nebėra ir jaunuoliai ten gyvena, ir paslaugų negali gauti“ (Brigita). Aplinka, kurią nusakė Brigita, yra stipriai izoliuojanti ir uždaranti jaunuolius/-es į siaurą socialinį ratą. Darbas su jaunimu, suteikiantis galimybę pamatyti kitokią socialinei realybei nei ta, kurioje augama, suteikia jaunuoliams/-ėms galimybę ieškoti alternatyvaus scenarijaus.

4.2.6. Kokie sunkumai iškyla dirbant su jaunais žmonėmis?

Kalbėdami apie savo darbą jaunimo darbuotojai/-os kalbėjo apie emocinį krūvį, kurį patiria, ir svarbą gebėti apibrėžti ir išlaikyti ribas. Apie tai rašome ir skyriuje, kuriame apžvelgiame medžiagą iš fokus grupių su bendruomenių nariais/-ėmis. Kaip daugelyje rūpybos profesijų ar darbų (angl. carework), emocinis krūvis yra tarsi savaime suprantama darbo dalis, tačiau tokiose pozicijose dirbantiems asmenims išauga perdegimo pavojus. Šio darbo specifika yra ne tik ilgos darbo valandos, bet ir tai, kad pokyčiai vyksta lėtai, jeigu iš viso vyksta. Taigi sunkumai yra įvairių lygmenų: emocinis darbo krūvis, darbo krūvis darbo valandų prasme, atsakomybių krūvis, veiklų, kurios reikalauja įvairiasričių žinių, kiekio sukeltas krūvis. Negana to, nepaisant didelių atsakomybių, papildomų ir specifinių žinių ir įgūdžių, labai specifinių asmeninių savybių poreikio, neapibrėžtumo ir rizikos, tai yra labai menkai apmokamas darbas [10].

Vienas sudėtingų darbo su jaunimu aspektų – **jaunuolių stiprus prisirišimas, kuris tarsi sukelia darbuotojui/-ai spaudimą būti** „visada pasiekiamas[m/-ai]“ (Dalia). Jaunuoliai/-ės, neturintys/-čios kitų saugių suaugusiųjų, darbuotoją ima matyti kaip nuolatinį emocinį resursą. Tai lemia intensyvų kontaktą bet kuriuo paros metu, emocinį spaudimą, riziką manipuliacijoms, ribų stumdymą ar tyrinėjimą. Dalia pasidalino situacija, kai depresiją išgyvenanti mergina rašydavo žinutes „pastoviai, šeštadienis, sekmadienis, rytas, vakaras ar naktis, jina pilna [rašo] t[ų] žinučių. Ir kai pradėjau matyti, kad biški čia jau pradėjo manipuliuoti“. Iš vienos pusės galima apibrėžti, kad ribos turėtų būti pačių darbuotojų atsakomybė. Iš kitos pusės, manome, kad į šį darbą ateina žmonės turintys didelę atjautą, galintys situacijoje, kuria pasidalijome, prisiimti riziką ir jaučiantys bei prisiimantys didelę atsakomybę už jaunuolius/-es, su kuriais/-iomis dirba. Taigi visiškai nekeista, kad „sunku neįkristi į sunkesnius atvejus“ (Rūta). Jaunuolių istorijos, traumos ir ilgos darbo valandos darbuotojoms/-ams sudaro įspūdį, kad negalima psichologiškai atsiriboti, o tai kelia nuovargį ir ilgalaikio perdegimo riziką. Gitana teigia: „Nė vienas atviro darbo pobūdis nesibaigia su užsidarymu.“ Iš šio pasidalijimo suprantame, kad emocinis ir kitoks darbas tęsiasi ir po darbo valandų.

Dėl konteksto, iš kurio ateina ir kuriame gyvena, jaunimo, kuris įsitraukia ir vienaip ar kitaip gauna atvirojo, mobiliojo ar darbo gatvėje paslaugas, gyvenimuose pokytis įmanomas lėtai. Šiam darbui reikia laiko ir didelio įsitraukimo: „Būni, būni pusę metų. Nesisveikina ir nesikalba. Paskui pradeda kalbėt“ (Orinta). Tai yra vienas iš sunkumų, drauge, tai yra šio darbo specifika. Jaunimo darbuotojai/-os pasidalijo ir tuo, kad nors teigiami pokyčiai vyksta lėtai, net ir geriausius pokyčius greitai sugriaua atkryčiai. Tad daugiau šiame darbe yra nesėkmės, nei sėkmės istorijų.

[10] Viena darbo skelbimų, kuriuos radome pasidairiusios po Lietuvos įdarbinimo portalus, rugsėjį buvo ieškoma jaunimo darbuotojų 0,45 etato siūlant atlygį iki 812 eurų neatskaičius mokesčių; gruodį radome darbo skelbimą jaunimo darbuotojams Vilniuje, kuriame už darbą 0,5 etato siūlomas atlygis nuo 561 eur iki 910 eur neatskaičius mokesčių.

Tuo pasidalijo Vytautas: „Aš turiu vieną sėkmės istoriją su viena 16 metų panele. <...> Tai čia buvo toks kažkas, manau, kad „vau“, pakylėja aukščiau. <...> Daugiau yra nesėkmės istorijų“.

Nesėkmės istorijos įvairios – įskaitant ir sunkumus gauti pagalbos ar bendradarbiauti su kitomis institucijomis, kai darbuotojai/-os dėl turimo glaudaus asmeninio ryšio atpažįsta arba jiems būna patikėta informacija apie jaunuoliams/-ėms pavojingas situacijas. Dalia pasidalijo, kad mobiliajame darbe jaunimo darbuotojams/-oms pavyksta užmegzti artimesnį ryšį, ir būtent tada jaunimas nusprendžia atsiverti. Kai kuriose situacijose, anot Dalios, nereaguoti (į jaunuolių patiriamą skausmą, į situaciją ir kt.) nėra įmanoma, konkrečiai Dalia pasidalijo atveju apie seksualinį smurtą prieš mažametes mergaites. Tačiau tas reagavimas, kaip pasidalijo darbuotojai/-os, apsunkina paties/pačios darbuotojo/-os kasdienybę. Savo pavyzdžiu tam pritarė ir Nerijus:

Nesinori plėstis. Trumpai pasakysiu čia, žinokit, nuo tos dienos, kai pradėjome tą mergaitę ginti, oi, kiek buvo reikalų ten: įklampinti yra sesė, ir brolis, giminės, kad ten jau dabar apkaltinta ta mergaitė. Supranti, ten dabar taip viskas vyksta, <...> institucijos mūsų rajono irgi silpnai veikia. Na, tai aišku, kadangi manoji [žmona] ne pėsčia, nuėjo iki Vilniaus institucijų. Ta prasme čia tokių daug reikalų.

(Nerijus)

Kiti sunkumai ar iššūkiai, kurie buvo įvardyti fokus grupių metu, yra logistiniai, praktiniai, infrastruktūriniai, nors jų mažiau atvirajame darbe su jaunimu. Mobilųjį darbą dirbantys/-čios jaunimo darbuotojos/-ai pasidalino, kad kartais erdvėse, į kurias vyksta, nėra infrastruktūros svarbios jaunimą pritraukiančioms veikloms: „nes norisi kažką daryt su maistu, tai gal kai kurie bendruomenės namai neturi tos virtuvės“ (Valerijus). Ne ką mažiau problemiška yra erdvės neužtikrintumas, nežinojimas, ar, kada ir kiek ji bus prieinama, ir sezoniškumas – „vyksta pas mus bendruomenės namuose, bet bendruomenės namai naudojami gedulingiems pietums, šermenims. Kartais toks pyst, ir tą pačią dieną sužinai, kad nėra tos vietos ir ką daryt. Gruodis, lapkritis šalta lauke“ (Valerijus).

4.2.7. Bendradarbiavimo su bendruomene sėkmės ir nesėkmės.

Pradžiai norime atkreipti dėmesį, kad bendruomenė nėra lygu institucija, tačiau šis terminas gali būti vartojamas nusakyti tam tikras institucijas (pvz., kokius nors bendruomenės kultūros namus). Kitaip tariant, šio termino vartojimas visų fokus grupių metu buvo gana įvairus ir dėl aukšto abstrakcijos lygmens gali skirtingiems asmenims reikšti skirtingus dalykus. Pavyzdžiui, kai kurie/-ios darbuotojai/-os kalbėjo, kad sunkumai atsiranda tais atvejais, kai jaunimo darbuotojai/-os yra ypač priklausomi nuo miestelio ar kaimo bendruomenės įsitraukimo:

*Čia gal, sakyčiau, tie skirtumai, kad **mobilūs darbuotojai važiuoja į bendruomenę, susidurs su iššūkiais: kada tu nežinai, ar tu turi sau patalpas, ar tu turi kažkur įeiti**, turi tartis, turi labai bendradarbiauti su bendruomene, glaudų ryšį turėti. Bet ką aš pastebėjau, kad dirbant miesto jaunimo centre ir dirbant mobilių darbą, **mobilūs turi glaudų ryšį su bendruomene, o mieste tu tokio neturi**. Toks yra didesnis atotrūkis, o vis tiek savaime tu turi eiti kalbėtis. Tu turi megzti ryšį, nuolat palaikyti ryšį. Ir tas santykis užsimezga su pačia bendruomene, su žmonėmis, bendruomenės ir tas glaudesnis ryšys atsiranda tada.*

(Brigita)

Neretai „bendruomenės“ ir „institucijos“ fokus grupių diskusijų metu buvo vartojamos pramaišiui, nusakyti institucijas ar įstaigas. Jaunimo darbuotojai/-os, kalbėdami/-os apie kontaktą su kitomis institucijomis teigia, jog pastebi konkurenciją. Neretai kitų įstaigų darbuotojai/-os jaunimo darbuotojus/-as laiko konkurentais/-ėmis ir tai apsunkina tarpinstitucinį bendradarbiavimą. Darbuotojai/-os mato šio santykio paradoksalumą. Institucijų ir įstaigų darbuotojos/-ai neretai kvestionuoja kas turėtų pirmiau sužinoti informaciją apie jaunuolius/-es – tai yra institucinės hierarchijos ir galios klausimai. Atsiranda nepasitenkinimas, jei jaunimo darbuotojai/-os sužino kažką pirmiau. Kita vertus, kitų institucijų darbuotojai/-os supranta, kad tam tikrose situacijose jaunimo darbuotojo/-os teikiama informacija yra labai naudinga, nes jis/ji dažniau turi artimesnį ryšį su jaunuoliu/-e ir apie jo/jos situaciją galimai žino daugiau.

Aš jaučiuosi, kad pasimatuoti labai dažnai [socialiniai] darbuotojai nori. Nu, pavyzdžiui, turiu tokią sunkią jaunuolę. Ji gyvena šeimos centre, tai socialinė paskambino ir man labai primeta: „Na, žinai, aš 40 metų dirbu ir...“ ir <...> žiūri į mane, man 22 ir ji tikrai žiūri į mane, „nu ką tu čia, snargle“ ir aš jaučiu labai šitą. Bet va paskambina tai: „nu tai pasakyk ką jūs kalbėjote, ką sužinojai? Nes man tai neina su ja susikalbėti. Čia tik tau išeina.“ Tada tu mums jau reikalinga.

(Rūta)

„Pasimatavimą“ Orinta mato ir darbo kiekiams, ir dalijosi, kad bendraujant su socialiniais/-ėmis darbuotojais/-omis iš jų pusės yra jautusi tiesiogiai neišsakomą pasipuikavimą: „aš daugiau čia darau“. Bendraujant su bendruomenės atstovais/-ėmis, ypač su darbuotojais/-omis, kurie/-ios dirba su jaunimu, šio tyrimo dalyvių jaunimo darbuotojų patirtimi, jaučiamas skepsis jaunimo darbuotojos/-o atžvilgiu, nes jaunimo darbuotojui/-ai nėra būtinas išsilavinimas ir neretai jaunimo darbuotojai/-os būna jaunesni/-ės nei kiti/-os darbuotojai/-os. Tokia socialinė dinamika yra žalinga ir galėtų būti apibrėžiama kaip išankstinis neigiamas nusistatymas amžiaus ar kitokiu pagrindu. Tokių nusistatymų rezultatas – nesveikas konkurencinis santykis, nors jis turėtų būti bendradarbiystė: „Socialinės darbuotojos į mobilųjį darbuotoją bent mūsų seniūnijose žiūrėjo kaip į konkurentes.“ (Juana)

Minėtas konkurencija grįstas bendravimas su socialiniais/-ėmis darbuotojais/-omis taip pat padidina nesėkmingo bendradarbiavimo tikimybę. Nutylima informacija, nepasidalinama su jaunimo darbuotoju/-a arba net veikiama priešingai ir prieštaringai jaunimo darbuotojo/-os atžvilgiu.

[M]obilios darbuotojos pastebėjo, kad mergaitė atėjo su mėlynu žandu. Ją irgi pažinojo, žinojo vardą, pavardę. Tai <...> seniūnijos socialinės darbuotojos paklausė, ar nu, ar tai [yra smurto šeimoje], nes merginos nebuvo užmezgusios ryšio, tikrai žinojo, kad nepasipasakos pati ir pamėgino socialiniams darbuotojams paskambinti. Socialiniai darbuotojai sako, kad viskas gerai su ta šeima <...>. [Vėliau] tas tėtis atėjo ir <...> pradėjo grasinti. Reiškias socialinė darbuotoja pati paskambino ir paskundė.

(Juana)

Nenaudingos ar nesveikos santykių dinamikos rezultatas – ir netolygiai skirstomos atsakomybės. Orinta teigia, kad socialiniai/-ės darbuotojai/-os linkę/-usios permesti atsakomybę jaunimo darbuotojui/-ai, nors jiems/joms reikėtų imtis veiksmų. Orintai tai nesuprantama: „jeigu tu matai, tai tu daryk žingsnius, kas tau priklauso“.

Jaunimo darbuotojai/-os kalbėjo ir apie santykius su jaunuolių, su kuriais/-iomis dirba, tėvais. Tai, anot jų, labai individualus santykis ir priklauso nuo jų tėvų, pvz. kai kurie patys paskambina jaunimo darbuotojui/-ai ir apsiukeičia informacija, o kartais ir pats/pati jaunimo darbuotojas/-a gali susisiekti: „žinai, kad ten sureaguos protingai ir spręs situaciją“ (Edita). Kita vertus, neretai būna tėvų, „kur ir mums pačioms nedrąsu ten kreiptis“ (Edita) arba jaunimo darbuotojai/-os žino, kad kreipimasis tik pablogins situaciją: „Vienam jaunuoliui net kiša pagalius totaliai, kad nebendrauk tu su juo [jaunimo darbuotoju], nes nori atsikratyti tiesiog tą vaiką ir išvežti į socializacijos centrą“ (Vytautas). Dėl turimos patirties Rūta turi gana skeptišką požiūrį į bendradarbiavimą su tėvais ir sako, kad kai kuriais atvejais „jau yra džiaugsmas, jeigu negadina reikalų“.

Jaunimo darbuotojų patirtimi, į bendradarbiavimą „sudėtingiau įsitraukti švietimo įstaigom“ (Edita). Asmeninės pažintys neretai būna „tokie pagrindiniai mūsų ramsčiai“ (Edita). Kita vertus, suprantama, kad glaudesnis bendradarbiavimas būtų naudingas jaunuoliams/-ėms. Su kitų įstaigų ir institucijų atstovais/-ėmis ir darbuotojais/-omis jaunimo darbuotojoms/-ams tenka pabendrauti per bendrus renginius, tokiu būdu sužinoma, kad galima papildomai susitikti, skambinti ir pasikonsultuoti.

Fokus grupių metu buvo pasidalinta ir patirtimi, kai savivaldos institucijos menkai ar skeptiškai vertina jaunimo darbuotojų darbą, nes pagrindinis matas savivaldybės atstovams/-ėms yra kiekybinis: „būtent iš mero ir administracijos direktoriaus nėra palaikymo ir jiems yra skaičius, kad mes dirbam kokybiškai, tai mes blogai dirbam“ (Juana). Svarbu atkreipti dėmesį, kad kiekybinis rodiklis darbuotojų paminėtas ne vieną kartą. Kiekybiniai vertinimo kriterijai nepalieka erdvės įvertinti kokybinių šių paslaugų aspektų, pavyzdžiui, poveikio, kurį šios paslaugos turi. Šie klausimai – kiek jaunų žmonių turi gauti pagalbą, kiek jaunų žmonių nusipelno darbo su jaunimu paslaugų, kaip apskaičiuoti šio darbo vertę, kaip kvantifikuoti suteiktas paslaugas – yra socialinės politikos Lietuvos Respublikoje klausimai, kurie mus grąžina prie platesnės temos – kieno gyvenimai valstybės kontekste turi vertę, į kieno gyvenimus valstybei naudinga investuoti, ką verta gelbėti ir kaip matuojama ir užfiksuojama šios investicijos grąža.

Atskirai derėtų vertinti jaunimo darbuotojų gatvėje santykį su institucijomis. Kaip minima ir bendruomenių fokus grupių duomenų apžvalgoje, kai kuriose vietovėse darbas su jaunimu gatvėje yra labai naujas, o kai kuriose apie jį dar nėra nežinoma. Tai reiškia, kad institucinio bendradarbiavimo tikėtis sudėtinga. Jaunimo darbuotoja Gitana, teikianti darbo gatvėje paslaugas, teigia, kad „kadangi gatvės [mums naujas], tai kažkokių tokių labai didelių partnerių neturėjom <...> vyksta komunikacija“.

Jaunimo darbuotojai/-os pasidalino patirtimi ir įspūdžiu, kad neretai institucijos ne visiškai supranta jaunuolių situacijas, tačiau, nuleidžia reikalavimus (žr. pavyzdį toliau citatoje) nepasitarusios su jaunimo darbuotojais, nors būtent jaunimo darbuotojai/-os galėtų būti ekspertais/-ėmis, kurie/-ios gali konsultuoti apie tam tikrų priemonių veiksmingumą ar prasmingumą. Jaunimo darbuotojai/-os prisipažino kartais atsidūrę situacijose, kuriose svarstydavo, ar neverta laužyti institucijų taisyklių siekiant išlaikyti ryšį su jaunuoliu/-e:

Buvo vienu metu ten išėję raštai. <...> Gal tik [miesto pavadinimas] regione buvo raštas, kad „jeigu įtariate, jog turi narkotinių medžiagų, turime pranešti per keturias valandas ten ir viską, ir informuoti, ir policiją, ir tėvus“. Ir mes taip mhm ir tas jaunuolis niekada pas mus nebeateis ir kas su juo dirbs po to, jis niekada neateis pas mane.

(Aušra)

Vis dėlto negalima visuotinai teigti, kad institucinis bendradarbiavimas visose savivaldybėse yra sudėtingas: „dabar iš tikrųjų mes, kaip [miesto rajono pavadinimas] darbuotojai, galim labai pasidžiaugti, kad mūsų tarpinstitucinė grupė labai sustiprėjo, daro reguliarius susitikimus ir iš tikrųjų jaučiasi rezultatai“ (Edita), „geriau negu seniau“ (Orinta).

Jaunimo darbuotojas Vytautas minėjo, kad jam kaip tik puikiai sekasi bendrauti su miesto socialinių paslaugų centru ir su mokyklomis. Galime daryti išvadą, kad konkurencija tarp skirtingų socialinių darbuotojų, apie kurią kalbėjome anksčiau tekste, ar bendradarbiavimo efektyvumas, arba santykių tipas priklauso nuo gana daug faktorių, tarp jų ir bendražmogiškųjų – asmeninių savybių ir pan. Mažesnėse savivaldybėse, kur darbuotojų skaičius mažesnis, esant sudėtingam ir neefektyviam santykiui, galiausiai nukenčia paslaugos gavėjai/-os.

Ne ką mažiau svarbu pažymėti, kad tai, kiek institucijos administracijos darbuotojai palaiko jaunimo darbuotojų veiklą, priklauso nuo žmonių tose institucijose. Nerijus pasidalijo patirtimi apie vienos institucijos direktorių, kuris asmeniškai palaiko jaunimo centrą, tačiau Nerijaus ir šio asmens požiūris į jaunimą ir bendravimo pobūdis su juo skiriasi: „ateina pas mus per ilgąją pertrauką, bet jis ateina į centrą, visiems pamokslą atidaužo, atidaužo, išvažiuoja ir pan.“ (Nerijus)

Kai kuriose situacijose ir vietovėse sąsajų su institucijomis ir kitomis organizacijomis, kurios taip pat rūpinasi jaunuolių gerove, ieško patys/pačios jaunimo darbuotojai/-os. Brigita dalinasi kaip įstaigai, kurioje ji dirba, pavyko geriau užmegzti kontaktą su įvairiomis institucijomis – tai buvo paties jaunimo centro inicijuotų susitikimų su bendruomenės atstovais/-ėmis ciklas:

Mes patys, jaunimo centras, pradėjome veiklą padidinti pajėgas ir pastangas, kad kurti tarpinstitucinio ir tarpžinybinio bendradarbiavimo ryšį. Mes pradėjome organizuoti susirinkimus, inicijuoti patys, inicijavome, kviesdavo iš įvairių organizacijų ir darydavome, kas pusmetį darydavome neformalius [susitikimus]. Mūsų patirtinio mokymosi centre su užduotimis, kad kuo labiau užmegzti ryšį su darbuotojais, kas dirbtų darbą... Ir dabar mes jau matome to vaisius ir rezultatus, kai jautėm, kad mes esame kviečiami į vaiko gerovės komisijas, <...> priskiria mums koordinuoti priemones. Skambina socialinė darbuotoja, sako „Žiūrėkit, aš ten turiu jaunuolį tokį. Ar jūs galėtumėte? Ar mes galėtume kažką bendra pažiūrėti?“ arba socialinė paskambino, pasakė: „Žiūrėk, aš turiu vieną jaunuolį. Jam labai reikėtų ateiti į jaunimo centrą. Ar aš galiu palydėti?“ Ir kad tas ryšys tarp darbuotojų, tai nu matosi, kad jau visai kitoks bendravimas yra ir kad dirbant išvien visos organizacijos.

(Brigita)

Tačiau tai yra vienas pavyzdys ir šiame pavyzdyje aišku, kad šis bendradarbiavimas reikalauja papildomo darbo iš jaunimo centro darbuotojų. Kaip atsiskleidžia darbuotojų patirtyse, ne visi/-os darbuotojai/-os gali imtis šios papildomos veiklos tiek dėl ir taip gausaus užduočių kiekio, tiek dėl specifinių įgūdžių, kurių reikia siekiant organizuoti bendradarbiavimą tarp institucijų.

Galiausiai tarp gerųjų pavyzdžių yra Aušros pasakojimas apie tai, kaip pavyko suderinti tarp visų institucijų darbą labai laikui jautrios situacijos atveju:

Kartą jaunuolis norėjo nusižudyti. Tada jam reikėjo ant greitujų psichologo. Visi žino, kad greitai surasti paslaugą sunku. Penktadienį [miesto pavadinimas] visuomenės sveikatos biuro direktorė apsiėmė. Tada pirmadienį aš su juo susitikau, o antradienį jau jis pas psichologą turėjo konsultaciją.

4.3. Bendruomenės atstovai

4.3.1. – 4.3.3. Darbo su jaunimu formų supratimas, paslaugų tarpusavio sąsajos, tarpinstitucinis bendradarbiavimas. Saugios erdvės poreikis.

Pirmosios fokus grupės dalyviai/-ės pasidalino, kad darbas su jaunimu gatvėje jiems yra naujovė: „aš sužinojau prieš savaitę apie tokį, nes iš [miestas] jaunimo centro kreipėsi <...> Ant kiek ten tas darbas vyksta, ar ten senai vyksta, aš nežinau, bet ar gal irgi ten kažkokia naujovė“ (Romualdas). Tai buvo negirdėtas darbo su jaunimu tipas: „Apie tai išvis nesu girdėjęs. O mieste tai tiesiog aš negaliu savo jaunų žmonių nukreipti ten, kur koncentracija tų jaunuolių“ (Viktorija).

Antrosios fokus grupės dalyvės žinojo ir apie mobiliųjį darbą su jaunimu, ir apie darbą gatvėje. Tačiau panašu, kad šios darbo su jaunimu formos jų gyvenamosiose vietovėse įmanomos organizuoti ir vykdyti tik tuomet, kai esama projektinių lėšų. Kitaip tariant, tai nėra darbo su jaunimu formos, kurios turėtų nuolatinį finansavimą ir būtų tęstinės miesto ar rajono jaunimo politikos ir strategijos dalis. Dalyvės dalijosi, kad, pvz. viename mažesniame mieste mobilusis darbas nevyks dėl to, kad „nelaimėjo to projekto“ (Karolina), t. y. projektas nelaimėjo finansavimo. Kitos dalyvės požiūriu, mažesniame mieste, kuriame ji dirba, „darbas gatvėje“ yra neaktualus („gatvėje mes išvis neturim darbo“), nes „mes neturim tų kažkokių... žinot, kaip mažam rajone mes vis tiek juos visus susigaudom, <...> vienaip ar kitaip teikiame kažkokią pagalbą, paslaugas šeimoms ir taip toliau.“ (Aušra). Lygiai taip pat dalyvė svarstė, ar nedideliame mieste, kuriame ji dirba, yra mobilaus darbo su jaunimu poreikis. Ji nurodė, kad šį poreikį svarstys su vietos švietimo centru, galbūt bandys jį išsiaiškinti apklausos būdu.

Pasidalijimai visose trijose fokus grupėse rodo, kad **finansinio lankstumo ir tęstinumo stygius** yra viena didesnių problemų su jaunimu susijusiame socialiniame darbe. Lankstumas buvo paminėtas kalbant apie institucinio finansavimo mechanizmus, kai „kiekvienos eilutės sekimas ir būtinybė įgyvendinti taip, kaip yra suplanuota eilutėje ir dirbant su jaunimu, tai yra gana sudėtinga“ (Henrika). Toliau kalbėdama Henrika paaiškino, kad darbe su jaunimu yra daug spontaniškumo ir darbuotojai turi lanksčiai veikti norėdami palaikyti ir padėti įgyvendinti jaunimo bendra-iniciatyvas. Svarbu pastebėti, kad ši pastaba nėra apie vengimą nuosekliai laikytis finansinio plano, tačiau veikiau apie nesamą galimybę finansavimo „eilutes“, skirstytas prieš projekto įgyvendinimą, perskirstyti pagal realią situaciją ir poreikį projekto įgyvendinimo metu.

Kaip jau minėjome, užtikrinti, kad tam tikros darbo su jaunimu formos turėtų nuoseklią finansavimą, yra sudėtinga, tačiau drauge jaunuoliams/-ėms, patekusiems/-ioms į keblias situacijas ir gavusiems/-ioms paramą, tęstinumas ir nuoseklios struktūros yra itin svarbu. Judita dalijosi, kad

socializacijos centre <...> vaikai <...> teismo sprendimu papuola į tą įstaigą. Tenai prabuvę, jų elgesys tikrai yra geras ir ir charakteristikos tenai būnant geros, bet jie išeina į niekur <...> išėję į niekur, jie atsiduria vėl ten pat. Ir dažnais atvejais jie grįžta. Ir va šita vieta labai svarbi yra, kad iš socializacijos centro išėjęs vaikas turi būti matomas, stebimas, turi būti kontroliuojama šeima.

Tokia pat patirtimi dalijosi ir Viktorija: „Jaunuoliai išeina labai motyvuoti mėnesiui. Bet kadangi grįžta į tą pačią aplinką, tai jie greitai į tą pačią gatvę. Tai dažniausiai būna broliai, sesės, tai jau tie, kurie ten turi tų tokių įpročių žalingų.“

Papildomų iššūkių kyla su jaunuoliais, kurie pagalbos atsisako, pažymi tyrimo dalyvės/-iai: „tėvai nuveža, verkia, jis pasako „aš nepaliksiu, nesigydysiu“, <...> Nors specialistai nustato, kad jis jau yra priklausomas <...> jeigu pasako „ne“, jisai išvažiuoja“ (Viktorija). Čia Viktorija kalbėjo iš savo darbo patirties su jaunuoliais/-ėmis, kurie/-ios turi priklausomybių, reikalingų gydymo. Tačiau kartais net ir tuomet, kai jaunuoliai pagalbos prašo patys, suteikti ją dėl tarpinstitucinio bendradarbiavimo stokos, institucijų stokos, su jaunuolių amžiumi susijusių ribojimų ir paramos tęstinumo iššūkių gali būti sudėtinga. Judita dalijosi, kaip pagalbos besikreipusiai išgėrusiai 19 m. merginai buvo sunku rasti pagalbos: „žmogus konkrečiai stovi ir sako, dabar mane vežkit pagalbos. Gal ir šimtas kartas, jos tikrai jau šimtas kartas. Bet mes <...> tiesiog... „Google“ ieškai, kur kas ar priims. Nu vat ir nėra. O tiek visokių organizacijų, atrodo, kas čia yra, tikrai bus kur nukreipti. Ir žinokit, kol radom, taip per didelius prašymus.“ Svarbu pažymėti, kad tarpinstitucinio bendradarbiavimo stygius ir tęstinumo problema gali būti labiau aktuali didesniuose miestuose. Mažesnio miesto atvirojo jaunimo centro darbuotoja pažymėjo, kad tarpinstitucinis bendradarbiavimas vyksta („Na taip, ir bendraujame <...> jeigu kažkas naujo ar kažkokių turime naujienų ar pasiūlymų“ (Tautvilė).

Kalbant apie tarpinstitucinį bendradarbiavimą, Guostė pažymėjo, kad sunkumų jaunimo darbuotojams/-oms iškyla siekiant dialogo su vidurinėmis mokyklomis:

kažkaip yra mokyklų, kurios vengia įsileisti mus kaip jaunimo darbuotojus, kad tikrai, pavyzdžiui, būna tokių atvejų, kad arba įsileidžia tada, pašneki pašneki, bet tada atgalinio ryšio iš jų negauni. Tai aš už tą daug sklandesnį bendradarbiavimą tiek socialinių paslaugų centro, tiek su mokyklomis ta tokia, kad būtume vieni su kitais, galėtumėme kažkokią informaciją dalintis.

Šio santykio fasilitavimas ir sklandus mainymasis informacija veikiausiai palengvintų visų su jaunimu dirbančių institucijų ir darbuotojų darbą ir, galimai, užtikrintų nuoseklesnį paramos ir pagalbos procesų tęstinumą.

Viena trečiosios fokus grupės dalyvių, atviro jaunimo centro darbuotoja, interviu metu pažymėjo, kad prieš porą mėnesių pradėjo dirbti ir darbą su jaunimu gatvėje (vieną vakarą per savaitę). Jos darbas gatvėje fokus grupės metu buvo „susipažinimo etape“, nes „ten tikrai į tuos būrius įeiti... Kažkaip tai dar dviem merginom yra tikrai reikalinga. To pasitikėjimo mes niekada nekeliamė“ (Guostė). Galbūt dėl ankstyvo etapo darbe arba dėl kitų priežasčių plačiau Guostė nesidalijo. Nuoseklesnės diskusijos nė vienos bendruomenių fokus grupių metu apie gatvės ar mobiliojo darbo su jaunimu paslaugas nebuvo. Apibendrinant, bendruomenės nariai/-ės sutikę/-usios dalyvauti fokus grupių interviu, tačiau patys/-ios tiesiogiai nesusidūrę/-usios su darbu gatvėje, per mažai žino apie šio darbo pobūdį. To priežastimi gali būti tarpinstitucinio dialogo stygius, didelis darbo krūvis, nesama tokia darbo su jaunimu forma mieste ar rajone, kuriame jie/jos dirba ar kitos priežastys.

Kur kas mažiau neaiškumų šiose fokus grupėse buvo su atviro jaunimo centro sąvoka. Dviejose iš fokus grupių buvo po vieną dalyvę, dirbančią atvirojoje jaunimo centruose. Viena šių dalyvių dalijosi, kad atvirasis jaunimo centras tampa saugia vieta: „[jaunimas] gali būti saugioje aplinkoje, tai jau yra gerai“ (Guostė). Saugi aplinka pagal jaunimo charakteristikas, kuriomis dalinsimės toliau tekste, yra tai, ko neretai jaunuoliams/-ėms trūksta. Buvimas atvirajame jaunimo centre, Guostės patirtimi, kartais tampa sėkmės istorija: „turime begalę istorijų, kaip iš pradžių visiškai nemotyvuotas jaunuolis su kapišonu, sėdėjęs per prievartą, buvęs čia dėl probacijos projekto <...> tampa savanoriu, tęsia mokslus ir studijas“.

Analizuojant Guostės pasidalijimus ryškėja, kad atvirasis jaunimo centras ir darbas gatvėje yra vienas kito plėtiniai, dvi viena kitą papildančios darbo su jaunimu formos. Darbuotojai/-os gatvėje kultivuoja pasitikėjimo ir saugumo atmosferą, pasidalina informacija apie tai, kokios pagalbos ar kokių paslaugų galima gauti atvirajame jaunimo centre, ir tai tampa kvietimu įsitraukti saugiai:

pagrinde ateina, kad pas mus atviro jaunimo centre galima nusiprausti. Ką pasakome gatvėje, išeidami į gatvę, jaunuoliam, kad gali nusiprausti, galima išsiplauti rūbus nemokamai. Galima pavalgyti – toks cinkelis, kur dar užėina pas mus, kad čia gauna maisto ir nėra kažkokių: nereikia ten dokumentą parodyti ar dar kažko, nėra tos tvarkos, ta prasme jie pasirašo, kad ateina, bet jie ten gali pasirašyti bet kokį vardą ir jie gali jaustis gana laisvai.

(Guostė)

Įsitraukti saugiai reiškia įvairius dalykus, įskaitant neprivalejimą pateikti jautrios asmeninės informacijos apie save kai to veikiamieji norima išvengti.

Pokalbiuose su bendruomenių atstovais/-ėmis nuolat išskylančios temos buvo specialistų/-čių, galinčių dirbti su jaunimu, stygius, ypač psichologų/-ių, psichiatrų/-ių. Darbuotojai/-os pažymėjo, kad nors neretai jaunimui nueiti į psichologo/-ės ar psichiatro/-ės konsultaciją yra sunku dėl egzistuojančio psichinės sveikatos problemų stigmatizavimo, tačiau atvirajame jaunimo centre jie šia paslauga naudojami. Kaip pažymi Aušra, „Pedagoginėje psichologinėje tarnyboje arba psichikos sveikatos centre, tai jie nelabai noriai. O jaunimo centre, kai yra teikiamos psichologo paslaugos, jie kažkaip labiau ten eina.“ Kai jaunimo centras suprantamas ir patiriamas kaip saugi erdvė, tuomet jame besilankantys jauni žmonės atviresni priimti teikiamą pagalbą.

Ne mažiau reikalingos yra ir individualios jaunimo darbuotojų konsultacijos: „individualios [konsultacijos] irgi norėtume ir <...> dabar iš tikrųjų labai daug siunčiam vaikų būtent į [kitą įstaigą]“ (Aušra). Bendruomenės atstovės/-ai iš savo patirties mato, jog galimybė turėti individualų pokalbį su jaunimo specialistu/-e yra vertinama, nes „ne visiems patogiu būti grupėje žmonių, kalbėtis apie jautrias temas ir apie savo netobulumus, galbūt kažkokius gyvenimo“ (Henrika). Pasitikėjimo ugdymas yra ilgas procesas, tad net ir saugioje aplinkoje jaunimo centre yra poreikis tiesioginio asmeninio kontakto: „Iš tikrųjų motyvuoja individualios konsultacijos. Kažkaip jei „ateik, vienas ant vieno pasišnekėsime“, tai viskas tvarkoj, ateina“ (Guostė).

Bendrai paklausus, ar mano, kad jaunimo centrai, suteikiantys prieinamą saugią erdvę „pasiteisina“, t.y. ar yra reikalingi, fokus grupės dalyviai/-ės matytų, kad taip: „iš šono matau, kad pasiteisina ir jaunimo centrai, ir erdvės, ir vis tiek sukuria tą bendrą... tą bendruomeniškumo jausmą, bendros veiklos ir vėlgi skatina tą jaunimo užimtumą, kad jis nebūtų gatvėje ir nebūtina skrolintų ant sofos po pamokų.“ (Karolina)

4.3.4. Kuo tarpusavyje skiriasi kompetencijos, reikalingos dirbantiems jaunimo darbuotojams?

Ankstesniame skyriuje pažymėjome, kad kai kurie bendruomenių atstovai/-ės tik fokus grupės metu sužinojo apie darbą su jaunimu gatvėje, ir nors kai kurie/-ios iš fokus grupių dalyvių dirba atviruosiuose jaunimo centruose, gatvėje ar kitur tiesiogiai su jaunimu, pokalbių medžiaga yra nepakankama, kad galėtume atsakyti į šį tyrimo klausimą. Kita vertus, dalyviai/-ės nemaža kalbėjo apie tai, kokia yra jaunimo darbuotojo/-s kasdienybė ir kokios turėtų būti jaunimo darbuotojo/-s charakteristikos.

Vertingas jaunimo ar socialinio su jaunimu dirbančio darbuotojo/-os bruožas yra kantrybė: „Socialinis darbuotojas turi daugiau kantrybės nei mokytojai/-os: „kartais iš mokytojų, kai aš girdžiu charakteristikas ir atsiliepimus apie vaikus ir galvoju „ar jūs tikrai mokykloj dirbat?“ (Viktorija) Ne kartą pokalbių metu pabrėžta, kad jaunimo darbuotojui/-ai turi nuoširdžiai rūpėti užmegzti ryšį su jaunimu, su kuriuo dirba: „Nuo žmogaus priklauso, kuris eina ir bando užmegzti tą ryšį. <...> Ne bet kas, kas tiesiog ateina, nes nu gaus atlyginimėlį kažkokį, bet žmonės kurie iš širdies“ (Judita). Drauge, anot dalyvių, reikia ir pozityvumo, tikėjimo „savo darbu“ ir žmonėmis, su kuriais dirbama: „Jeigu tu netikėsi savo darbu, kad ką tu darai, kad tai duoda naudos tam vaikui, jaunam žmogui dienai, dviem, savaitei, mėnesiui, tada nėra ko dirbti“ (Viktorija). Henrika, dirbanti nevyriausybiniėje organizacijoje su 15-18 metų jaunimu, viename didžiųjų miestų, dalijosi, kad jaunimo darbuotojo santykis veikiau turėtų būti šiltas. Jos organizacijoje tai įmanoma, nes

[M]ūsų mentorai yra ne tiek daug ir vyresni. Tai man atrodo, turint tokį šiltesnį priėjimą, neformalų ir tam tikrą pasitikėjimą, kur santykis būna tarp formalaus ir tokio broliško, seseriško, kad, sakykim, mes galime rimtai dirbti, atsiskaityti vieni kitiems, bet mes galime pasakyti, kaip mes jaučiamės – jautrūs arba mes blogą dieną turim ir pan., kas, manau, irgi yra svarbu, ką ne visi turi.

(Henrika)

Atskaitomybė yra suvokiama kaip abiejų pusių – tiek jaunimo darbuotojo/-s, tiek jauno žmogaus, – reikalas.

Be jau paminėtų bruožų jaunimo darbuotojai/-os matomi/-os kaip „lyderiai“, galintys/-čios suburti apie save jaunimą ir mėgstantys/-čios būti tokioje pozicijoje: „jaunimas buriasi aplink lyderius ir čia, mūsų rajone, kelios tokios figūros, kurios iš tikrųjų labai aktyvios, myli ir mėgsta dirbti su jaunimu“ (Karolina). Socialinio ir darbo su jaunimu kaip emocinio, kaip „meilės darbo“ (anglų k. *labor of love*) tropai yra stipriai persipynę [11] ir kritiškai aptariamai, pvz. feminizmo literatūroje, tyrinėjancioje rūpesčio tropus.

Joje pabrėžiama, kad rūpestis ir emocinis darbas yra pernelyg dažnai apibrėžiami tik kaip teigiamos kategorijos, tačiau rūpesčio praktikos gali įsteigti ir/arba palaikyti ir tam tikras galios dinamikas (žr. daugiau Fischer & Tronto 1990, Puig de la Bellacasa 2017). Drauge, vadinamasis meilės darbas ar darbas iš meilės neretai naudojamas pateisinti pačių darbuotojų, dirbančių sferose susijusiose su socialine rūpyba, išnaudojimą. Tai matėme įvairiuose pavyzdžiuose ankstesniame skyriuje, analizuodamos jaunimo darbuotojų patirtis. Karolina pažymėjo, kad „ir darbuotojai, ir organizacijos kartoja, kad nu tikrai [darbuotojai] turi labai daug veiklos, begalę projektų ir jiems trūksta tiesiog rankų, trūksta laiko dar kažkam papildomam <...> įgyvendinti. <...> [V]iskas verčiama ant tų pačių žmonių ir jie tikrai labai daug dirba.“

Nepaisant to, kad kai kurie fokus grupių dalyviai mato, kad jaunimo darbuotojo/-os darbas yra nepakankamai atlyginamas („aš manau, kad jie [jaunimo darbuotojai] yra per daug nuvertinti ir finansiškai, ir visaip. Nes jie įdeda žiauriai didelį indėlį“ (Judita)) ir reikalaujantis ne tik profesinių, bet ir socialinių, ir emocinių kompetencijų, lūkesčiai jaunimo darbuotojui/-ai išlieka itin aukšti. Pokalbių metu paminėti gero/-s darbuotojo/-s bruožai – įsitraukimas, aktyvumas, iniciatyvumas: „Jeigu tu pats iniciatyvus, tu imsis, tu nori daryti, tu nori su jais būti, tai, žinokit, bus kitaip. Jeigu tu ateini tik kaip į tarpinę stotelę, ieškodamas kažkokio kito darbo ir radęs skelbimą, kaip sakant, ateisiu dabar čia, biški pabūsiu – irgi labai jaučiasi...ir darbuotojai...Tikrai labai daug kas priklauso nuo darbuotojo.“ (Aušra) Tačiau šiame atsakyme atrodytų, kad visa atsakomybė perkeliama į paties/pačios darbuotojo/-s atsakomybės sferą. Kitoje fokus grupėje buvo labiau apčiuopiamas supratimas, kad jaunimo darbuotojo/-s kompetencijos turi būti stiprinamos ir iš organizacijų, ir įstaigų pusės: „turėtų pačių darbuotojų kompetencija stiprintis, reiškia nepamesti tų pačių darbuotojų, nes tai yra tikrai sudėtingas darbas ir prikalbinti jaunuolį kažkur nuveikti, kažkur nueiti kažką nuveikti yra sudėtinga“ (Emilija).

Prastas atlyginimas ir neretai neribotos darbo valandos buvo paminėtos tarp priežasčių, dėl kurių jaunimo darbuotojų stinga, arba dėl kurių kai kuriose įstaigose vyksta didelė darbuotojų rotacija:

pas mus buvo didelė kaita darbuotojų, labai nieks ilgai nepadirbdavo. <...> tai nėra nuo aštuonių iki penkių darbas. Tai yra žymiai ilgesnės valandos. Gal dėl to <...> idealiausia dirbt centre jaunimo tai tiems, kas neturi vaikų, neturi šeimos ir nėra prisirišęs, tai čia būtų idealiausiai. Kas liečia apmokėjimą, aišku, kas liečia pinigus - kaip sakytum - visada bus mažai, tai čia vienareikšmiškai.

(Aušra)

[11] Pvz. St Croix tyrime jaunimo darbuotojai dalijasi, kaip „myli“ savo darbą ir St Croix aptaria meilės ir kitų emocijų rolę darbe su jaunimu. Žr. St. Croix 2013.

Daugiau apie tai, kad darbo su jaunimu iššūkiai – įskaitant nereguliaras ir ilgas darbo valandas, visą aibę reikalingų įvairių kompetencijų ir emocinio darbo – kalbėta jaunimo darbuotojų fokus grupėse.

Apibendrinant, bendruomenės atstovai/-ės ir jaunimo darbuotojai/-os mato, kad dirbti su jaunimu reikalingas platus kompetencijų spektras: nuo renginių organizavimo, iki gebėjimo išklaudyti, nuo gebėjimo rašyti ir teikti paraiškas finansavimui (idant sukurti mobiliojo ir darbo gatvėje galimybes patiems sau) iki gebėjimo rasti dialogus su pažeidžiamais vaikais ir jaunimu, nuo gebėjimo inicijuoti tarpinstitucinius dialogus iki poreikio atliepti į čia ir dabar išskylančius iššūkius, kurių darbo su jaunimu srityje yra daug. Drauge iš jaunimo darbuotojų tikimasi emocinio prieinamumo, ir emocinio darbo, kuris reikalingas atverti dialogą ir įsteigti saugią erdvę. Kaip pažymi fokus grupių dalyviai/-ės, turint galvoje visus šiuos poreikius ar reikalavimus, jaunimo darbuotojai/-os yra per mažai apmokami ir šioje sferoje trūksta darbuotojų etatų. Turint galvoje jau anksčiau aptartą tęstinumo poreikį, galime pažymėti, kad darbuotojų kaitos mažinimas, darbuotojų etatų didinimas ir teisingas atlygis sudarytų sąlygas darbuotojams likti darbe su jaunimu ir užtikrinti jau pradėtų dialogų tęstinumą, turimo įdirbio dirbant su jaunimu gatvėje ar atvirojoje jaunimo centruose palaikymą.

4.3.5. Kokios savybės charakterizuoja atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugų klientus? Kokia yra jų aplinka? Kokią vietą jie užima bendruomenėje?

Visų pirma derėtų pastebėti, kad ne visi/-os bendruomenių atstovų grupių dalyviai/-ės savo darbe tiesiogiai bendrauja su jaunimu. Pavyzdžiui, Karolina pažymėjo, kad „kaip ir nesu jaunimo darbuotoja, bet vis tiek susiduriu su jaunimu. Esu vykusį su kolegėmis į mokyklas prisistatyti ir pristatyti mūsų projekto veiklą, kurias vykdo savivaldybė.“ Jaunimas, su kuriuo dirba šio tyrimo dalyviai/-ės, bendruomenės nariai/-iai, tiesiogiai susiduriantys/-čios su jaunimu, yra gana įvairūs. Kai kurių respondentų/-čių darbo laukas – t.y. institucija (pvz. probacijos tarnyba, policija, socializacijos centras) ar joje einamos pareigos sąlygoja, kad šie/-ios respondentai/-ės dirba su dviem specifinėmis jaunuolių grupėmis: jaunaisiais/-osiomis policijos rėmėjais/-ėjomis ir jaunuoliais/-ėmis, kurie/-ios atsiduria specifinių institucijų darbuotojų akiratyje dėl problemų, su kuriomis susiduria. Antrosios grupės jaunuolius šie/šios dalyviai/-ės vadino „jaunuoliais, kurie jau padarė teisės pažeidimus“, „vaikai, kurie neturi <...> šeimos, <...> globotiniai“. Kalbėdami/-os apie antrosios grupės jaunuolius, fokus grupių dalyviai/-ės pažymėjo, kad kai kurie „turi <...> žalingų įpročių“, priklausomybių. Pirmosios fokus grupės dalyviai taip pat pabrėžė, kad jaunuoliai/-ės yra „socialiai pažeidžiami“ (Aurelija), „nukentėję, įskaudinti... psichologiniais, emociniais [būdais]“ (Judita). Šios fokus grupės dalyviai/-ės identifikavo, kad jaunuoliai/-ės gatvėje, pažeidžiamoje situacijoje ir jų tarnybose atsiduria dėl to, kad jiems/joms „trūksta bendravimo, <...> suaugusiojo kontakto, tai todėl ieško <...> save realizuoti gatvėje“ (Viktorija), „jiems trūksta dėmesio, <...> jie negauna to namuose“ (Judita). Svarbu pabrėžti, kad šios grupės dalyviai/-ės žvelgia į jaunimą su empatija ir mato, kad problemos, su kuriomis jaunimas susiduria, yra didesnės socialinės struktūros, konteksto, kuriame jie/jos auga, padarinys.

Namuose šie jaunuoliai/-ės ne tik negauna „bendravimo“, nemaža šių jaunimo ir socialinės sistemos klientų/-čių ateina iš nesaugių namų: „Tai, su kuo mes dirbame, ir su kuo mes susiduriame, tai yra jau pasekmė. <...> Vaikai pasakojo tokias istorijas, kur aš 42 metus turėdama, nesu patyrusi nė lašo. <...> Jie tiesiog buvo ir matė, <...> ir ką su jais darė“ (Judita). Kitoje fokus grupėje taip pat buvo pažymėta, kad į jaunimo centrą „ateina vaikai, kurie neturi <...> ramybės namuose <...> Jie nori <...> tiesiog ramybės, kaip sako, „norim ateit, pažaisť su telefonais ramiai, kad nieks neklistų smegenų“ <...> didžioji dalis bet kokiu atveju yra iš socialiai remtinų šeimų, pažeidžiamų“ (Aušra). Kita bendruomenės fokus grupėje dalyvavusi, tačiau jaunimo darbuotoja dirbanti moteris pažymėjo, kad jos praktikoje „dauguma mažiau galimybių turintys, atokiau gyvenantys, iš išsiskyrusių šeimų, daugiavaikių šeimų, taip pat neaktyvūs gan tokie ar pasimetę“ (Tautvilė).

Tautvilė dirba su žmonėmis nuo 14 iki 29 metų amžiaus ir pasidalino pastebėjusi tarp jaunuolių, su kuriais dirba, sutrikimą dėl ateities: „sunkiau būti aktyviems tiems, kurie jau sulaukę pilnametystės, pabaigę kažkokią mokyklą. „Na ir ką toliau?“ - tokie. Toks jiems būna kaip tarpas susivokti <...> kur, kuria linkme eiti.“

Dalyviai/-ės taip pat pažymėjo, kad jaunuoliai/-ės ir vaikai (kai kurie/-ios tyrimo dalyviai/-ės susiduria su jaunesniais nei 14 m. amžiaus žmonėmis, manome, kad būtent juos bendruomenės atstovai ir vadina vaikais), su kuriais jie/jos susiduria savo darbuose, „ateina pavargę, pikti. Jiems yra nusibodę visi tie socialiniai [darbuotojai] ir visi <..> šimtas tų darbuotojų, kurie ale padeda“ (Judita). Tai, kad jaunuoliams tenka dirbti su dideliu kiekiu specialistų/-čių, bet jie jaučiasi negaunantys reikiamos pagalbos (jiems „ale padeda“, pažymi Judita), sąlygoja pasitikėjimo stygių: „Jie nebeturi pasitikėjimo visiškai suaugusiu žmogumi“ (Viktorija). Kaip aiškino kita fokus grupės dalyvė, jaunuoliai ir vaikai neretai yra patyrę nusivylimų – ne tik šeimose, kuriose visko matė, bet ir socialinės pagalbos sistemos darbuotojais/-omis: „jie yra daug labai nusivylę. Daug kas galbūt bandė pagelbėti, nepabaigė iki galo. Tada jie jau orientuojasi, kad mum nepadės. Man bandė padėti, nebepadės“ (Aurelija). Taigi vienas didžiausių iššūkių darbe su jaunimu yra pasitikėjimo per saugų santykį ugdymas siekiant suteikti įvairią pagalbą jauniems žmonėms iš pažeidžiamų šeimų ir sunkių socialinių situacijų.

Svarbu jaunimą, kuris kreipiasi įvairių darbo su jaunimu paslaugų ar ateina į atvirojo jaunimo centrus, matyti kaip individualius asmenis su įvairiomis patirtimis ir individualiais iššūkiais. Tai pažymi Emilija:

Ten tėvai <...> turintys priklausomybių, <...> jisai neturi nei švarios lovos, <...> nei normalaus maisto pavalgyti, nei ramybės, nes, tarkim, triukšmas; kitam, pavyzdžiui, yra <...> su mokymusi <...> turintis sunkumų vaikas, kuriam mokykloje dėl to pasidaro sunku ir jis toks pedagogiškai apleistas, tai jam reikalinga tokia pagalba... Kiekvienas iš tikrųjų labai turi skirtingus poreikius.

Siekdami atliepti įvairius individualius poreikius jaunimo darbuotojai/-os turi turėti glaudų ryšį su kitomis institucijomis, įskaitant mokyklas, ir turėti išteklių – ne tik pakankamą darbuotojų etatų skaičių, bet ir vaikų psichologų/-ių ir psichiatrų/-ių, pakankamai laiko individualioms konsultacijoms siekiant identifikuoti kiekvieno/-os poreikius.

Gana daug bendruomenės fokus grupių dalyvių dalijosi, kad jaunuolius, kurie yra iš pažeidžiamų situacijų ir vaikų namų, yra sunku įtraukti į veiklas, ir didelė jų darbo dalis yra parengimas, įkalbinimas bendradarbiauti, įsitraukti į veiklas, vykti gydytis. Nors bendravardiklinimo iš principo vengta, tačiau motyvacijos stygių viena dalyvė įvardijo kaip bendrą jos įstaigos klientų/-čių bruožą:

Mes skyriuje daugiau susiduriame su su tais, kurie yra kaip tik nemotyvuoti. <...> Jie leidžia laiką gatvėj, ten buriasi į tokias kaip ir ten gaujas, <...> į tokius būrius, būriuojasi, tarkim, parkuose, prie parduotuvių kažkokių, tai tą laiką leidžia neprasmingai <...>, prasideda įvairūs ar tai eksperimentavimai su įvairiomis medžiagomis, ar tai vagystės iš parduotuvių. <...> mūsų tie klientai yra labai nemotyvuoti ir nenorintys nieko veikti ir nieko imtis ir nieko keisti savo gyvenime.

(Emilija)

Pritraukti sunku ne visuomet dėl pačių vaikų ar jaunuolių noro stygiaus – kartais jie/jos negali dalyvauti dėl infrastruktūros sprendimų stygiaus. Pavyzdžiui, viena atvirojo jaunimo centro mažesniame mieste darbuotoja fokus grupės metu dalijosi darbo su jaunimu sunkumais: „mūsų tikslas <...> įgalinti tą jaunimą – savanorystę, darbą. Jei ateina jaunuoliai, kurie yra iš rajono, tai gali ieškoti, neieškojęs to darbo. Nes jei darbas yra mieste, o autobusas važiuoja kas antrą dieną, <...> o nuomos kainos labai didelės“ (Guostė). Kaip nepasiekiamas darbas mieste, taip gali būti nepasiekiamas ir atvirasis jaunimo centras. Pasiekiamumo ar, tiksliau, nepasiekiamumo problema iškelta ir pokalbiuose su jaunimo darbuotojais/-omis. Šiuose pasakojimuose matome, trumpai apibendrinant, kad infrastruktūrinių sprendimų stygius prisideda prie atokiau nuo centro gyvenančių jaunuolių socialinės atskirties. Iš dalies galėtume vertinti, kad mobilusis darbas su jaunimu iš principo bando mažinti geografinę, o drauge ir socialinę, kultūrinę jaunimo atskirtį. Tačiau tai neturėtų būti pagrindinis jaunimo darbuotojų uždavinys, veikiau jaunimo politika savivaldybių ir rajonų mastu turėtų būti regima kaip didesnės užduoties mažinti periferijoje gyvenančių žmonių socialinę atskirtį dalis.

Visiškai kitokiomis patirtimis ir situacijomis, nei apie darbą su sunkiai įsitraukiančiais/-iomis, nusivylusiais/-iomis jaunuoliais/-ėmis dalijosi viena iš bendruomenės atstovių, dalyvavusi trečiojoje fokus grupėje. Ji dirba su 15-18 metų jaunimu, siekiančiu mokytis „lyderystės ir įgyvendinti savo projektus. Toks labiau proaktyvus jaunimas, kultūriškai aktyvus ir suinteresuotas“ (Henrika). Veikiausiai svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad jaunimas, su kuriuo dirba Henrika, gyvena viename didžiųjų Lietuvos miestų, nors ankstesni mūsų cituoti atvejai yra iš mažesnių miestų ir rajonų. Henrika jaunimą, su kuriuo dirba, apibūdina kaip „aktyv[ų] ir tikslingai veikiant[į], žinant[į], ko nori, ir jų tikslai sutampa su ateities tikslais ir planais.“ Apie tai yra gana detaliai rašęs Miginis (2015), kurio tekste pažymėta, kad vadinamoji tikroji tikslinė atvirųjų jaunimo centrų grupė nėra aktyvūs/-ios jaunuoliai/-ės, priešingai, ir kad išlaikyti aktyvų jaunimą tuomet, kai pritraukta tikroji tikslinė grupė, tampa sudėtinga dėl skirtingų lankytojų gyvenimo kontekstų ir patirčių.

Galime sakyti, kad iš dalies bendruomenės fokus grupėse atsiskleidžia, kad skirtingose vietovėse, galbūt net skirtinguose didžiųjų miestų rajonuose bei skirtingose institucijose dirbantys/-ios jaunimo darbuotojai/-os sutinka labai skirtingus jaunuolius/-es. Apibendrinimai nepadedą spręsti individualių situacijų. Kita vertus, vienos fokus grupės dalyvė savo pasisakyme tarsi atskyrė „gerus“ ir „blogus“ vaikus: „jaunimas yra pagrinde iš socialiai pažeidžiamų šeimų. <...> ko mes bijome, kad tų gerų vaikų mums nenutemptų, kaip sakant, žinot, žemyn“ (Aušra). Panašus identifikavimas išsprūdo ir vienai kitos fokus grupės dalyvei: „bet taip, su tais blogiečiais jau mes nelabai ir dirbam“ (Aurelija). Tad tam tikri stereotipai išlieka ir tarp žmonių, kurių darbas vienokiu ar kitokiu aspektu susisieja su darbu su jaunimu. Nė viena šių dalyvių nedarbo atvirajame jaunimo centre ar gatvėje, tačiau bendra rekomendacija būtų didinti įvairių visuomenės grupių ir institucijų darbuotojų supratimą, kad pažeidžiami vaikai ir jaunimas, atsiduriantis priklausomybės, benamystės, nedarbo ar kitose didelio pažeidžiamumo situacijose yra socialinės ir ekonominės politikos padarinys, didelės socialinės atskirties ir skurdo stigmatizacijos, žvelgiant į skurdą kaip į individualią, o ne struktūrinę ir visuomenės problemą, pasekmę. Jaunimo įtraukties, socialinės rūpybos ir kitose sferose dirbantys asmenys galėtų advokatauti būtent šiai pozicijai, ilgainiui keičiant bendruomenių ir visuomenės nuostatas.

4.3.6. Kaip sekasi dirbti / bendradarbiauti su jaunimo darbuotojais, teikiančiais atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu paslaugas? Kokių sunkumų iškyla?

Ankstesniuose skyriuose pažymėjome, kad kai kurie bendruomenių atstovai/-ės tik fokus grupės metu sužinojo apie darbo su jaunimu gatvėje formą, ir nors kai kurie iš fokus grupių dalyvių dirba atvirose jaunimo centruose, gatvėje ar kitur tiesiogiai su jaunimu, pokalbių medžiaga yra nepakankama tiesiogiai atsakyti į tai, kaip sekasi bendradarbiauti su jaunimo darbuotojais/-omis teikiančiais/-iomis įvairias darbo su jaunimu paslaugas. Dauguma bendruomenės grupių dalyvių, kaip minėta anksčiau tekste, pasigenda nuoseklesnio, glaudesnio institucinio bendradarbiavimo. Viena iš antrosios fokus grupės dalyvių, dirbanti koordinatorės pareigose, pažymi, kad savo darbe siekia bendradarbiavimo įvairiais lygmenimis:

labai norėčiau, kad tas mūsų rajono jaunimas būtų įgalintas, išgirstas ir jaustųsi reikalingas. Tai labai stengiuosi dabar kiek įmanoma daugiau bendradarbiauti su kitomis įstaigomis, organizacijomis, skatinti tarpžinybinio bendradarbiavimo, kad tos veiklos besidubliuojančios ir būtų iš tikrųjų. Tie rodiklių rodikliai turėtų ne tik. Metiniai rodikliai turėtų ne tik, kaip pasakyti, būtų ne tik kiekybiniai, bet ir kokybės prasme svarbūs.

(Karolina)

Kaip jau minėjome, jaunimo darbuotoja Guostė yra patyrusi sunkumų bendradarbiaujant su mokyklomis, kuriose mokosi jos darbovietėje besilankantis jaunimas. Guostė taip pat paminėjo, kad mieste, kuriame ji dirba atviraime jaunimo centre, stinga informacijos ir bendravimo tarp tarnybų, kurios nukreipia jaunimą į atvirąjį jaunimo centrą, ir paties centro:

tarpžinybiniai, pvz. susitikimai, tikriausiai jie ir vyksta, ir atrodo, kad vieni apie kitus kaip kas žino, bet kažkada visgi kažkas nepadaryta. Pvz.<...> jaunuoliai gauna įpareigojimą vaiko gerovės komisijos posėdyje dalyvauti arba būti atvirose jaunimo centruose, <...> bet mes apie tai niekada nesužinom. Na, o paskui praeina kažkiek laiko, koks pusę metų, ateina kažkoks laiškas ir klausia mūsų: "kaip čia tam jaunuoliui sekasi?" Tai čia pas mus [mieste], aš nežinau, kaip kituose miestuose vyksta, bet, pavyzdžiui, mes nedalyvaujam vaiko gerovės posėdyje. Labai retai esu dalyvavusi tuose posėdžiuose, tai kažkaip atrodo tokia... Man asmeniškai tai trūksta to tokio dalijimosi informacija vienas su kitais <...>. jeigu mes bendradarbiautume su, nežinau, ar su mokyklomis, ar ten savivaldybės atstovais, tai nežinau, dar kažkaip socialiniu skyriumi, tai būtų pasiekiamas geresnis rezultatas.

(Guostė)

Apžvelgiant visų trijų grupių pokalbius panašu, kad kai kuriose vietovėse bendradarbiavimo trūksta, tačiau kai kuriuose mažesniuose miestuose ir bent viename iš didesnių Lietuvos miestų bendradarbiavimas veikia net ir tarp miesto centre ir atokesnėse vietovėse esančių įstaigų. Bendra rekomendacija būtų aiškiai apibrėžti skirtingų lygmenų tarnybų, įstaigų ir institucijų, nevyriausybinių organizacijų ir jaunimo centrų bei kitų su jaunimu dirbančių organizacijų informacijos mainų algoritmą, kuris vienodai galėtų visoje Lietuvos teritorijoje.

5. APIBENDRINIMAS

Iš jaunimo darbuotojų ir bendruomenės atstovų/-ių pasidalijimų ryšku tai, kad darbas su jaunimu – ilgas procesas, kuriam būtina užtikrinti ne tik tęstinumą, bet ir tarpinstitucinį bendradarbiavimą. Ilgas procesas šiuo atveju reiškia tai, kad jaunuoliams/-ėms, kurioms/-iems reikia jaunimo darbuotojų paslaugų, visų pirma reikia daug laiko sukurti santykį, kuriame jie/jos galėtų pasitikėti, atsiskleisti ir suprastų, kad, pvz. atviroji jaunimo erdvė yra saugi vieta. Tik tuomet jie/jos patikės savo rūpesčius jaunimo darbuotojams/-oms ir atsivers priimti pagalbą. Tyrimo dalyvavę/-usios jaunimo darbuotojai/-os pasidalino, kad reikšmingiausias darbo su jaunimu poveikis pasireiškia jaunuolių elgesio ir savivokos pokyčiais, kuriuos lemia saugi aplinka, ilgalaikis santykis ir pasitikėjimu grįsta komunikacija.

Iš jaunimo ir bendruomenės atstovų/-ių pasidalijimų susidaro įspūdis, kad atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu ir darbas su jaunimu gatvėje yra matomi ir suprantami kaip vienas kito plėtiniai, viena kitą papildančios darbo su jaunimu formos. Darbą su jaunimu gatvėje vykdančios darbuotojai/-os matomi/-os kaip galintys/-čios pritraukti jaunuolius/-es į atvirąją jaunimo erdvę ir/ar centrą, ir tai tarsi papildoma ar išplėstinė funkcija, kaip kad mobilusis darbas su jaunimu kartais tampa išplėstinė funkcija pavežėjant jaunuolius/-es į atvirąjį jaunimo centrą ir/ar atvirąją jaunimo erdvę. Darbas su jaunimu gatvėje ir mobilusis darbas su jaunimu padeda pasiekti jaunimą, kurio kitais būdais būtų neįmanoma pasiekti dėl, pavyzdžiui, neišvystytos užmiesčio transporto infrastruktūros ar kitų priežasčių. Atvirasis jaunimo centras ir/ar atviroji jaunimo erdvė suprantami ir patiriami kaip saugi erdvė, dažnai – priešingai erdvėms, kuriose jaunuoliai/-ės auga ir gyvena, ir kartais tai yra vienintelė erdvė, kurioje jie/jos jaučiasi saugūs ir priimami.

Pasidalijimai fokus grupėse su darbuotojais ir bendruomenių atstovais/-ėmis rodo, kad finansavimo lankstumo ir tęstinumo stygius yra viena didesnių problemų darbe su jaunimu. Lankstumas buvo paminėtas kalbant apie institucinio finansavimo mechanizmus, nes darbe su jaunimu yra daug spontaniškumo ir darbuotojai turi lanksčiai veikti norėdami palaikyti ir padėti įgyvendinti jaunimo bendra-iniciatyvas. Šio santykio fasilitavimas ir sklandus mainymasis informacija veikiausiai palengvintų visų su jaunimu dirbančių institucijų ir darbuotojų darbą ir galimai užtikrintų nuoseklesnę paramos ir pagalbos procesų tęstinumą.

Darbas su jaunimu pasižymi itin dideliu emociniu krūviu, yra itin imlus laikui, reikalauja prisiimti daug atsakomybės, lanksčiai naviguoti ir turėti įvairių sričių įgūdžių. Nepaisant specifinių kompetencijų poreikio, nuolatinio neapibrėžtumo, didelių rizikų (ypač teikiant darbo su jaunimu gatvėje paslaugas) ir didelio psichoemocinio įsitraukimo, šis darbas Lietuvoje išlieka menkai apmokamas, o tai didina perdegimo riziką ir mažina profesijos patrauklumą.

Fokus grupėse atsiskleidė, kad skirtingose vietovėse jaunimo darbuotojai/-os susiduria su labai įvairiomis jaunimo grupėmis. Kai kurie bendruomenės atstovų pasisakymai išreiškė stereotipines nuostatas, kas rodo apribotą struktūrinių pažeidžiamumo veiksnių – skurdo, socialinės atskirties, priklausomybių rizikų – suvokimą. Tyrimo duomenys atskleidžia ir kitus skirtumus tarp to, kaip darbo su jaunimu paslaugas bei pačius/-ias jas gaunančius/-ias jaunuoles/-ius apibūdina jaunimo darbuotojai/-os, bendruomenės atstovai/-ės ir bendruomenės pareigūnai/-ės.

Visų trijų tyrime dalyvavusių grupių dalyviai/-ės pastebėjo, kad darbo su jaunimu paslaugų klientų/-čių amžius yra neretai jaunesnis nei 14 m.

REKOMENDACIJOS

Stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą ir didinti skirtingų darbo su jaunimu formų regimumą ir žinomumą institucijose, kurios tiesiogiai dalyvauja jaunimo politikos formavime ar vykdyme, socialinės rūpybos ir švietimo srityse.

Skatinti kurti finansavimo formas savivaldybių arba apskričių lygmeniu, kurios užtikrintų tęstinumą darbo su jaunimu formoms: visos trys darbo su jaunimu formos yra matomos kaip viena kitą papildančios ar išplečiančios, tačiau negaunant finansavimo kai kurios jų neturi tęstinumo. Nuoseklus finansavimas užtikrintų tęstinumą, kuris ugdo jaunuolių pasitikėjimą jaunimo darbuotojais/-omis, padedantį apsispręsti ar priimti siūlomą pagalbą.

Remiantis darbuotojų ir jaunimo liudijimus, kad dėl darbo su jaunimu paslaugų kreipiasi ir jų yra reikalingi/-os ir jaunesni, nei 14 m. amžiaus jaunuoliai/-ės, įvertinti, ar yra galimybė paankstinti jaunimo, galinčio gauti jaunimo darbuotojų paslaugas, amžių.

Siekiant išsaugoti turimus/-as jaunimo darbuotojus/-as ir pritraukti naujus/-as, ieškoti galimybių užtikrinti aukštesnį atlygį šiems/šioms specialistams/-ėms, kurie/-ios dirba labai plataus spektro kvalifikacijų ir asmeninių savybių reikalaujantį darbą.

Dėl didelio emocinio ir kitokio krūvio, tenkančio jaunimo darbuotojoms/-ams, rekomenduotina sukurti ir taikyti darbuotojų emocinio/psichologinio palaikymo priemones. Nuoseklus palaikymas galėtų būti naudingas savirefleksijai, sukurtų erdvę paties/pačios darbuotojo/-os pažeidžiamumui ir mažintų perdegimo galimybę.

Siekiant užtikrinti darbo su jaunimu formų tęstinumą ir kokybę, būtina didinti darbuotojų etatų skaičių bei sukurti kompleksinių įgūdžių įgijimo ar kvalifikacijų palaikymo schemas, taip pritraukiant ir išlaikant tinkamų asmeninių savybių šiam darbui turinčius/-ias specialistus/-es.

Pasitelkiant visuomenės informavimo ir švietimo priemones, didinti įvairių visuomenės grupių ir institucijų darbuotojų supratimą, kad pažeidžiami vaikai ir jaunimas, atsiduriantis priklausomybės, benamystės, nedarbo ar kitose didelio pažeidžiamumo situacijose yra socialinės ir ekonominės politikos padarinys, socialinės atskirties ir skurdo stigmatizacijos, žvelgiant į skurdą kaip į individualią, o ne struktūrinę ir visuomenės problemą, pasekmę.

Aiškiai apibrėžti skirtingų lygmenų tarnybų, įstaigų ir institucijų, nevyriausybinių organizacijų ir atvirųjų jaunimo centrų bei kitų su jaunimu dirbančių organizacijų informacijos mainų algoritmą, kuris vienodai galėtų visoje Lietuvos teritorijoje.

Ieškoti būdų sumažinti ar nesudaryti sąlygų konkurencingiems santykiams tarp jaunimo darbuotojų ir kitų institucijų darbuotojų, ypač socialinių darbuotojų.

LITERATŪROS IR ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

- Arnett, J. J. "Emerging Adulthood: A Theory of Development from the Late Teens through the Twenties." *American Psychologist* 55, no. 5 (2000): 469–80.
- Arnett, J. J. "Conceptions of the Transition to Adulthood: Perspectives from Adolescence through Midlife." *Journal of Adult Development* 8, no. 2 (2001): 133–43.
- Atvirasis darbas su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/atvirasis-darbas-su-jaunimu>.
- Banks, S. "Ethics and the Youth Worker." In *Ethical Issues in Youth Work*, 2nd ed., edited by S. Banks. New York: Routledge, 2010.
- Bowie, Vaughan. "Youth work: Has it reached its use-by date?." *Youth Studies Australia* 23, no. 4 (2004): 34-38.
- Bradford, Simon, and Fin Cullen. "Positive for youth work? Contested terrains of professional youth work in austerity England." *International journal of adolescence and youth* 19, no. sup1 (2014): 93-106.
- Brendtro, L. K. (2002). *"Reclaiming Youth at Risk: Our Hope for the Future"*. Bloomington, Ind.: Solution Tree. 2002.
- Brooker, Jennifer. "Current issues in youth work training in the major English-speaking countries." In *'Cadjan–Kiduhu' Global Perspectives on Youth Work*, pp. 133-150. Rotterdam: SensePublishers, 2014.
- Byrne, D. Social Exclusion. Maidenhead: Open University Press, 2005.
- Butters, S., and S. Newell. Realities of Training: A Review of the Training of Adults Who Volunteer to Work with Young People in the Youth and Community Services. Leicester: National Youth Bureau, 1978.
- Carrington, Victoria. "The Middle Years of Schooling in Queensland: A way forward." *Unpublished manuscript*. 2002.
- Conrad, Diane. "Exploring Risky Youth Experiences: Popular Theatre as a Participatory, Performative Research Method". *International Journal of Qualitative Methods*, 3(1). Article 2. 2004.
- Cooper, Trudi. *Defining Youth Work: Exploring the Boundaries, Continuity and Diversity of Youth Work Practice*, In book: SAGE Handbook of Youth Work Practice, SAGE, 2018: 3-17.
- Cooper, Trudi. "Models of youth work: a framework for positive sceptical reflection." *Youth and Policy*, 1(109), 2012: 98-117.
- Cooper, T., White, R. (1994). Models of Youth Work Practice. *Youth Studies Australia*, 13(4), 1994: 30–35.
- Corney, T., J. Marion, R. Baird, S. Welsh, and J. Gorman. "Youth Work as Social Pedagogy: Toward an Understanding of Non-Formal and Informal Education and Learning in Youth Work." *Child & Youth Services* (2024): 1–26.
- Council of Europe (2020a), Youth Sector Strategy 2030. Engaging young people with the Council of Europe's values: www.coe.int/en/web/youth/youth-strategy-2030.
- Child Poverty Action Group (CPAG). Child Wellbeing and Child Poverty: Where the UK Stands in the European Table. London: CPAG, 2009.
- Darbas su jaunimu gatvėje. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/darbas-su-jaunimu-gatveje>

Davies, B. "What Do We Mean by Youth Work?" In *What Is Youth Work?*, edited by Batsleer and Davies, 1–6. Exeter: Learning Matters, 2010.

Davies, Bernard, and Bryan Merton. "Squaring the Circle? The State of Youth Work in Some Children and Young People's Services." *Youth & Policy*. 2009: 103.

Deltuva, Artūras, "The story of youth work in Lithuania", 2014, https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262055/H4_Lithuania.pdf/322179ae-a2a3-4e7a-b971-c4410af80634.

Dickson, Kelly, Carol-Ann Vigurs, and Mark Newman. "Youth work: A Systematic Map of the Research Literature.". *Minister for Children and Youth Affairs*, 2013.

El. biblioteka. Dirbantiems su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, <https://jra.lt/page?id=2155>.

Emslie, M. "'It's Time': A Case for the Professionalisation of Youth Work." *Youth Studies Australia* 31, no. 1 (2012): 16.

European Commission. *Resolution of the Council and of the Representatives of the Governments of the Member States, Meeting within the Council, on Youth Work*. 2010/C 327/1, 2010, <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:327:0001:0005:EN:PD>.

Europos Sąjungos Tarybos ir Taryboje posėdžiavusių valstybių narių Vyriausybių atstovų rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje sistemos: 2019–2027 m. Europos Sąjungos jaunimo strategija (2018/C 456/01), 2018, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42018Y1218\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:42018Y1218(01)).

Europos Taryba. Rezoliucija dėl Europos bendradarbiavimo jaunimo reikalų srityje atnaujintos sistemos (2010–2018 m.), 2009/C 311/01, 12, 19, 2009, [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009G1219\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009G1219(01)&from=DE).

Europos Taryba. Ministrų komiteto rekomendacija CM/Rec(2017)4 valstybėms narėms dėl darbo su jaunimu. 31 05 2017, <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680ac24c6>.

Filia, K. M., S. M. Teo, N. Brennan, T. Freeburn, D. Baker, V. Browne, A. Watson, A. Prasad, E. Killackey, and P. D. McGorry. "Interrelationships between Social Exclusion, Mental Health and Wellbeing in Adolescents: Insights from a National Youth Survey." 2023.

Fisher, Berenice and Joan Tronto. "Towards a Feminist Theory of Caring." In *Circles of Care: Work and Identity in Women's Lives*, edited by Emily K. Abel and Margaret K. Nelson. State University of New York Press, 1990.

Fox, C. J. "Government Regulation of Youth Work: The Shortcomings of Good Intentions." *Ethics and Social Welfare* 13, no. 2 (2019): 203.

Fusco, D. "The Social Architecture of Youth Work Practice." In *'Cadjan–Kiduhu' Global Perspectives on Youth Work*, 47–59. Rotterdam: SensePublishers, 2014.

Gailius, Žilvinas, Artūras Malinauskas, Donatas Petkauskas ir Laimonas Ragauskas. „Darbo su jaunimo grupėmis vadovas neformaliojo ugdymo praktika Lietuvoje“. 2013, http://www.3sektorius.lt/docs/Darbosujaunimogrupemisvadovas2013_2013-08-20_12_00_47.pdf.

Henze, V. „On the Concept of Youth – Some Reflections on Theory“, In *Youth, Revolt, Recognition The Young Generation during and after the “Arab Spring”*, Ed. Edited by Isabel Schäfer, MIB-Edited Volume, Berlin, 2015, <https://edoc.hu-berlin.de/server/api/core/bitstreams/b51ae0d6-4df6-4c5a-95c2-f515070ef734/content>.

Herman, M. “Empowering Youth Workers with Action Research Strategies.” *Afterschool Matters* 15 (2012): 32.

Hurley, L., Treacy, D. *Models of Youth Work: A Sociological Framework*. Dublin: Irish YouthWork Press. 1993.

Jansen, Danielle, Yvonne Vanneste-van Zandvoort, Károly Illy, Arne Popma, and Marjolein Y. Berger. “Strengthening Medical Care for Young People in the Netherlands: A Reflection.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19, no. 18. 2022: 11487.

Jaunimo informavimas ir konsultavimas. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/jaunimo-informavimas-ir-konsultavimas>.

Jaunimo informavimo ir konsultavimo modelio vertinimas. J. Garbauskaitė-Jakimovska, Jaunimo reikalų agentūra, 2023.

Jaunimo politika Lietuvoje, Lietuvos jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Vilnius, 2010, https://jra.lrv.lt/public/canonical/1746508948/533/jaunimo_re-a_lietuvoje.pdf.

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/praktiniu-igudziu-ugdymas>.

Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus įsakymas „Dėl jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, 2023, <https://www.e-tar.lt/portal/fr/legalAct/3203cf20ffb411ed9978886e85107ab2>.

Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus įsakymas „Dėl mobiliojo darbo su jaunimu identifikavimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, kovo 28 d., Nr. 2V-98 (1.4 E), 2024, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/1cb842e0f0c711ee9f5b8ffa077f9188>.

Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių identifikavimo ir veiklos kokybės priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“, gruodžio 10 d., Nr. 2V-237 (1.4), 2020, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/1b190e703ae911eb8d9fe110e148c770>.

Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos direktoriaus įsakymas „Dėl rekomendacijų atvirųjų jaunimo centrų ir atvirųjų jaunimo erdvių veiklos kokybės užtikrinimui patvirtinimo“, birželio 5 d., Nr. 2V-107 (1.4), 2020, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/81e00d30a70911eab9d9cd0c85e0b745>.

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

Kohler, P.D. and Field, S. "Transition-focused Education: Foundation for the future". The Journal of Special Education, 37(3), 2003: 174-183.

Laureckis, Kasparas, Giedrė Laucytė, Eglė Došienė, Dalia Beliukevičiūtė. „Mokytis iš gatvės. Darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas“. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2015.

Laureckis Kasparas, Donata Petružytė. „Jaunų žmonių, leidžiančių laiką gatvėje, savivoka“ [Self-Concept of Young People who Spend Time on Streets]. STEPP: socialinė teorija, empirija, politika ir praktika. 12. 2016: 7-20.

Laureckis, K. „Veikti neapibrėžtume. Darbo su jaunimu gatvėje praktinis gidas“. Jaunimo reikalų agentūra. 2023.

Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, gruodžio 4 d. Nr. IX-1871, 2003, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.92E11F705DD/gpgYxaGAtE>

Lietuvos Respublikos Jaunimo politikos pagrindų įstatymo Nr. IX-1871 pakeitimo įstatymas, 2024 m. birželio 27 d. Nr. XIV-2873, 2024, <https://www.e-tar.lt/portal/legalAct.html?documentId=f63e94903d2711efbdaea558de59136c>.

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl darbo su jaunimu gatvėje tvarkos aprašo, mobiliojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, atvirojo darbo su jaunimu tvarkos aprašo, jaunimo informavimo ir konsultavimo tvarkos aprašo ir jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“, spalio 15 d. Nr. A1-614, 2019, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/a5edd380ef5b11e99681cd81dcdca52c/asr>.

Lietuvos Respublikos Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl nacionalinės jaunimo politikos 2023–2027 metų veiksmų plano patvirtinimo“, Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, liepos 17 d. Nr. A1-469, Vilnius. 2023, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/09f98610245211ee9de9e7e0fd363afc/CQnvlhpsUJ>.

Lisauskienė, Dovilė, Vilmantė Aleksienė, Edita Štuopytė. „Socioedukacinis darbas su mažiau galimybių turinčiu jaunimu“. *Scientific Research in Education*, 2(67), 2018.

Lisauskienė, Dovilė, Vilmantė Aleksienė. "The Need of Interdisciplinary Partnership in Recreation Area to Work With Street Youth". Society. Integration. Education. Proceedings of the International Scientific Conference, 3, V. 2017: 222-233. <https://doi.org/10.17770/sie2017vol3.2340>

Lisauskienė, Donata, Vilija Rimkevičienė. „Mažiau galimybių turinčio jaunimo rizikingas elgesys neformalioje (laisvalaikio) aplinkoje ir jo prevencinės priemonės“. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai = Social Work. Experience and Methods*, 24(2). 2019.

Miginis, Nerijus. Darbo su jaunimu įgyvendinimo Lietuvoje situacijos analizė. Vilnius: Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, 2015.

Mobilusis darbas su su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/darbo-su-jaunimu-formos/mobilusis-darbas-su-jaunimu>.

Mokymai įstaigų vadovams „Koks aš esu vadovas – su savimi, su komanda, su bendruomene?“. Jaunimo reikalų agentūra, 2025, <https://jra.lt/naujienos/577>.

Mundy-McPherson, Stuart, Christa Fouché, and Kim Elliot. "If Only 'A Rose by Any Other Name Would Smell as Sweet': A Systematic Review on the Impact of Youth Work for Young People." *Child & Youth Care Forum* 41, no. 2 (2012): 213–28. Boston: Springer US.

Nacionalinės jaunimo politikos 2023-2027 m. veiksmų planas. 2023, <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/09f9861024521ee9de9e7e0fd363afc/CQnvlhpsUJ>.

Ord, Jon, Marc Carletti, Susan Cooper, Christophe Dansac, Daniele Morciano, Lasse Siurala, and Marti Taru. "The Impact of Youth Work in Europe: A Study of Five European Countries." 2018.

Pikiotienė Zita ir Salomėja Pilitauskaitė. „Mobilusis darbas su jaunimu: kodėl, kam ir kaip?“. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, Vilnius. 2019, <https://jra.lt/uploads/mobilus-darbas-su-jaunimo-kam-kaip-ir-kodel.pdf>.

Puig de la Bellacasa, María. "Introduction. The Disruptive Thought of Care." In *Matters of Care: Speculative Ethics in More than Human Worlds*. Posthumanities. University of Minnesota Press, 2017.

Rekomendacijos jaunimo įgalinimui ir konsultavimui. Jaunimo reikalų agentūra, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/rekomendacijos>.

Rekomendacijos darbui su jaunimu. Jaunimo reikalų agentūra, <https://jra.lt/dirbantiems/suzinok-daugiau/rekomendacijos>.

Schäfer, Isabel, ed. *Youth, Revolt, Recognition: The Young Generation During and After the "Arab Spring."* Ed. Edited by Isabel Schäfer, MIB-Edited Volume, Berlin, 2015. <https://edoc.hu-berlin.de/server/api/core/bitstreams/b51ae0d6-4df6-4c5a-95c2-f515070ef734/content>.

Schulman, Sarah, and Tim Davies. "Evidence of the impact of the 'youth development' model on outcomes for young people-A literature review." *Book Evidence of the impact of the 'youth development' model on outcomes for young people-A literature review*. 2007.

Sercombe, H. *Youth Work Ethics*. London: Sage, 2010.

Sercombe, Howard, and Tomas Paus. "The 'Teen Brain' Research: An Introduction and Implications for Practitioners." *Youth & Policy* 103 (2009).

Smith, M. K. "What Is Youth Work? Exploring the History, Theory and Practice of Youth Work." *The Encyclopedia of Informal Education*, 2013.

Smith, M. K. "From Youth Work to Youth Development: The New Government Framework for English Youth Services." *The Encyclopaedia of Informal Education*, 2003.

Smith, M. *Developing Youth Work: Informal Education, Mutual Aid and Popular Practice*. Milton Keynes: Open University Press, 1988.

Stanton, Naomi. *"Innovation in Youth Work: thinking in practice."* 2015.

St Croix, de, Tania. "'I Just Love Youth Work!' Emotional Labour, Passion and Resistance." *Youth & Policy* 110 (2013): 33–51.

Švedaitė-Sakalauskė Birutė, Danielė Eidukevičiūtė, „Socialinis darbas su jaunimu gatvėje – pirmoji patirtis Lietuvoje“. *Socialinė Teorija, Empirija, Politika Ir Praktika*, 11, 37-53. 2015, <https://doi.org/10.15388/STEPP.2015.11.8371>

Škriadaitė-Vrubliauskė, Rita. „Atvirojo darbo su jaunimu gidas: kokybės link“. Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. 2017.

Taru, M., P. Coussée, and H. Williamson, eds. “Youth Work in Connection to Policies and Politics.” In *The History of Youth Work*, vol. 4, 125–36. Council of Europe Publishing, 2017.

Thompson, Ian, and Alice Tawell. “Becoming other: social and emotional development through the creative arts for young people with behavioural difficulties.” *Emotional and behavioural difficulties* 22, no. 1. 2017: 18-34.

Thompson, R. “Individualisation and Social Exclusion: The Case of Young People Not in Education, Employment or Training.” *Oxford Review of Education* 37, no. 6 (2011): 785–802. <https://doi.org/10.1080/03054985.2011.636507>

Tilsen, J. *Narrative Approaches to Youth Work: Conversational Skills for a Critical Practice*. New York: Routledge, 2018.

Tyrimo dėl darbo su jaunimu situacijos Lietuvoje ataskaita. Spinter tyrimai. Vilnius. 2022, https://jra.lrv.lt/public/canonical/1746786567/678/ataskaita-jra-galutine.pdf?utm_source=chatgpt.com.

United Nations. Youth. 2023. Accessed November 15, 2023. <https://www.un.org/en/global-issues/youth>

Williamson, Howard, Frederike Hofmann-van de Poll, Adina Șerban, Zara Lavchyan, and Miriam Teuma. *Youth Work Strategies Manual: Approaches and Methods for Inspiring Youth Work Development. Youth Knowledge #32*. Council of Europe and European Commission. 2025.

Verschelden, Griet, Pieter Coussée, Tom Van der Walle, and Howard Williamson. “The History of Youth Work in Europe: Relevance for Youth Policy Today.” In *Council of Europe Publishing*, 2009.

Naudojamos nuotraukos autorystė:

Photo by [BABI](#) on [Unsplash](#)

<https://unsplash.com/photos/woman-in-black-framed-eyeglasses-and-blue-denim-jacket-il209ibmJmU>

PRIEDAS

Fokus grupių interviu klausimai buvo formuluojami remiantis Užsakovo pateiktos techninės specifikacijos II skyriaus 2 dalimi „probleminiai tyrimo klausimai“, juos adaptuojant ir perteikiant tyrimo dalyviams suprantama kalba, kartais klausimus pakartojant ir patikslinant. Probleminiai klausimai techninėje specifikacijoje buvo suformuluoti kiekvienai iš dalyvių grupių:

2.1. probleminiai klausimai, susiję su 2022-2024 m. atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo gatvėje paslaugą gavusių jaunų žmonių grįžtamuoju ryšiu:

2.1.1. kaip yra vertinamas atvirasis darbas su jaunimu, mobilusis darbas su jaunimu ir darbas su jaunimu gatvėje?

2.1.2. ką jauni žmonės mano apie šių paslaugų naudą? kokių paslaugų jauniems žmonėms trūksta?

2.1.3. kuo atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje teikiamos paslaugos skiriasi tarpusavyje ir nuo kitų darbo su jaunimu formų?

2.1.4. kokios savybės charakterizuoja atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu teikiamų paslaugų klientus? kokia yra jų aplinka? kaip jie mato save bendruomenėje?

2.2. probleminiai klausimai, susiję su 2022-2024 m. atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu, ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugas teikusių jaunimo darbuotojų grįžtamuoju ryšiu:

2.2.1. kokį poveikį jaunų žmonių gyvenime padarė šios paslaugos?

2.2.2. kaip yra vertinamos atvirojo darbo su jaunimu ir (ar) mobiliojo darbo su jaunimu ir (ar) darbo su jaunimu gatvėje paslaugos? ko trūksta?

2.2.3. kuo atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugos skiriasi tarpusavyje ir nuo kitų darbo su jaunimu formų?

2.2.4. kuo tarpusavyje skiriasi kompetencijos, reikalingos skirtingose darbo su jaunimu formose dirbantiems jaunimo darbuotojams?

2.2.5. kokios savybės charakterizuoja atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu paslaugų klientus? kokia yra jų aplinka?

2.2.6. kokių sunkumų iškyla dirbant su jaunais žmonėmis?

2.2.7. kaip sekasi bendradarbiauti su bendruomene? kokių sunkumų iškyla?

2.3. probleminiai klausimai, susiję su bendruomenės atstovų, 2022-2024 m. dalyvavusių teikiant / gaunant atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugas, grįžtamuoju ryšiu:

2.3.1. kokį poveikį bendruomenės gyvenime padarė ši paslauga?

2.3.2. kaip yra vertinamos atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje teikiamos paslaugos? ko trūksta?

2.3.3. kuo atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje paslaugos skiriasi tarpusavyje ir nuo kitų darbo su jaunimu formų?

2.3.4. kuo tarpusavyje skiriasi kompetencijos, reikalingos dirbantiems jaunimo darbuotojams?

2.3.5. kokios savybės charakterizuoja atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu paslaugų klientus? kokia yra jų aplinka? kokią vietą jie užima bendruomenėje?

2.3.6. kaip sekasi dirbti / bendradarbiauti su jaunimo darbuotojais, teikiančiais atvirojo darbo su jaunimu, mobiliojo darbo su jaunimu ir darbo su jaunimu gatvėje su jaunimu paslaugas? kokių sunkumų iškyla?