

**JAUNIMO PRAKTINIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO PASLAUGŲ
POVEIKIO TYRIMO ATASKAITA**

Vykdytojai:

dr. Jolita Buzaitytė Kašalynienė

dr. Sandra Kairė

Patrik Borisovas

Užsakovas:

Jaunimo reikalų agentūra



2025

TURINYS

IVADAS	3
1. TYRIMŲ APŽVALGA	5
1.1. Socialinės ir darbo rinkos politikos tyrimų Lietuvoje apžvalga	5
1.2. Projektų skirtų tikslinei grupei vertinimo tyrimai	6
2. JAUNIMO PRAKTINIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO PROJEKTŲ 2023-2024 M. PASIEKTŲ RODIKLIŲ VERTINIMAS	9
3. EKONOMINIS IR SOCIALINIS NAUDINGUMAS	11
4. PASLAUGAS TEIKUSIŲ DARBUOTOJŲ IR SIAUROS SRITIES SPECIALISTŲ GRĮŽTAMASIS RYŠYS	17
4.1. PIU paslaugų gavėjų savybės	17
4.2. Darbo su PIU projektų dalyviais sunkumai	28
4.3 Subjektyvus darbuotojų PIU projekto vertinimas	35
4.4. PIU projektų sėkmės ir nesėkmės veiksniai	39
4.5. PIU skirtumai nuo kitų darbo su jaunimu formų	42
4.6. PIU projekto darbuotojams reikalingų kompetencijų ypatumai	44
4.7. Bendradarbiavimo aspektų vertinimas	48
4.7.1. PIU projektų darbuotojų tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai	48
4.7.2. PIU projektų darbuotojų bendradarbiavimo su siauros srities specialistais vertinimai	52
4.7.3. Siauros srities specialistų bendradarbiavimo su PIU projektų darbuotojais vertinimai	53
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	55
LITERATŪRA	60

IVADAS

Tyrimo tikslas – įvertinti Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo (toliau – PIU) paslaugų poveikį ekonominiu ir socialiniu aspektais bei pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima patobulinti šias paslaugas Lietuvoje.

Uždaviniai:

1. Atlikti tyrimų ir dokumentų apžvalgą:
 - 1.1. atlikti tyrimų apie PIU arba analogiškų paslaugų teikimą Lietuvoje apžvalgą;
 - 1.2. išanalizuoti vykdant Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektus 2023-2024 m. pasiektus rodiklius ir palyginti juos su Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo 2023-2024 m. konkurso nuostatuose numatytais rodikliais;
2. Įvertinti PIU paslaugų ekonominį naudingumą, atsižvelgiant į Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektams 2023-2024 m. Agentūros skirtą finansavimą ir dalyvavusių neaktyvių jaunų žmonių pasiektus rezultatus (pvz. integraciją į darbo rinką ar grįžimą į švietimo sistemą) bei jų tvarumą;
3. PIU paslaugas 2023-2024 m. teikusių **darbuotojų** ir **siauros srities specialistų** grįžtamąjį ryšį šiais aspektais:
 - a) kokios savybės charakterizuoja PIU paslaugų klientus?
 - b) kokių sunkumų iškilo dirbant su jaunais žmonėmis?
 - c) kaip yra vertinamos PIU paslaugos? ko trūksta?
 - d) kokie yra PIU paslaugų sėkmės ir nesėkmės veiksniai?
 - e) kuo PIU skiriasi nuo kitų darbo su jaunimu formų?
 - f) kuo skiriasi PIU projektų darbuotojams reikalingos kompetencijos nuo kitose darbo su jaunimu formose dirbančių jaunimo darbuotojų kompetencijų?
 - g) kaip sekėsi dirbti / bendradarbiauti su siauros srities specialistais, kitomis organizacijomis? kaip sekėsi telkti tarpžinybinį tinklą ir koordinuoti jo veiklą?
4. Pateikti rekomendacijas, kaip būtų galima patobulinti PIU paslaugas Lietuvoje, siekiant didesnio teigiamo jų socialinio poveikio ir ekonominio naudingumo.

Tyrimo metodika: Tyrimui naudotas mišrus duomenų rinkimo ir analizės dizainas: dokumentų analizė, fokus grupės ir pusiau struktūruoti interviu. Tyrimo techninėje specifikacijoje buvo nurodyta fokus grupių duomenų rinkimo metodą taikyti abiem tiriamųjų grupėms: paslaugas jaunuoliams teikusių PIU projektų darbuotojų ir siauros srities specialistų. Tyrėjai susisiekė su 2023-2024 m. PIU projektus vykdydžiusiomis organizacijomis su prašymu pateikti

atitinkamu laikotarpiu PIU projektuose dirbusių darbuotojų ir siauros srities specialistų, sutinkančių dalyvauti vertinimo tyrime, kontaktinę informaciją. Į prašymą atsiliepė visos septynios organizacijos ir pateikė 20 PIU projektų darbuotojų ir penkių siauros srities specialistų kontaktinę informaciją.

Buvo tikras iššūkis suderinti daugumai tinkančius fokus grupių laikus. Iš devynių į fokus grupes užsiregistravusių PIU projektų darbuotojų vienas neprisijungė visai, o vienas pusvalandžiu vėlavo. Siekiant sumažinti siauros srities specialistų dalyvavimo tyrime atkritimo riziką, buvo nuspręsta su visais penkiais šios tikslinės grupės atstovais atlikti pusiau struktūruotus asmeninius interviu.

Tyrimų apžvalgos metu buvo analizuotos eLABoje¹ prieinamos publikacijos, į paiešką įtraukus „NEET“, „pažeidžiami jaunuoliai“ ir panašius raktinius žodžius.

Dokumentų analizei naudotos Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų veiklų įvykdymo 2023 ir 2024 metais ataskaitos.

Siekdami sužinoti PIU projektų rezultatų tvarumą, 2025 m. lapkričio mėn. tyrėjai kreipėsi į visas 2023-2024 m. PIU projektus įgyvendinusias organizacijas ir prašė susisiekti su sėkmingai dalyvavimą projektuose baigusiais jaunuoliais, sužinoti, ką jie tuo momentu veikia.

Fokus grupės buvo dvi ir vyko 2025 m. spalio 13-14 dienomis. Jose dalyvavo aštuoni 2023-2024 m. PIU projektuose dirbę darbuotojai: 7 moterys ir 1 vyras iš Alytaus, Klaipėdos, Marijampolės, Telšių ir Panevėžio apskričių. Pusė fokus grupių dalyvių turėjo 10 ir daugiau metų darbo su jaunimu patirtį, o PIU projektuose dirbo jau trečius metus (dirbo PIU projekte 2023-2024 metais). Viena darbuotoja šioje srityje su jaunimu dirbo daugiau kaip 20 metų. Trys jaunimo darbuotojai dirbo su jaunimu vienerius metus ir jų darbo su jaunimu pradžia yra tiesiogiai susijusi su darbu PIU projekte. Vidutinė grupės trukmė – 1 val. 35 min.

Pusiau struktūruoti interviu su siauros srities specialistais vyko 2025 m. spalio 6 – 14 dienomis. Tyrime dalyvavo 5 siauros srities specialistai (4 moterys ir 1 vyras) dirbę Vilniaus, Marijampolės, Kauno, Tauragės ir Alytaus, Klaipėdos, Šiaulių ir Utenos apskrityse, 4 psichoterapeutai ir 1 neuroeducatorė. Siauros srities specialistų bendra patirtis dirbant su jaunimu įvairi – nuo kelių iki daugiau kaip 15 metų. Du specialistai su jaunimu bendrai, o taip pat su PIU, dirba porą metų, kiti trys specialistai bendrai su jaunimu dirba daugiau nei 5 metus, o PIU projektuose nuo 2023 m. Taigi visi tyrime dalyvavę siauros srities specialistai PIU projektuose jaunuoliams teikė paslaugas 2023-2024 m. laikotarpiu. Vidutinė interviu trukmė – 58 min.

Fokus grupės ir individualūs interviu vyko nuotoliniu būdu. Tiriamiesiems sutikus, buvo daromi garso įrašai, papildomai įjungus transkribavimo funkciją Microsoft Teams programoje. Programos sugeneruotos transkripcijos buvo peržiūrėtos ir patikslintos. Transkribuoti tyrimo duomenys anonimizuoti, tiriamiesiems suteikiant kodus, kodai sudaryti iš vienos raidės ir vieno skaičiaus: raidė D žymi darbuotoją, o raidė S – siauros srities specialistą, o skaičius – eilės numerį, pvz.: D1 ir S3. Ataskaitoje prie citatų yra pateikiami tiriamųjų kodai. Surinkti duomenys analizuoti taikant kokybinę turinio analizę, kiekvienam tyrimo aspektui (probleminiam klausimui) išskiriant kodus ir subkodus.

¹ eLABa yra Lietuvos elektroninė biblioteka

1. TYRIMŲ APŽVALGA

Lietuvoje tyrimų, susijusių su niekur nedirbančiais, nesimokančiais ir mokymuose nedalyvaujančiais jaunuoliais – NEET (toliau – NEET) ar šiai tiksliniai grupei skirtomis paslaugomis, nėra daug. Pavyko rasti keletą Lietuvos mokslininkų paskelbtų publikacijų apie NEET iš socialinės ir darbo rinkos politikos perspektyvų. Ataskaitoje bus aptarti du šiai tikslinei grupei skirtų projektų vertinimo tyrimai. Projektų apžvalga laidžia spręsti apie paslaugų raidą, išspręstus ir atsikartojančius projektų įgyvendinimo ir paslaugų teikimo iššūkius.

1.1. Socialinės ir darbo rinkos politikos tyrimų Lietuvoje apžvalga

Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius, Brazienė (2024) analizavo jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką iššūkius ir tendencijas. Straipsnyje pažymima, kad jaunimo perėjimas į darbo rinką Lietuvoje nėra tiesinis procesas, dažnai jį lydi nedarbo ir neveiklumo periodai. NEET rodiklis gali būti interpretuojamas kaip nesėkmingo šios jaunimo grupės gyvenimiškųjų galimybių realizavimo ir karjeros tarpsnis, kuriam užsitęsęs mažėja galimybių jaunimui išlaikyti gebėjimą prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių. NEET rodiklio reikšmė 2006-2021 m. laikotarpiu šalyje apėmė apytikriai dešimtadalį 15–24 metų amžiaus grupės jaunimo, šis rodiklis cikliškai svyravo. Jo svyravimas susijęs su jaunimo nedarbo lygio cikliniais svyravimais. Tuo pačiu laikotarpiu didėjo jaunimo išsilavinimo lygis: gerokai išaugo jaunimo, turinčio aukštąjį išsilavinimą, kiek padidėjo turinčio vidutinį išsilavinimą ir sumažėjo žemo išsilavinimo jaunimo dalys. Ir nors aukštesnis išsilavinimas paprastai pagerina jaunimo gyvenimiškųjų galimybių realizavimą, aukštojo mokslo diplomas šiuo laikotarpiu neužtikrino geresnių absolventų įsidarbinimo galimybių. Tai priklauso nuo darbo pasiūlos ir paklausos atitikimo, individualių ir kt. veiksnių.

Okunevičiūtė Neverauskienė, Pocius, Brazienė, (2024) darbo rinkos požiūriu Lietuvos jaunimo struktūroje išskiria tris dalis. Pirmąją dalį sudaro darbo rinkos požiūriu aktyvus (dirbantis) jaunimas, antrąją – neaktyvus (dalyvaujantis švietimo sistemoje, bet nedirbantis jaunimas), trečiąją – niekur nedirbantis, nesimokantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas. Jei NEET jaunimas yra apibrėžiamas tokiu būdu, tai šiai jaunimo grupei priklauso arba turi būti priskiriami ir Užimtumo tarnyboje – UŽT (toliau – UŽT) registruoti jaunuoliai, nes jie negali būti priskirti dirbančiųjų ar besimokančiųjų grupėms.

Brazienės, Dorelaitienės, Žalkauskaitės (2013) sociologinio NEET jaunimo subjektyvaus darbo rinkos galimybių vertinimo tyrimo rezultatai parodė, kad pagrindinės nepalankios jaunimo padėties darbo rinkoje priežastys yra išsilavinimo ir darbo rinkos poreikių neatitikimas, nepalanki darbo rinkos situacija bei asmeninės savybės, tokios kaip tinkamo išsilavinimo ir motyvacijos darbui stoka, sunkumai derinant šeimos ir profesinį gyvenimą. Tų pačių tikslų

siekė ir po dešimtmečio Krauledaitės ir Brazienės (2025) vykdytas tyrimas, kurio rezultatai atskleidė panašią tendenciją, kad jaunimo įsidarbinamumo galimybes riboja neatitikimas tarp individualių asmens savybių ir asmeninių aplinkybių (įsipareigojimai šeimai, sveikatos būklė). NEET jaunimo grupės požiūriu svarbiausios „minkštosios“ savybės, reikalingos tinkamam darbui gauti, tokios kaip bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimai, bei gebėjimas pristatyti save. O darbo patirtį, verslumą ar lyderystę jie vertino kaip mažiau reikšmingus, norint susirasti tinkamą darbą.

Tyrimai rodo, kad COVID-19 pandemijos metu ypač išryškėjo iššūkiai, su kuriais susidūrė kaimo vietovių NEET jaunimas. Vyšniauskienė ir Brazienė (2023) nustatė kad, pandemijos metu jų padėtis darbo rinkoje pablogėjo, o esamos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės nepakankamai atsižvelgė į specifinius kaimo jaunimo poreikius. Todėl siūloma kurti specialias politikos priemones, skirtas kaimo NEET jaunimui, siekiant geriau atliepti jų situaciją ir poreikius. Kvieskienė et al. (2021) analizavo jaunimo nedarbą, NEET jaunimą pagal amžių ir lytį, jaunimo skurdą ir socialinę atskirtį, aptarė kaimo savivaldybėse vykdytas socialinės politikos iniciatyvas Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje. Socialinių iniciatyvų tikslas buvo stiprinti teigiamas jaunimo socialines emocijas, skatinti jų įtrauktį į visuomenę ir užtikrinti regionų raidos tvarumą.

1.2. Projektų, skirtų tikslinei grupei, vertinimo tyrimai

Įgyvendinant 2004-2006 metų Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL programą (2004) buvo finansuotas projektas „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos stiprinimas – JUMS“ (toliau – JUMS). JUMS projekto tikslas buvo sumažinti socialiai pažeidžiamo 16-25 m. jaunimo socialinę atskirtį darbo rinkoje, tobulinant viešosios politikos priemones, pasitelkus socialinę partnerystę.

JUMS projekte socialiai pažeidžiamų jaunuolių tikslinė grupė buvo apibrėžta, kaip 16-25 m., jauni žmonės, kuriems gresia ankstyvas pasitraukimas iš švietimo sistemos, kurie neįgijo pagrindinio išsilavinimo ir toliau nesimoko; kurie nedirba arba dirba laikinus darbus“ (Gečienė et al., 2007, 5). JUMS projekto tikslinė – socialiai pažeidžiamų jaunuolių – grupė buvo platesnė nei PIU projektų, visgi šios dvi grupės iš dalies sutampa.

Įgyvendinant JUMS projektą buvo atlikti kiekybiniai ir kokybiniai projekte dalyvavusių jaunuolių ir paslaugas jiems teikusių darbuotojų tyrimai. Jaunuolių tyrimo rezultatai atkleidė vykdytos intervencijos veiksmingumą, pavyzdžiui, sustiprėjo pasitikėjimas savimi ir savo galimybių mokytis bei dirbti vertinimas, jaunuoliai formulavo realesnius ateities planus ir lūkesčius būsimam darbui, padidėjo jų atsakomybės jausmas ir kt. Projekto vykdytojų tyrimas leido išskirti darbo su pažeidžiamais jaunuoliais principus: individualus darbas su jaunuoliais, darbuotojų ir jaunuolių abipusiu pasitikėjimu pagrįsti santykiai, pagarba jaunuoliui ir jo gyvenimui, saugi aplinka, galimybė jaunuoliui klysti ir vėl sugrįžti, jaunuolio interesų paaiskėjimas ir jų atstovavimas, mokymasis per praktiką ir kt. (Gečienė et al., 2007). JUMS projekto rezultatai ir rekomendacijos vėliau buvo įgyvendintos kituose projektuose, skirtuose globos sistemą paliekantiems jaunuoliams, NEET jaunuoliams.

Pasibaigus JUMS projektui buvo rekomenduojama papildyti Lietuvos socialinių paslaugų katalogą:

„intensyvios socialinės ir profesinės integracijos paslauga. Šios paslaugos esmė: individuali socialinio darbuotojo pagalba konkrečiam jaunuoliui, siekiant spręsti jo integracijos į darbo rinką ir / ar (re)integracijos į švietimo / profesinio rengimo sistemą problemas ir kitas psichosocialinio, buitinio pobūdžio problemas, su kuriomis susiduria jaunuolis. Paslaugos trukmė nustatoma pagal konkretaus jaunuolio situaciją ir poreikius. Paslaugos teikėjais gali būti konkrečioje teritorijoje veikiančios nevyriausybinių organizacijų ar valdžios institucijų įsteigtos organizacijos, galinčios užtikrinti šios paslaugos kokybę“ (Gečienė et al. 2007, 214). Šios rekomendacijos esmė yra realizuota Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos apraše (TAR 2025-04-10, i. k. 2025-06305).

JUMS projekto metu išryškėjo socialiai pažeidžiamų jaunuolių paieškos problema (Gečienė et al. 2007). Šią problemą buvo siūloma spręsti per 16-25 m. jaunuolių apskaitos vykdymą, kuri būtų įmanoma, jei švietimo sistema dalintųsi informacija apie šios amžiaus grupės jaunuolių užimtumo statusą su socialinės apsaugos sistema, t. y. jei švietimo sistema informuotų socialinės apsaugos sistemą apie iš švietimo sistemos pasitraukusius 16-18 m. jaunuolius ir daug pamokų praleidžiančius, todėl didelėje rizikoje iškristi iš mokyklos neįgijus pagrindinio išsilavinimo esančius jaunesnius nei 16 m. jaunuolius. Taip pat reiktų stebėti savivaldybės teritorijoje gyvenančių vidurinio ir / ar profesinio išsilavinimo neįgijusių jaunuolių gyvenimo trajektorijas bent iki 25 m. Tokiu būdu būtų įmanoma ne tik žinoti, kiek NEET yra, bet ir kur juos rasti ir laiku pasiūlyti tinkamą pagalbą. Todėl JUMS projekto rekomendacijose taip pat buvo „rekomenduojama numatyti socialiai pažeidžiamų jaunuolių integracijos į darbo rinką koordinavimo mechanizmą, kuris sudarytų pagrindą tarpžinybiniam bendradarbiavimui ir užtikrintų kompleksinės pagalbos teikimą pagal individualius jaunuolių poreikius. <...> Socialinės paramos skyriuje steigti socialinės ir profesinės integracijos koordinatoriaus pareigybę. Koordinatoriaus funkcijos: vertinti socialiai pažeidžiamų jaunuolių konkrečioje teritorijoje pagalbos poreikį bei planuoti ir organizuoti pagalbą; pirkti iš paslaugų teikėjų jaunuoliams reikalingas paslaugas; koordinuoti kiekvieno jaunuolio pagalbos procesą, telkiant pagalbos teikėjus, dirbančius su konkrečiu jaunuoliu“ (Gečienė et al. 2007, 214).

Pastaroji rekomendacija nėra įgyvendinta - kaip prieš 20 metų, taip ir dabar labai sunkiai vyksta bendradarbiavimas tarp švietimo ir socialinės apsaugos paslaugų sistemų. Kiekviena iš jų kuria atskiras pagalbos institucijas, pavyzdžiui, tarpinstitucinio bendradarbiavimo koordinatoriums (toliau – TBK) ir vaiko gerovės komisijos. TBK gali pasiūlyti paslaugų paketą šeimoms, o vaiko gerovės komisijos paslaugų paketo negali pasiūlyti, jos tik gali skirti vidutinės priežiūros priemones – nukreipti jaunuolį į socializacijos centrą. Kita kliūtis yra asmens duomenų apsaugos įstatymas, nes jaunuolių apskaitos ar registro idėja nederina su šio įstatymo nuostatomis. Siekiant NEET jaunuolių integracijos į darbo rinką, tarpžinybinis bendradarbiavimas inicijuojamas ne iš viršaus, pvz., įpareigojant bendradarbiauti savivaldybės švietimo skyrių su socialinių paslaugų skyriumi, o iš apačios: tarpžinybinį bendradarbiavimą įpareigojant inicijuoti ir koordinuoti PIU projektų darbuotojus.

Kitas reikšmingas projektas JUDAM, skirtas niekur nedirbančiam, UžT neregistruotam, švietimo sistemoje nedalyvaujančiam 15-29 m. amžiaus jaunimui, išgyvenančiam įvairius sunkumus, buvo įgyvendinamas 2019-2023 m. ir finansuotas Europos socialinio fondo lėšomis. Jaunuoliams buvo teikiamos individualios paslaugos atliepiančios kiekvieno dalyvio poreikius ir kuo arčiau kiekvieno dalyvio gyvenamosios vietos. Jaunimo garantijų

koordinatoriai (toliau – JGI koordinatoriai) vykdė jaunuolių paiešką, mezgė ryšius, kūrė ir palaikė santykius su jaunuoliais, drauge su jaunuoliais vertino poreikius, kėlė pagalbos tikslus, planavo paslaugas ir lydėjo projekto dalyvius visą jų buvimo projekte laiką. Projekto metu taip pat buvo teikiamos individualios specialistų paslaugos (psichologo, koučerio, specialiojo pedagogo, kalbų specialisto ir pan.), mentorystė. Individualiai dirbta su jaunimu, siekiant stiprinti jo gebėjimus spręsti kasdienio gyvenimo problemas, siūlomos trumpalaikės konsultacijos ar tęstinė pagalba įvairiose gyvenimo situacijose, norint jaunos žmones įgalinti spręsti asmenines ir socialines problemas ir užtikrinti kasdienes poreikis. Siekiant sudaryti palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei ir jo (re)integracijai į darbo rinką ar švietimo sistemą, projekto dalyviams buvo siūloma įsitraukti ir atlikti jaunimo savanorišką tarnybą (toliau – JST).

Buzaitytė-Kašalynienė et al. (2021) atliko JUDAM projekto vertinimo tyrimą. Tyrime taikyta mišri tyrimo strategija, derinant kokybinę ir kiekybinę prieigas. Duomenys buvo rinkti struktūruoto interviu su JGI koordinadoriais bei projekte dalyvavusiais jaunuoliais ir projekto metu sukurtų apie dalyviams suteiktas paslaugas ir pasiektus rezultatus dokumentų analizės metodais. Tyrimas atskleidė, kad projektas buvo sėkmingas - 76 proc. dalyvių pasiekė rezultatų, t. y. integravosi į darbo rinką arba grįžo į švietimo sistemą. Projekto vykdytojai ir dalyviai labai teigiamai vertino projekto metu teiktą paslaugų paketą ir kokybę. Projektas ne tik patenkino, bet ir viršijo jaunuolių lūkesčius. Įgyvendindami projektą ir dirbdami su jaunuoliais JGI koordinatoriai susidūrė su iššūkiais keliose srityse:

1. Projekto įgyvendinimo arba organizavimo ir administravimo ypatumai: netolygiai išplėtotą paslaugų infrastruktūrą; dėl skirtingo savivaldybių gyventojų skaičiaus skiriasi darbo krūviai ir atvejų, su kuriais koordinatoriai dirba vienu metu, skaičius, ilgai trunkantys administraciniai procesai.
2. Profesinio santykio su jaunuoliais ribų dilema, neadekvatūs jaunuolių reikalavimai ir lūkesčiai; per didelis jaunuolių prisirišimas prie JGI koordinatorių ir pan.
3. Tarpžinybinio bendradarbiavimo su kitų įstaigų paslaugų teikėjais iššūkiai, specialistų geranoriškumo, pagalbos surandant jaunuolius ir noro jiems padėti trūkumas.
4. Iššūkiai, susiję su JGI koordinatorių funkcijomis ir veikla: tiesioginio darbo su jaunuoliais ir administravimo darbų pusiausvyra; pagalbos įdarbintiems jaunuoliams įsitvirtinti darbo vietoje poreikis; sunkumai randant sprendimą sudėtingose jaunuolių situacijose.
5. JGI koordinatorių profesinio perdegimo rizikos: dideli krūviai, vienam JGI koordinatoriui tenkantis dalyvių skaičius; darbo ir poilsio pusiausvyros.

2. JAUNIMO PRAKTINIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO PROJEKTŲ 2023–2024 M. PASIEKTŲ RODIKLIŲ VERTINIMAS

Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo 2023–2024 metais konkurso nuostatų, patvirtintų Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus 2022 m. lapkričio 11 d. įsakymu Nr. 2V-326(1.4) „Dėl Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo 2023–2024 metais konkurso nuostatų patvirtinimo“, 18.1 ir 18.2 papunkčiuose (2022) buvo įvardinti 7 kiekybiniai ir 4 kokybiniai projektų vertinimo rodikliai, privalomi pasiekti iki 2023 m. gruodžio 31 d. ir iki 2024 m. gruodžio 31 d.:

1. 2023 metais į kiekvieno projekto veiklas tiesiogiai turėjo būti įtraukta ne mažiau kaip po 20, o 2024 metais – ne mažiau kaip po 40 NEET ir MGT dalyvių, iš jų MGT dalyvių dalis negalėjo būti didesnė nei 20 proc. skaičiuojant nuo visų dalyvių skaičiaus.
2. 2023 metais organizacijos darbuotojas, dirbantis su jaunu žmogumi praktinių įgūdžių ugdymo metu, per metus turėjo suteikti dalyviams ne mažiau negu 70 konsultacijų, o 2024 metais – ne mažiau negu 80 konsultacijų.
3. 2023 metais suorganizuoti ne mažiau negu 3 tarpžinybinius susitikimus kiekvienos savivaldybės teritorijoje, o 2024 metais – ne mažiau negu 1 tarpžinybinį susitikimą kiekvienos savivaldybės teritorijoje.
4. Kasmet užtikrinti, kad ne mažiau nei 15 procentų projekto veiklose dalyvavusių jaunų žmonių integruotųsi į darbo rinką ir (arba) reintegruotųsi į darbo rinką, ir (arba) tęstų mokymąsi pagal formaliojo švietimo programą, ir (arba) mokytųsi pagal neformaliojo profesinio mokymo programą (-as);
5. Darbuotojas, dirbantis su jaunu žmogumi praktinių įgūdžių ugdymo metu, per pirmąjį dalyvavimo mėnesį dalyviui būtų suteikęs ne mažiau negu 4 konsultacijų valandas.
6. Už dalyvį, išklausiusį ne mažiau negu 2 kontaktines darbuotojo, dirbančio su jaunu žmogumi praktinių įgūdžių ugdymo metu ir / arba siauros srities specialisto konsultacijų valandas, sumokėti privalomąjį sveikatos draudimą.
7. Paslaugas teikti tolygiai visose apskrities savivaldybėse, t. y. iš kiekvienos apskrities savivaldybės per metus į projektą įtraukti ne mažiau negu 2 dalyvius.²

Kokybiniai projektų įgyvendinimo rodikliai:

1. Sudaryti sąlygas, kad jaunas žmogus būtų motyvuojamas įsitraukti į veiklas ir ugdyti jo socialinius bei darbo rinkai reikalingus įgūdžius;

² Šio aspekto neįmanoma įvertinti, nes ataskaitose nėra tokios informacijos.

2. Skatinti bendradarbiavimą tarp įstaigų, organizacijų, valstybės ir savivaldybių institucijų bei įsitraukti į jau egzistuojantį tarpsektorinį arba tarpžinybinį bendradarbiavimą;
3. Organizuoti komandinius susirinkimus, vykdyti intervizijas, sudaryti galimybes darbuotojams gauti individualias ar komandines supervizijas, užtikrinti jų dalyvavimą Jaunimo reikalų agentūros (toliau – Agentūra) organizuojamuose kvalifikacijos kėlimo renginiuose ir sudaryti sąlygas palankiam darbuotojų mokymuisi;
4. Užtikrinti dalyvių dokumentų valdymo proceso kokybę: savalaikį, atitinkantį asmens duomenų saugos reikalavimus.

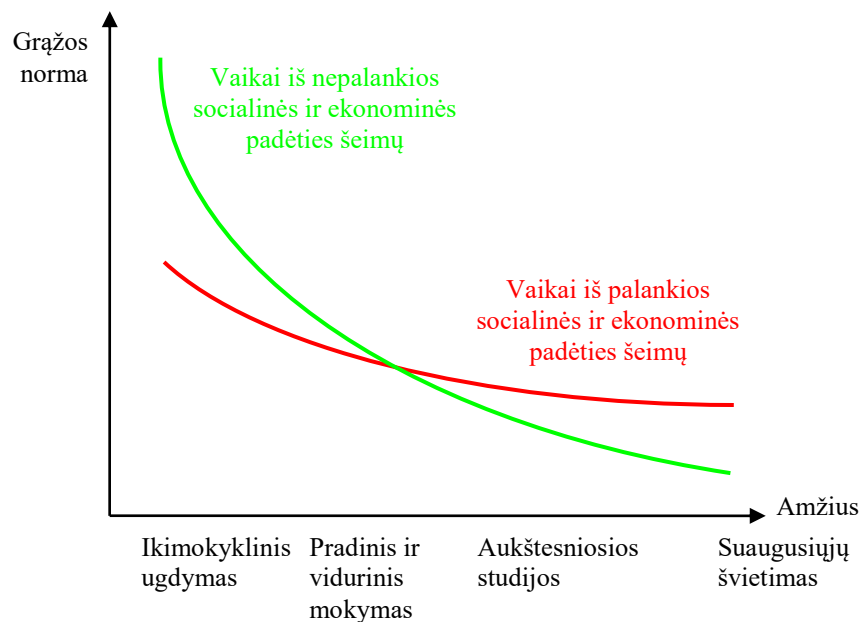
Kiekybinių projekto įgyvendinimo rodiklių vertinimui pasitelktos Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų veiklų įvykdymo 2023 ir 2024 metais ataskaitos. Kiekybinių rodiklių vertinimas atskleistas aptariant PIU projektų darbuotojų ir siauros srities specialistų tyrimų rezultatus (4 skyrius).

PIU projektų vykdytojai per 2023 ir 2024 metų laikotarpius pasiekė visus Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo 2023–2024 metais konkurso nuostatų esminius kiekybinius rodiklius. Išskyrus 3 projektų vykdytojus, kurie 2023 m. viršijo MGT dalyvių maksimalią leistiną ribą, t. y. įtraukė daugiau nei 20 proc. MGT dalyvių. Tačiau jei žiūrėsime bendrus 2023-2024 m. finansuotų PIU projektų rezultatus ir vertinsime ne kiekvieną atskirai, o visus bendrai, tai galima sakyti, kad visi kiekybiniai rezultatai buvo pasiekti ir viršyti.

1. Bendras MGT dalyvių skaičius nesiekė 20 proc.: 2023 m. jis sudarė 15,22 proc., o 2024 m. – 14,73 proc. visų dalyvių.
2. 2023 m. 24 proc., o 2024 m. 39,7 proc. projekto veiklose dalyvavusių jaunų žmonių integravosi ir (arba) reintegravosi į darbo rinką, ir (arba) tęsė mokymąsi pagal formaliojo švietimo programas, ir (arba) mokėsi pagal neformaliojo profesinio mokymo programą (-as). Vadinasi, numatyta minimali 15 procentų šio rodiklio riba 2023 metais buvo viršyta 1,6, o 2024 metais – 2 kartus.

3. EKONOMINIS IR SOCIALINIS NAUDINGUMAS

2006 m. rugsėjo 8 d. Europos Komisijos komunikate „Europos švietimo ir mokymo sistemų veiksmingumas ir teisingumas“ teigiama, kad švietimo ir mokymo politikos priemonės gali daryti didžiulį teigiamą poveikį ekonominiams ir socialiniams rezultatams, o nelygybė švietimo ir mokymo srityje turi nematomą kainą, įskaitant negautus pajamų mokesčius, didesnę sveikatos apsaugos paslaugų paklausą ir išlaidas, susijusias su didesniu nusikalstamumu. Politika, kuria sumažinamos šios išlaidos, gali būti ir teisinga, ir veiksminga. ES šalys, kurios priimdamos sprendimus dėl švietimo sistemos reformos atsižvelgia ne tik į švietimo ir mokymo sistemų veiksmingumą, bet ir į jų teisingumą, gali maksimaliai padidinti grąžą. Jos turėtų rengti politikos priemones visam mokymosi visą gyvenimą procesui, kurios, sprendžiant dėl išlaidų prioritetų, leistų sudaryti ilgalaikius planus vietos bei nacionaliniu lygmenimis (Europos Bendrijų komisija, 2006).



3.1 pav. Investicijų grąža įvairiuose visą gyvenimą trunkančio mokymosi etapuose (Europos Bendrijų komisija, 2006)

Iš 1 paveiksle pateiktos informacijos matyti, kad labiausiai socialiai nuskriaustų asmenų atveju didžiausia gražos norma vertinant pagal visą gyvenimą truncančio mokymosi etapus yra būdinga ikimokykliniam, pradiniam ir viduriniam ugdymui, o šių investicijų rezultatai tampa pastebimi praėjus tam tikram laikui. Vaidinasi, jei laiku padėtume socialiai pažeidžiamiems vaikams ne tik išlikti švietimo sistemoje iki 16 m., bet ir sėkmingai užbaigti šį etapą, t. y. įgyti pagrindinį išsilavinimą, tai padidintume jų sėkmingos integracijos į darbo rinką galimybes, ženkliu, nei kad investuodami į švietimą ir mokymą vyresnių nei 16 m. NEET.

Teisingos švietimo ir mokymo sistemos padeda išvengti ilgalaikių išlaidų, susijusių su mokyklos nebaigimu ir socialine atskirtimi. Investicijos į ankstyvąjį ugdymą duoda didžiausią grąžą tiek ekonominiu, tiek socialiniu požiūriu. O per anksti vykdomas mokinių skirstymas pagal gebėjimus dažnai sustiprina socialinę nelygybę, nepadidindamas bendro sistemos veiksmingumo (Europos Bendrijų komisija, 2006). Per pastaruosius 20 metų Lietuvos bendrojo ugdymo sistema vystėsi priešinga kryptimi. Pirma, besikuriančios privačios ir nevyriausybinės mokyklos didino atskirtį tarp aukštesnį ir žemesnį socialinį ekonominį statusą turinčių šeimų vaikų ugdymo sąlygų ir galimybių. Antra, iš pradžių tik gimnazijos, o vėliau ir progimnazijos pradėjo vykdyti mokinių atrankas įsivesdamos stojamuosius egzaminus. Vadinasi, atotrūkis tarp žemesnio ir aukštesnio socialinio ekonominio statuso šeimų vaikų galimybių įgyti išsilavinimą ir sėkmingai integruotis į darbo rinką didėjo. O socialinis mobilumas arba tikimybė pereiti iš žemesnio į aukštesnį socialinį ekonominį statusą – mažėjo. PISA tyrimai rodo, kad mokinių pasiekimams įtakos turi socialinis ekonominis statusas – žemesnis statusas lemia žemesnius mokymosi pasiekimus. „Žemiausius matematinio raštingumo pasiekimus demonstruoja gerokai daugiau mokinių iš žemiausios SEK³ statuso grupės – Lietuvoje net 46 proc. mokinių iš nepalankios aplinkos (žemiausias SEK ketvirtis⁴) ir tik 11 proc. mokinių iš palankios aplinkos (aukščiausias SEK ketvirtis) pasiekimai nesiekia 2-ojo (bazinio) pasiekimų lygmens“ (PISA 2022 ataskaita, 2025).

Minėta kryptimi vystantis švietimo sistemos, socialinių paslaugų poreikis didėja ir, tikėtina, toliau didės. Nepalankiomis socialinėmis ekonominėmis sąlygomis augantys vaikai ir jaunimas įstringa skurdo spąstuose, kai kelios kartos gyvena ir auga skurde, didėja priklausomybė nuo valstybės socialinės paramos ir paslaugų sistemos. Jauni suaugę asmenys yra reprodukcinio amžiaus pike, nedirbantys tėvai negali išlaikyti ne tik savęs, bet ir savo vaikų, todėl jiems reikia valstybės paramos. Valstybė moka ne tik už NEET asmenų minimalų pragyvenimą, bet ir už NEET asmenų auginamus vaikus.

PIU paslaugų ekonominį naudingumą galima vertinti keliais aspektais: kiek pinigų išleista bendrai visiems projektams, kiek jų teko vienam projekto dalyviui ir kiek kainavo vienas sėkmingai į darbo rinką integravęsis (arba grįžęs į švietimo sistemą ar mokymus) projekto dalyvis.

³ Ekonominio ir kultūrinio statuso indeksas - SEK jungia mokinio turimus socialinius, kultūrinius, finansinius ir žmogiškojo kapitalo išteklius į vieną reikšmę. Jis išvedamas iš kelių kintamųjų apie mokinio šeimą ir namų aplinką (PISA 2022 ataskaita, 2025).

⁴ SEK statuso I ketvirtį sudaro pirmi 25 proc. mokinių, kurių SEK statuso indeksas yra mažiausias – šiuos mokinius galima įvardyti kaip gyvenančius nepalankioje socialinėje, ekonominėje ir kultūrinėje aplinkoje. IV ketvirtį sudaro 25 proc. mokinių, kurių SEK statuso indeksas yra didžiausias – šiuos mokinius galima įvardyti kaip gyvenančius palankioje aplinkoje (PISA 2022 ataskaita, 2025).

3.1 lentelė. PIU projektų kaštai vienam dalyviui ir vieno dalyvio integracijai į darbo rinką (arba grįžimui į švietimo sistemą ar mokymus)

	2023 m.	2024 m.	Iš viso per 2023-2024 m.
Išlaidos visiems PIU projektams (Eur)	396 797,56	443 972,54	840 770,1
Bendras dalyvių skaičius (vnt.)	230	414	644
Išlaidos vienam dalyviui (Eur)	1 725,21	1 072,40	1 305,54
Dalyvių, kurie integravosi į darbo rinką, skaičius (vnt.)	55	164	219
Dalyvių, kurie integravosi į darbo rinką, dalis nuo visų dalyvių (proc.)	24	39,71	34
Išlaidos patirtos vieno dalyvio integracijai į darbo rinką (Eur) (visos išlaidos padalintos iš integruotų dalyvių skaičiaus)	7 214,5	2 690,77	3 839,13
Vidutinė mėnesio neto alga 2023 m. I ketv. – 2024 m. IV ketv. (Eur)	1 218,3	1 432,2	padidėjo 213,9

2023-2024 m. vidutinė mėnesio alga Lietuvoje stabiliai didėjo - vidutinis atlyginimas į rankas per du metus padidėjo apie 214 Eur. Vienas PIU projekto dalyvis vidutiniškai Lietuvai kainavo 1,3 tūkst. Eur, t. y. beveik tiek pat, kiek vidutiniškai per mėnesį po visų mokesčių uždirbo vienas Lietuvos gyventojas. Vienas projekto rezultatų pasiekęs, t. y. įsidarbinęs, į švietimo sistemą sugrįžęs arba mokymus pradėjęs, dalyvis arba vieno NEET sėkminga integracija Lietuvai kainavo vidutiniškai 3,84 tūkst. Eur, t. y. apie tris vidutinius mėnesio atlyginimus. Ir tai nėra labai didelė investicija, palyginus su tuo, kiek vienas NEET padėtyje įstrigęs asmuo gali valstybei kainuoti ilgalaikėje perspektyvoje.

3.2 lentelė. Valstybės prarandamos pajamos ir patiriamos išlaidos vienam NEET per mėnesį

	2023 m.	2024 m.
Minimali mėnesinė alga bruto (MMA) (Eur)	840	924
Valstybė netenka pajamų:		
Gyventojų pajamų mokesčio (GPM) nuo MMA per mėnesį (Eur)	43	35,4

SODROS įmokų nuo MMA per mėnesį (Eur)	~167	~295
Bendrai GPM ir SODROS mokesčių per mėnesį	~210	~330
Valstybė patiria išlaidų:		
Socialinė pašalpa, jei mokama ilgiau nei 12 mėnesių (vienam be šeimos asmeniui) (Eur) arba valstybės remiamos pajamos	157	174

Ekonomiškai valstybei yra naudinga investuoti į NEET integracijos projektus, nes pasikeitus NEET statusui arba asmeniui tapus aktyviu darbo rinkos dalyviu, valstybė nepatiria išlaidų ir surenka mokesčių. Trumpalaikėje perspektyvoje valstybė vieno NEET integracijai išleidžia daugiau nei jo minimalių poreikių tenkinimui. 2023-2024 m. Įsidarbinęs PIU projekto dalyvis valstybės patirtas jo integracijos į darbo rinką išlaidas per valstybės mokesčių ir SODROS biudžetus sugrąžintų per maždaug 17 mėnesių, su sąlyga, kad įsidarbinęs gautų minimalią mėnesinę algą, kuri išliktų tokia pati keletą metų. Jei įsidarbinęs asmuo gautų didesnę algą, o minimali mėnesinė alga didėtų, tai ši investicija sugrįžtų greičiau.

Anot Okunevičiūtės Neverauskienės, Pociaus, Brazienės (2024), 2006-2021 m. NEET procentinė dalis cikliška svyravo ir sudarė apytikriai dešimtadalį 15–24 metų amžiaus grupės jaunimo. Vadinasi, NEET jaunimo dalis ir jos kaitos tendencijos yra nusistovėjusios, greičiausiai PIU projektai tam neturi didelės įtakos. Visgi yra labai svarbu, kad NEET grupėje vyktų nuolatinė kaita, kad jaunuoliai neįstrigtų šioje padėtyje, tam tikrais momentais pakliuvę į šią grupę, iš jos išeitų, o taip pat kuo trumpiau NEET grupėje užsibūtų. Ir prie šio tikslo įgyvendinimo PIU projektai gali reikšmingai prisidėti. Todėl yra svarbu užtikrinti PIU projektų rezultatų tvarumą arba siekti tvarių rezultatų.

Siekdami sužinoti PIU programos rezultatų tvarumą, 2025 m. lapkričio mėn. tyrėjai kreipėsi į visas 2023-2024 m. PIU projektus įgyvendinusias organizacijas ir prašė susisiekti su sėkmingai dalyvavimą projekte baigusiais jaunuoliais bei paklausti, ką jie tuo momentu veikia. Į šį prašymą atsiliepė 6 iš 7 projektą vykdžiusių organizacijų PIU projektų darbuotojai. Vienos organizacijos PIU projektų darbuotojai joje jau nebedirba, todėl negalėjo susisiekti su jaunuoliais ir pateikti prašomų duomenų. Projektą baigusius jaunuolių apklausos rezultatai pateikti 3.3 lentelėje.

3.3 lentelė. 2023-2024 m. PIU projektų pasiektų rezultatų tvarumas 2025 metų pabaigoje

	Projekto pabaigoje įsidarbino	Projekto pabaigoje tęsė mokymąsi pagal formaliojo ugdymo programas arba neformaliojo profesinio mokymo programose
Šiuo metu dirba	118	56
Šiuo metu mokosi pagal formaliojo ugdymo programas	19	11
Šiuo metu savanoriauja	14	
Šiuo metu yra privalomoje karo tarnyboje	6	
Šiuo metu nedirba / nesimoko	47	
Šiuo metu nedirba / nesimoko grįžo į PIU ar kitą panašų projektą	7	

PIU projektų darbuotojai nurodė, kad jie pateikia informaciją apie 257 projektą baigusius jaunuolius. Vadovaujantis Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų veiklą įvykdymo 2023 ir 2024 metais ataskaitų duomenimis, bendras PIU projektų rezultatą pasiekusių dalyvių skaičius buvo 219. PIU projektų darbuotojų buvusių projekto dalyvių apklausos duomenys rodo, kad 2023-2024 m. PIU projektuose buvo pasiekti aukštesni rezultatai nei deklaruota ataskaitose. Sudėjus visus 3.3 lentelėje pateiktus skaičius, gauname, kad sėkmingai projektą baigė, t. y. įsidarbino arba tęsė mokymąsi pagal formaliojo ugdymo programas arba mokėsi neformaliojo profesinio mokymo programose, ne mažiau nei 278 projekto dalyviai, neskaitant tų, su kuriais nepavyko susisiekti, o 80,5 proc. iš jų pavyko projekto metu pasiektus rezultatus išlaikyti iki 2025 m. gruodžio pradžios.

Kaip galėjo atsirasti tokie dideli skirtumai? Pirma, Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų veiklą įvykdymo 2023 ir 2024 metais ataskaitose buvo prašoma nurodyti sėkmingai projektą baigusius dalyvių procentinę dalį. Vienos organizacijos pasiektus rezultatus nurodė procentais, o kitos – skaičiais (vienetais), todėl bendra suma neatspindi tikrovės. Antra, PIU projektų darbuotojai galėjo skirtingai suprasti savo užduotį, pavyzdžiui, vieni stengėsi apklausti tiksliai teigiamą rezultatą pasiekusius jaunuolius, o kiti – visus projektų dalyvius. Vadinasi, tiriamųjų grupė „užsiteršė“ arba susimaišė, todėl negalima skaičiuoti, kokią procentinę dalį nuo teigiamu rezultatu dalyvavimą projektuose baigusiuoju skaičiaus darbuotojų pasiekti jaunuoliai sudaro. Trečia, gali būti, kad 3.3 lentelėje tie patys asmenys yra nurodyti keliuose vietose, pavyzdžiui, tie patys jaunuoliai ir dirba, ir savanoriauja; pavyzdžiui, tas pats asmuo 2023-2024 metų laikotarpiu kelis kartus dalyvavo projekte, įsidarbino, neišsilaikė darbo rinkoje, sugrįžo į projektą ir vėl įsidarbino. Prie kitų

veiklų, kuriomis šiuo metu užsiima buvę projektų dalyviai, darbuotojai nurodė, kad 5 dirba užsienyje, 6 sėdi kalėjime, 4 yra vaiko priežiūros atostogose, 2 turi negalią.

Net jei projektų dalyvių apklausos duomenys nėra tikslūs, tie netikslumai negali paneigti pasiektų rezultatų tvarumo.

4. PASLAUGAS TEIKUSIŲ DARBUOTOJŲ IR SIAUROS SRITIES SPECIALISTŲ GRĮŽTAMASIS RYŠYS

Šiame ataskaitos skyriuje yra aptariami kokybinio 2023-2024 m. PIU projektų dalyviams paslaugas teikusių darbuotojų ir siauros srities specialistų tyrimo rezultatai. Rezultatų pristatymas struktūruojamas pagal tyrimui keltus probleminius klausimus.

- a) kokios savybės charakterizuoja PIU paslaugų klientus?
- b) kokių sunkumų iškilo dirbant su jaunais žmonėmis?
- c) kaip yra vertinamos PIU paslaugos? ko trūksta?
- d) kokie yra PIU paslaugų sėkmės ir nesėkmės veiksniai?
- e) kuo PIU skiriasi nuo kitų darbo su jaunimu formų?
- f) kuo skiriasi PIU darbuotojams reikalingos kompetencijos nuo kitose darbo su jaunimu formose dirbančių jaunimo darbuotojų kompetencijų?
- g) kaip sekėsi dirbti / bendradarbiauti su siauros srities specialistais, kitomis organizacijomis? kaip sekėsi telkti tarpžinybinį tinklą ir koordinuoti jo veiklą?

Siauros srities specialistų tyrimui buvo kelta mažiau probleminių klausimų (a, b ir g), tačiau jie iš dalies sutapo su darbuotojų tyrimui keltais problemineis klausimais, todėl abiejų tyrimo tikslinių grupių rezultatai pateikiami ne atskirai, o integruotai. Siekiant tyrimo rezultatus pristatyti greitai prieinamu ir lengvai suprantamu būdu, tyrimo temų kodai, subkodai ir juos iliustruojančios citatos yra pateikiamos lentelėse, o po jomis daromi apibendrinimai.

4.1. PIU paslaugų gavėjų savybės

Apibūdinti PIU paslaugų gavėjų išskirtines savybes buvo prašomi PIU projektų darbuotojai ir siauros srities specialistai. Siauros srities specialistai šia tema pasisakė ženkliai plačiau ir giliau, lyginant su darbuotojais, tačiau abiejų grupių pastebėjimai nebuvo prieštaringi ir papildė vieni kitus.

4.1 lentelė. PIU paslaugas gavusių jaunuolių savybės ir poreikiai

Kodas	Subkodas	Citatos
Žema savivertė ir įsitikinimai apie savo ribotumus	Žema savivertė: „man nepavyks“	<i>S3: Didžioji dauguma yra tiesiog save sustabdę, sustabdę mintimis, kad jiems nieko nepavyks, nieko negali,</i> <i>D6: pasitikėjimo savimi ir savivertės nebuvimas. Yra jaunuolių, dalyvavusių projekte ir baigusių aukštąjį mokslą. Jie baigia, bet jie kažkaip nesugeba įsitvirtinti ir tada matai, kad jie nepasitiki labai savimi ir yra žema savivertė ir net nedrįsta eiti į tuos darbo pokalbius. Mano, kad tai ne jiems.</i>

		<i>D1: atsiribojęs jaunimas, kuriam trūksta, galbūt drąsos žengti tam tikrus žingsnius arba trūksta pasitikėjimo savimi</i>
	Nusivylę ankstesniais santykiais	<i>D5: <...> ateina, sako, noriu darbo, o gal ir mokysiuos <...>. Bet realiai ateina iš vidaus pasižiūrint jautrus žmogus, kuris turi tam tikrų nuoskaudų, nusivylimų... S3: niekam yra nereikalingi, niekam neįdomūs ir viskas yra nebeįmanoma, tai vat didžioji dauguma yra va toks savęs tarsi nurašymas.</i>
	Trūksta autonomijos priimat sprendimus ir atsakomybes	<i>D2: Aišku, jie visi mini, kad labai nori darbo arba kažkokios tai sėkmės vat, kad jam pasisektų. Bet kai būni su jais, tai pamatai, kad jiems tiesiog reikia ryšio ir kad jie turėtų į ką kreiptis, jeigu turi abejonių... nes vat irgi su vienu jaunuoliu pradėjom vat prieš tris metus dirbti ir vis dar, vis dar dirbam, nes jam reikia tiesiog žmogaus, su kuriuo jie galėtų kiekvieną savo žingsnį pasitikrinti.</i>
	Neadekvatūs lūkesčiai	<i>S2: Būdingi įsitikinimai apie tai, kaip turėtų būti, na vat kaip turėtų gyventi ir tas pasilyginimas ne savo naudai. S2: Instagramų ta visa kultūra, kuri suformuoja kažkokius tai, ką jie jau turi turėti ten iki 30-ies – pirmas milijonas jau kaip „Tėve mūsų“. Kad figūra visa be jokių ten raukšlelių. Kūno problemos išreikštos ypatingai merginoms. Vaikinams, kas liečia finansinę tą pusę, kad oje tiktai baigia mokyklą ir jau turi viską turėti: „poršą“, yra milijonas sąskaitoj ir jeigu iki 30-ies aš to neuždirbsiu, vadinasi, gyvenimas jau nepavyko.</i>
	„Įstrigę ydingame mąstymo ir elgsenos rate“	<i>S5: Nes jie, toks jausmas, kartais atrodo, kad jie yra patekę į kažkokį užburtą ratą, kaip šeima ar ne tokia ir jie patekę, ir jie nemato, kad gali būti kitaip. Va čia yra didžiausia bėda jų. Jie galvoja, kad va tik taip ir ne va tik taip, jeigu šeimoj nėra pinigų, jie galvoja, kad vat pinigai atsirastų ir viskas išsispręstų, tiesiog va toks, sakau, ydingas toks ratas vat atrodo. Ir ir mąstymo ydingas ratas, ir tu, nežinau, ir elgsenos tas ydingas ratas toksai ir tada juos įtraukia ir jie patekę ten, jie nemato kito. Žinot, čia kaip arkliams, žinot, uždeda tuos, neatsimenu, kaip jie vadinasi, ir tada tu nematai, kad nu daug visko plačiau yra pasauly ir tu gali kažką iš kito kampo pažiūrėti. D2: kai ateina iš psichoterapeuto, tai žino, kad jisai nori vat tiesiog gauti nemokamą paslaugą. Tai vat vienas iš to. Bet jeigu taip jau žiūrint ne kaip paslaugą gauti, bet ko aš noriu gyvenime, tai čia neįmanoma...</i>

		<i>S4: Ir jie patys savo tokioj bejėgystėj ir nu kad nieko čia nepadarysiu, aš čia nieko niekam nieko nenoriu daryt.</i>
Menki socialiniai įgūdžiai ir sutrikęs santykis su autoritetais (reikšmingais suaugusiaisiais)	Silpni socialiniai įgūdžiai	S1 ir S2: trūksta socialinių įgūdžių, ypač kai bendravimas susijęs su suaugusiais asmenimis, tarkime, tiesiog neateina į pamoką ir neinformuoja mokytojo. S4: <i>O tie pilnamečiai, jie tokie tada visiškai užribyje yra, o jie patys tai tokie pakankamai įlindę į kompiuterius, pakankamai socialinių įgūdžių turintys mažai</i> S2: <i>Tai čia ta technologijų karta, kuri, kuri santykio, gyvo santykio, nu tyrinėjimas vyksta, kaip, kaip aš einu į santykį.</i>
	Bendravimas per technologijas	S1: <i>nes jeigu ne susirašinėjimas telefonu, tai turbūt kontaktuoti su kažkuom būtų sudėtinga, būtų susitart sudėtinga.</i> <i>Neatsiliepia į skambučius, ypač jei prisidirbo ir žino, kad pokalbis bus nemalonus.</i> S2: <i>Tas jaunimas, jisai dabar toks įdomus yra. Jisai ateina iš technologinio pasaulio, kada daug nuotolio, bendravimo, daug žinutėmis [bendraujama – T] ir kartais tas toksai būna paradoksas, kad jie ateina ir sako: „man lengviau žymiai žinutėmis bendrauti, komunikuoti, negu gyvai“ - tarsi visai kitaip, kitas žmogus, kaip kitą žmogų ir save patiria santykiųje. <...></i>
	„Aklai tiki“ autoritetais	<i>S1: Yra tokių atvejų, kad labai aklai tiki, ką bepasakysi, atrodo, taip, žinai, kad pasakau kažkokią tai mintį, kad Kaunas gražus miestas, a, vat sako – tikrai. Va galvoju, gal reikia susilaikyti nuo tokių, žinai, vertinamųjų išsireiškimų, nes atrodo, kad pasakiau ir iš karto kaip nuostata tokia įsitvirtina. Reikia pasižiūrėti. Tokių va atvejų pasitaiko, tai kad lūkestis į mane – tai mes jį kuriam.</i>
	Autoritetus randa socialiniuose tinkluose	<i>S2: Tie podkastai, kuriuos jie klauso, formuoja tokius kažkokius keistus įsitikinimus. Ir labai įdomu, kad kažkokie šiti vat technologinė kultūra – podkastai, instagramas – tampa tėvai, kurie formuoja autoritetą.</i>
Atsakomybės trūkumas	Nesilaiko įsipareigojimų	<i>S1: Pasitaiko atvejų, kuomet jaunuolis padirba kelias dienas ir nusprendžia nebeeiti, nes per sunkus darbas</i>
	Neatsakingai elgiasi	<i>S1: ir neturi atsakomybės grąžinti suteiktą aprangą, o darbovietai jo ieškant, nekelia ragelio.</i>
	Atsakomybės perkėlimas į išorę („aplinka kalta“)	<i>S4: Išorė tokia atsakinga, kad aš nieko nedarau, tai nelabai mano reikalas, čia yra... nežinau. <...> Aplinka kalta. Yra toks, kad tėvai kalti, kad nėra darbo, kad mane išmetė, nes aš tenais... ne dėl to, kad aš nenuėjau į darbą, bet todėl, kad grafikas netinkamas. Labai perkeliama į išorę, tai, manau, tas žvilgsnis į vidų – nelabai. Gal vėliau, kol 16-mečiai, normalu, kad nėra to žvilgsnio į vidų pagal savo</i>

		<i>raidą. Kad jie negali turėti to tokio žvilgsnio į vidų. Bet šiaip labai daug tokio žvilgsnio į aplinką yra. Jei aplinka pasikeistų, tai ir aš pasikeisčiau.</i>
Emociniai sunkumai ir silpna fizinė sveikata	Uždarumas / užsisėdėjimas	S1, S2, S3: uždarumas, užsisėdėjimas, sąstingis <i>S4: Ir jie patys savo tokioj bejėgystėj ir nu kad nieko čia nepadarysiu, aš čia nieko niekam nieko nenoriu daryt.</i>
	„Susigūžę, susitraukę“ emociškai ir fiziškai	S2: <i>Jo, iš tikrųjų tai aš galvoju, kad va šitiems žmonėms, jie dažniausiai, jeigu žiūrint į visą jų kūną, tą struktūrą ar ne, jie labai dažnai būna tokie susitraukę, susigūžę.</i> S1: <i>Užtai, kad pats centras labai bendradarbiauja su skirtingom įmonėm ir, žinai, kai kažkokią darbo vietą suranda ar dar kažką – jie nepajėgūs, kaip bebūtų keista, bet tie, kur sunkiai adaptuojasi, jie nepajėgūs 8 valandas [dirbti fizinio aktyvaus darbo – T].</i>
	Autoagresija	S3: <i>Dauguma yra tikrai labai labai stipriai sustingę tiesiog, tiesiog sustingę, nes, jeigu va taip žiūrėčiau aš, pavyzdžiui, na kadangi aš mokiausi kūno psichoterapiją tuo metu, jau dabar esu pabaigusi, tai tiesiog uždaryti jausmai, uždarytos emocijos, uždaro visą žmogaus sistemą. Ir jisai niekaip negali išjudėti, jeigu jisai, kad ir norėtų to judesio ar ne, bet jis negali, jisai nori būti. Didžioji dauguma yra tokie, kad jie nori būti geri, paklusnūs. Nenori pasirodyti blogi ir tada tą visą pyktį, kurį savy laiko, ar ne, jie uždare, tą visą savo energiją, visą savo jėgą tenai ir naudoja. Ir tada automatiškai neturi to savo gyvybinės jėgos išjudėti į priekį ir viskas.</i>
	Depresija	S1: <i>Buvo ir tokių, aišku, atvejų, bet ten daugiau, daugiau gal išimtiniai tokie labai jau tokie sudėtingesni atvejai, kur toks, na labai gilios depresyvos nuotaikos, žinai, bet mažuma. Iš tos patirties, tai mažuma.</i>
	Užsifiksavę patirtyse trauminėse	S5: <i>Tada traumos labai dažnai būna ar ne, vaikystės traumos, netekčių traumos būna, kurios irgi būna kaip didžiuliai blokai užritinę va tą praėjimą tiesiog praeitį į priekį. <...> Dažniausiai tai yra alkoholis, priklausomybės, ką jie matė, ką jie patyrė ir ir tai yra traumuojanči ta patirtis.</i> S5: <i>O ten jau yra daugiau tokių ateinančių nugalinimo, tokių fiksacijų psichologinių, įkritisų į tą traumą, su kuria jie pameta tiesiog realybę. Va čia yra toks visiškai mokymasis kūnu, paminti kūną, atpažinti, iš kur ten nerimas kyla, vat tie visi.... Jau visai kitas truputėlį, kaip ten sakyti, darbas. <...> Ir jeigu tie vaikai, kur augo saugioj saugioje, mylinčioje aplinkoje, pas juos ten viskas žymiai paprasčiau. Jiems tiesiog tiktais tiktais, kad sujungti kažkokius tai failus tereikia,</i>

		<i>kad, žiūrėk, dabar tu gali - ai tai aš galiu? Ai, tai man tai taip, tas toks tarsi normalizuoti, normalizuoti, pastiprinti ir viskas ir jie sprendžia, eina į gyvenimą. Sako: „man jūsų nereikia - aš jau viskas“.</i>
	Priklausomybės	<i>S5: Tai va, bet vis dėlto didesnė yra - tai priklausomybės. „<...> Tie pilnamečiai, jie tokie tada visiškai užribyje yra, o jie patys, tai tokie pakankamai įlindę į kompiuterius, pakankamai socialinių įgūdžių turintys mažai.</i>
	Fiziškai nusilpę ir neturi ištvermės	<i>S1: oda visa perbalus, nu akivaizdu, kad ten į lauką net neišėina, saulės trūkumas yra. <...> apie fizinį aktyvumą, kodėl aš tą sakau?</i>
Ribos ir savikontrolė	Nėra savikontrolės	<i>S1: Netgi aš esu turėjęs tokį atvejį, kad atėjo pas mane nemiegojus, žinai, mergina. Tai sakau, o tai kaip tu čia taip, žinai? Ai, su draugais buvo smagu, susirašinėjom visą naktį <...>. Mityba... dar kuriuos tėvai prižiūri, tai dar, nu, jie valgo, žinai. O jeigu tikrai kažkaip tai laisvesnė tokia, tai kada pavalgė, kada nepavalgė, tai jie, nežinai, arba turi antsvorį, arba oda visa perbalus...</i>
	Nesilaiko dienos režimo	<i>S1: praktiškai niekas neina 22 ar 23 valandą miegoti. Mes miegam – pas juos gyvenimas verda. Miegas, mityba, fizinis aktyvumas – nu vat, mano akim žiūrint, turėtų būt kažkoks balansas tarp tų trijų dalykų. Miega kada nori, kaip nori, gali per naktį sėdėt ten.</i>
Jaunuolių sunkumų priežastys	Traumuojančios patirtys ir situacijos šeimose	<i>S4: tėvai negali pakelti į mokyklą. S3: Ten gyvena su tais tėvais, kurie, nu ten barasi, rėkia. D7: reikia žmogaus iš šalies šalia, nes greičiausiai jie galbūt gyvena su tėvais. Bet nu tiesiog, kad kartu gyvena... <...> jaunuoliai, kurie neturi, kas būna šalia jų priimant kažkokius gyvenimo sprendimus. Ir nėra žmogaus, kuris juos paskatintų kažką tai keisti savo gyvenime.</i>
	Tėvai pražiūri, nepadedą susitvarkyti su vaiko raidos / brendimo iššūkiais.	<i>S4: kažkuriuo metu, tikriausiai raidoj, kai mokykloj tai būna, mes esam kažkaip atpažinę, kad apie 12-14 metų atsiranda tai, kad bėga iš pamokų kažkokiu metu, nesužiūrima ar neatkreipiamas dėmesys ir tada leidžiama neiti.... Tarsi, kad kažkaip vat išmoksta, kad gali nesimokyti ir gali būti namuose. Arba didelis pokytis, kai išsikrausto į kitą, kitą rajoną gyventi <...>. Tai toksai, na sakyčiau, gal kažkiek ir su ta raida [vaiko raida susiję – T], nu vat iki kokių 10-12 dar tėvai galėjo kažkokią kontrolę turėti, tačiau kažkokiu metu nesukontroliavo, atsirado draugai ar kažkoks nusikalstamas pasaulis ir buvo nueita į tą linkmę.</i>

		<i>D6: vaikui virš dvidešimt metų ir jiems [tėvams] atrodo, kad čia taip turi būti. Yra, aišku, kad ir tėvai ieškosi pagalbos, bet būna, kad tėvai ten gyvena, kad vos ne: „nu tai kas čia tokio“? Ir tada aš sakau: „O kas bus, kai jūsų nebebus?“ Kas tada? Jeigu ne dabar padėti tiems jauniems žmonėms.</i>
	Tėvų hipergloba lengvo sutrikimo atvejais	<i>S5: Vieną pamenu atvejį, kad per didelę tėvų globą, tarsi irgi nesugebės, nemokės, nepavyks... <...> tokia irgi per didelė, tokia hipergloba irgi tada ji atima galių iš žmogaus eiti savo gyvenimo keliu. Ypač, ypač jeigu pavyzdžiui, jeigu būna kažkokia ten, nu nežinau, lengvas sutrikimas, ar ne? Bet šiaip žmogus, jisai pilnai puikiai gali save tiesiog, nu, vesti tą gyvenimą, bet vat ta hipergloba tėvų, kad nu tarsi per kvailas, tarsi nesugebės, nemokės, jį apgaus ar dar kažkaip.</i>
	Gyvenamosios vietos ir mokyklos keitimas	<i>S4: Arba didelis pokytis, kai išsikrausto į kitą, kitą rajoną gyventi.</i>
	Kriziniai gyvenimo laikotarpiai jauno suaugusiojo gyvenime	<i>S4: Vyresnieji, tie kurie ten pilnamečiai, tai jie turi, kažkokias krizes išgyvena. <...> Tokie kriziniai momentai gali būti, kad kaip čia šitoj švytuoklėj – į kurią pusę nueis tas kelias. Arba nueis teigiamesne linkme, sakykim taip, arba tada gali nueiti nu vat tokia komplikuitesne.</i>
	Iškritus iš darbo rinkos sunku sugrįžti	<i>S4: Jie ilgai dirbo, tada iškrito iš darbo rinkos ir labai sunku tada ten grįžti į darbo rinką ir norisi ten kažkaip irgi gyventi, bet kol gali - iš pašalpos. Ir paskui tarsi nepatogu, daug baimių vėl, vėl grįžti į, į darbą arba ieškoti darbo.</i>
	„Instagraminė kultūra“ įsuka ir nepaleidžia	<i>S2: Ir tu „instagraminių“ kultūros neturėjom ir man kelia tai didelę nuostabą, smalsumą, o su laiku pradedą kelt pyktį. Tą normalizuoti ir būtent savyje, kad dabar tas laikmetis, žmonės tikrai su tuo susiduria, nes iš tikrųjų norisi nuvertinti, norisi nuojėtau... kokia nesąmonė, kaip jūs nematote? Tos grynai žmogiškos reakcijos, kurios man asmeniškai kyla.</i>
	Skurdas	<i>D1: na tie visi baziniai dalykai, ko jam reikia. Tai, tarkim, kas susiję su finansais, tai irgi labai stipriai liečia būtent praktinių įgūdžių ugdymo projekte.</i>
Pagalbos poreikiai	Turėti palaikantį reikšmingą suaugusįjį	<i>D1: jaunas žmogus, kuriam reikalingas gal toksai palaikymas stiprus iš kitų žmonių. Kad reikalinga tai, kad juo tiki.</i>

	Palydėjimo paslaugos	<i>D1: Ateina jautrus žmogus, norintis pagalbos ir tiesiog norintis žmogaus šalia, bet jo nekeičiant. Turiu omeny, kad jis lydėtų visur: nuo pokalbio iki dokumentų užpildymo, iki to pačio darbdavio palydėjimo.</i>
	Išlaikyti ryšį su darbuotoju, kol įsitvirtins darbo vietoje	<i>D2: Tai jiems poreikis jautraus žmogaus šalia, kuris netgi paleidus į pasaulį, galbūt, sakykim, pasiekus rezultatą, suradus tam tikrą darbą, vis tiek norės karts nuo karto dar pabendrauti. Jeigu ne gyvai, tai nuotoliu ir pasitikrinti, ar tikrai tinkama linkme eina. Poreikis pratęst dalyvavimą projekte.</i>
	Viešojo transporto paslaugų ⁵	<i>D6: kitą kartą žiūri į tą jauną žmogų ir tu, ta prasme, supranti, kad čia jokios pagalbos būti negali, nes jie neturi, kaip nuvažiuoti iki miesto. Ten ten jam nėra jokio autobuso.</i>
Pagalbos sistemų reakcijos spragos	Mokykla laiko jaunuolius sąrašuose iki 16 metų	<i>S4: Daugiausia tai buvo nusiskundimų, kad žmonės į mokyklą nebeina. 16 metų ir tu oficialiai gali nebeiti į mokyklą... Tai iki to laiko dar bendruomenė tempia – pedagogai, mokykla, dar kažkas, bet kai 16 sueina, tada tikrai yra... sau leidi nebeiti kažkokia prasme. S4: esi sąrašuose mokyklose ir negali būti NEET'as, nors tu nebuvai mokykloje pusę metų, jeigu ne metus.</i>
	Du lemtingi metai (nuo 16 iki 18 m.) praleisti nesimokant ir nedirbant	<i>S4: Tie, kurie nebesimoko mokykloje - jiems sunku, bet alternatyvos tarsi nėra, o yra leidimas nesimokyti. Tai jie tikrai nemato, kodėl turėtų mokytis tada. O pasirinkimo, ką daryti – nėra. Nu ir vat paskui mūsų darbuotojai ir tas pats, kur dirbo praktinių įgūdžių ugdyme, susiduria su tuo, kad nuo 16 arba nuo anksčiau nebeini į mokyklą, tai kai tau sueina 18 - tu neturi jokio įgūdžio kažkur eiti. Neturi tokio ritmo arba, kaip pasakyti, dienotvarkės. Ir paskui – iš karto eiti į darbą? Iš karto yra kažkoks kosmosas. Nesvarbu, kad jaunas žmogus fantazuoja: „sueis 18 – eisiu dirbti“, nors nuo 14 tu niekur neini iš namų. Pasidaro labai didelis barjeras. S4: Tai vat aš galvoju, kad susiję, nes aš ilgai dirbu labai, tai buvo laikai, kai nebuvo tas 16, kad gali neiti į mokyklą, ten tempdavo tave visaip. Tai aš nežinau, kuris kelias yra geresnis - man sunku vertinti, bet dabar tada tikrai yra.</i>
	Nematomi jauni suaugusieji	<i>S4: Tai vaikų teisėms tu neberūpi, nes tu esi pilnametis. Įsivaizdavimas yra visuomenės arba tos bendruomenės, kad tu turi eiti dirbti ir mokytis. Ir tada, jei tu šitų negali išpildyti reikalavimų dėl savo</i>

⁵ Apie tai plačiau PIU projektų (ne)sėkmės veiksnių 4.4 skyriuje.

		kažkokių tai vidinių negebėjimų arba ir tada į atskirtį eini toks, arba kompiuterį, kur gauni tokių pačių ratą kažkokia prasme... S4: Buvo tokių pilnamečių, kur gyvena globos namuose, po 18 metų grįžo gyventi pas tėvą arba motiną arba sugyventinį ir tada yra toks jau išskirtimas iš kažkokios sistemos.
	Skirstymas į MGT ir NEET yra formalus	S4: realiai vat yra paradoksas. Realiai esi NEET'sas, bet kadangi tu esi užimtumo tarnyboje registruotas tu esi mažiau galimybių turintis. Čia tas pagrindinis kriterijus yra, kad mažiau galimybių turintys, tai gali būti tie, kurie registruoti nu, pavyzdžiui, kad ir užimtumo tarnyboj būti mokyklos sąrašuose, o NEET'sas turi būti niekur, neįrašomas, net negauti, netgi nu kaip ten tos sveikatos draudimo. Paskui irgi jam dalyvaujant projekte galima įregistruoti kaip čia užimtumo tarnyboje, ir tada esi jau tarsi esi MGT jau <...> gal tokio didelio ir nėra vat būtent vis tiek yra nu kad esi NEET'sas irgi esi turintis mažiau galimybių. Yra tokia nu, kaip čia ant ribos kažkokia prasme arba nu vat, kažkokių mažiau galimybių arba daugiau. Nu tokių socialinę riziką patiriančių. Aš tai didelio skirtumo darbo specifikoje? Tai ne, ne, ne man galvoj nesidiferencijuoja, kažkaip tais daugiau gal tokio kažkokio asmenybės, bet čia nesusiję visiškai su MGT ar su NEET.
	UŽT ir mokyklų paslaugos neatitinka tikslinės grupės poreikių	S4: Man daugiau kelia pykčio apie tai, kad nu kad, pavyzdžiui, Užimtumo tarnyboj registruotas nebesi NEET'as, kas nu yra nesąmonė. Nes Užimtumo tarnyba nepadarė, ta prasme kažkokio savo, savo, savo darbo. Arba, nežinau, esi sąrašuose mokyklose ir negali būti NEET'as, nors tu nebuvai mokykloje pusę metų, jeigu ne metus. D6: Tai, kas, kad ten užimtumo tarnyba galbūt jį pakvies kažkur į kažkokį renginį, jis ateis arba neateis. Nu gerai, jį pusei metų pašalins už kažkokius nusižengimus. Nu ir kas? Jisai pasidarys tą statusą, netekęs bedarbio statuso ir jis vis tiek bus toj užimtumo tarnyboj. <...> Toksai va nu čia tas tas dalykas iš vienos pusės padeda žmogui, iš kitos pusės jam kenkia. D6: Tai niekas ir nedirba, ir, pavyzdžiui, tu pasiimi tą jaunuolį ten, pavyzdžiui, ir klausiu: „ar tau užimtumo tarnyboje padeda, ar jūs ten dažnai einat?“ – ne. Tai, kas būna? Pavyzdžiui, kiti kas penkis mėnesius tikrai nueina...
	Tėvai ir specialistai jaučiasi bejėgiai	S4: tėvai ar ten kokie darbuotojai tokioj bejėgystėj atsidūrė su jais.
Skirtumai priklausomai nuo demografinių ir	Iki 16 metų; 16-18 metų tarpsnis ir pilnamečiai	S4: Čia pagal amžių, tai gal tie kurie mokėsi mokykloje ir jie kaip čia pasakyt yra sąrašuose, bet neina į tą mokyklą tokie, kaip ir juos lengviau surasti ir labiau žino, kokia nors ten vietos bendruomenė, mokykla ar ten pedagogai ar socialiniai darbuotojai. Bet jie dar tokie, kaip yra vaikų teisių sistemoj,

šeimos charakteristikų		<i>tai tokie vat daugiau, kurie eina į mokyklą, bet, bet iš tikrųjų neina. Ir tuos, kurie jau visiškai neberūpi tie, kuriems sueina 18 m. Kaip ir žino užimtumo tarnyba, arba ten koks nors probacijos pareigūnas, jeigu dar yra probacijos, kad jisai yra, bet ten tada tokio rūpesčio arba tokio dėmesio jau nebegavo.</i> <i>S4: Aš ilgai dirbu labai, tai buvo laikai, kai nebuvo tas 16, kad gali neiti į mokyklą, ten tempdavo tave visaip. Tai aš nežinau, kuris kelias yra geresnis, man sunku vertinti, bet dabar tada tikrai yra, kad labai jeigu kaip čia. Tie kurie nesimoko mokykloje, jiems sunku, bet alternatyvos tarsi nėra, o yra leidimas nesimokyti. Tai jie tikrai nemato, kodėl turėtų mokytis tada. O pasirinkimo, ką daryti – nėra. Nu ir vat paskui mūsų darbuotojai ir tas pats kur dirbo praktinių įgūdžių ugdyme susiduria, kad nuo 16 arba nuo anksčiau nebeini į mokyklą, tai kai tau sueina 18 tu neturi jokio įgūdžio kažkur eiti, nu tokio ritmo arba nežinau kaip pasakyt dienotvarkės? Paskui – iš karto eiti į darbą? Iš karto yra kažkoks kosmosas, nesvarbu, kad jaunas žmogus fantazuoja, sueis 18 – eisiu dirbti, nors nuo 14 tu niekur neini iš namų. Pasidaro labai didelis barjeras, vat kažkokie tokie gal dalykai.</i> <i>S4: Mano patirtyje ir kažkaip šiam projekte buvo paprasčiau su 20-mečiais kažkaip dirbti, nes tada gali truputį tą atsakomybę jiems grąžinti, jeigu jam yra 15 ir jis pyksta ant girto tėvo, kuris susimušė. Tai nu tai kokia čia jo atsakomybė yra, vis tiek yra dar šeimos ir tėvų dalykai, kažkokia prasme. O kai tau yra 20 metų ir tu su patėviu susimušei, tai tu gali gal ten negyventi, tu gal gali ieškotis darbo, išsikraustyti. Nu kažkaip daugiau gali atiduoti tam žmogui, vyresniam už savo gyvenimą, tą atsakomybę, kai su penkiolikmečiu nelabai yra.</i> <i>S4: Jeigu 16-metis nori dirbti, tai jo galimybės įsidarbinti yra žymiai mažesnės nei 20-21 metų, nes pagal tai, kad darbdaviai sunkiau priima arba įgūdžiai yra kitokie vat kažkaip tais.</i>
	Miesto ir nutolusių vietovių paslaugų prieinamumo ir galimybių skirtumai	<i>S4: pavyzdžiui, vat nu tikrai važiuom pas vieną jaunuolį į namus, nes nepilnametis. Tai ten nieko nėra. Nei ten, nei ten kažkur jam nueiti, kažką veikti, nei kažkur... nu tikrai kažkur tarp laukų stovi tas namelis.</i> <i>D6: kitą kartą žiūri į tą jauną žmogų ir tu, ta prasme, supranti, kad čia jokios pagalbos būti negali, nes jie neturi, kaip nuvažiuoti iki miesto. Ten ten jam nėra jokio autobuso.</i>
	Tėvų vaikų ugdymo praktikos	<i>S5: Ir jeigu tie vaikai, kur augo saugioj saugioje, mylinčioje aplinkoje, pas juos ten viskas žymiai paprasčiau. Jiems tiesiog tiktais tiktais, kad sujungti kažkokius tai failus tereikia, kad, žiūrėk, dabar tu gali - ai tai aš galiu? Ai tai man, tai taip - tas toks tarsi normalizuoti, normalizuoti, pastiprinti ir - viskas ir jie sprendžia, eina į gyvenimą. Sako: man jūsų nereikia - aš jau viskas.</i>

PIU projektuose dalyvavusiems jaunuoliams būdinga pažeminta savivertė, kuri atsispindi jų įsitikinimuose apie save, savo gebėjimus ir neadekvačiuose lūkesčiuose. Jaunuoliai nepasitiki savo jėgomis ir gebėjimais pasiekti trokštamų rezultatų. Kita vertus, galima įžvelgti, kad jų lūkesčiai nėra adekvatūs jų galimybėms - pavyzdžiui, svajoja apie tobulą kūną, tačiau nededa pastangų, kad svajonę įgyvendintų, arba pasirenka nerealią arba neįmanomą pasiekti idealą ir tokiu būdu pasmerkia bet kokias pastangas nesėkmei. Dažnai jie yra įskaudinti ir nusivylę turimais ar turėtais santykiais su kitais žmonėmis (draugais, tėvais ar kitais reikšmingais suaugusiais), todėl yra užsisklendę savyje, „įstrigę ydingame mąstymo ir elgsenos rate“, įsitikinę, kad yra niekam nereikalingi ir neįdomūs. Dėl žemos savivertės arba pasitikėjimo savimi ir savo jėgomis trūkumo jiems yra būtinas nuolatinis kitų žmonių patvirtinimas, kad viskas su jais yra gerai, kad gerai daro, kad patys gali priimti sprendimus ir pan.

Dėl silpnų socialinių įgūdžių jaunuoliai susiduria su sunkumais kuriant ir palaikant santykius su kitais žmonėmis ir ypač su reikšmingais suaugusiaisiais: tėvais, mokytojais, darbdaviais, institucijų darbuotojais, jei tenka su tokiais bendrauti. Ir tai susiję su dviem aplinkybėmis. Pirma, tai pabėgimas į arba pasislėpimas už technologijų. Kai nuolatos bendrauja su kitais žmonėmis tik susirašinėdami žinutėmis, ilgainiui praranda kontaktinio bendravimo įgūdžius, todėl pradeda vengti asmeninių susitikimų. Antra, yra sutrikęs arba pažeistas santykis su autoritetu, kuris pasireiškia priešingomis kraštutinėmis reakcijų į autoritetą strategijomis: visiška priklausomybė nuo autoriteto - „aklai tiki“ autoritetu, nekvestionuoja ir priima jo nuomonę, arba bėgimu, vengimu ir atmetimu visko, ką sako tėvai, mokytojai, darbdaviai ir kt. Tokiu atveju autoritetai, siektini pavyzdžiai yra ne tėvai šeimoje ar mokytojai mokykloje, o nuomonės formuotojai socialiniuose tinkluose.

PIU dalyviams trūksta atsakomybės arba nėra susiformavęs atsakomybės jausmas - jie gali nesilaikyti įsipareigojimų, pasielgti neatsakingai, pavyzdžiui, nepranešti, kad neatvyks, negrąžinti darbdavio suteiktų darbo priemonių ir pan. Atsakomybę už savo veiksmus ir sprendimus yra linkę perkelti į išorę, dėl nesėkmių kaltinti aplinkybes arba kitus žmones. Vengimas priimti savarankiškus sprendimus taip pat atspindi bėgimą nuo atsakomybės.

Sutrikęs režimas arba nėra visai jokio dienos režimo, kada ir kiek miega, kada ir ką valgo ir pan. Trūksta savikontrolės ir valios. Nejaučia poreikio eiti į lauką, judėti, fiziškai nusilpę ir neturi ištvermės. Jaunuoliai yra užsidarę, atsitraukę nuo pasaulio, „susigūžę, susitraukę“ tiek emociškai, tiek ir fiziškai. Užsifiksavę trauminę patirtį, neįveikę krizinių gyvenimo momentų (raidų virsmų). Vieni yra gilioje depresijoje, pyktį ir kitas neigiamas emocijas uždarę savyje, o jos griauja iš vidaus. Kiti nuo emocinių išgyvenimų ir sunkumų bėga į priklausomybes. Šiems jaunuoliams reikia ilgesnio laikotarpio ir gilesnės pagalbos.

Kalbėdami apie jaunuolių savybes tiriamieji neišvengiamai užsiminė ir apie jaunuolių patiriamų sunkumų priežastis. Dažnos raidos traumos arba traumuojančios patirtys ir situacijos šeimose. Tėvų apleisti jaunuoliai arba nutrūkę jaunuolių santykiai su tėvais, tėvai nedalyvauja jų gyvenime. Tėvai negali padėti savo vaikams, nes galbūt patys su savimi nesusitvarko. Kartais tėvai pražiūri, nepadedą susitvarkyti su vaiko raidos / brendimo iššūkiais,

pavyzdžiui, nuolaidžiauja ir leidžia neiti į mokyklą, nepaspaudžia, kol dar gali (iki 10-12 metų), o po to netenka galios. Tėvai nusiminę ir nusivylę, nes nežino, kaip vaikams padėti. Arba vaikų elgesį, pavyzdžiui, tūnojamą namuose priima kaip normalų, nekvestionuoja. Apleistumui priešinga auklėjimo strategija yra hipergloba. Silpnos sveikatos arba nežymaus sutrikimo atveju tėvai apgobia vaikus savo globa, saugo visur ir nuo visko, todėl vaikai neįgyja savarankiškumui reikalingos drąsos ir atsakomybės.

Natūralūs raidos ir susiklosčiusių gyvenimo aplinkybių sukelti pokyčiai taip pat gali tapti patiriamų sunkumų priežastimis. Pavyzdžiui, nesėkminga adaptacija pasikeitus gyvenamajai vietai ir / arba mokyklai. Arba kriziniai gyvenimo laikotarpiai jauno suaugusiojo gyvenime, su kuriais nesusitvarko, neįveikia, pavyzdžiui, iškritus iš darbo rinkos ir kurį laiką pagyvenus iš pašalpos sunku sugrįžti.

„Instagraminė kultūra“ įsuka ir nepaleidžia, jaunuoliai negali jos išvengti, o šitie jaunuoliai patiria visus jos neigiamus padarinius, neturi atsparumo jos iššūkiams įveikti. Skurdas, ribojantis jaunuolių galimybes rinktis, gyvenimas atitolusiose vietovėse ir paslaugų prieinamumo trūkumas.

Jaunuolių patiriami sunkumai ir iššūkiai skiriasi priklausomai nuo šių demografinių ir šeimos charakteristikų: amžiaus grupės (iki 16 metų, 16-18 metų ir pilnamečiai), miesto ir nutolusių vietovių paslaugų prieinamumo bei galimybių skirtumų. Kokiais būdais tėvai kuria santykius su vaikais: meilė ir globa ar apleistumas ir priekaištai?

Pagalbos poreikiai

- Turėti palaikantį, paskatinantį ir galintį įkvėpti, kad kažką jaunuolis gali veikti gyvenime, asmenį.
- Turėti vieną žmogų, kuris jį palydėtų nuo vieno paslaugos teikėjo prie kito, padėtų susiorientuoti tarp skirtingų sistemų.
- Išlaikyti ryšį su darbuotoju, kol įsitvirtins darbo vietoje, kol adaptuosis prie darbo vietos keliamų reikalavimų, sukurs santykius su darbdaviu ir kolegomis.
- Viešojo transporto paslaugų.

Tyrimo metu išryškėjo šios socialinės apsaugos ir švietimo sistemų pagalbos jaunimui spragos:

- Mokykla laiko jaunuolius iki 16 metų, spaudžia, o jei negali paspausti, slepia nelankymą, „prastumia“ iš vienos klasės į kitą. Kai sukanka 16 m., nebededa pastangų, kad išlaikytų juos mokykloje, nes jie teisėtai jau gali nelankyti mokyklos, bet dar nėra visuotinio lūkesčio, kad jie privalo dirbti.
- Tie dveji metai nuo 16 iki 18 metų, kai jaunuolis jau gali nelankyti mokyklos, bet dar nėra pilnametis, praleisti nesimokant ir nedirbant, yra lemtingi, nes per juos asmeniniai ir socialiniai įgūdžiai tikrai silpnėja. Ir tada sukakus 18 m. toks jaunuolis nėra pasirengęs nei tolimesnėms studijoms, nei darbui.

- Kai jaunuoliai sulaukia 18 metų, jie tampa nematomi arba neįdomūs. Jiems labai reikia socialinių paslaugų, bet savivaldybės nesiima vertinti šių jaunuolių paslaugų poreikių ir organizuoti paslaugų teikimo.
- UžT paslaugos neatitinka PIU projektų tikslinės grupės poreikių. Tam tikra prasme jos padeda jaunuoliams pasislėpti po „aktyviai ieškančio darbo“ arba „besimokančio“ etiketėmis. Siekiant integracijos į darbo rinką šiems jaunuoliams reikia daugiau pagalbos, nei UžT konsultantas gali pasiūlyti.
- Skirstymo į NEET ir MGT PIU projektuose yra formalus, nes pagrindinis skirtumas yra ne jaunuolių poreikiai, o formali registracija mokyklos arba UžT sistemose.

4.2. Darbo su PIU projektų dalyviais sunkumai

Apie darbo su PIU projektų tikslinę grupę sunkumus buvo klausiama abiejų kokybinio tyrimo grupių: darbuotojų ir siauros srities specialistų, ir jų įvardintų sunkumų pobūdis išsiskyrė. Patiriamų darbo sunkumų skirtumus lemia skirtingi darbuotojų ir siauros srities specialistų vaidmenys bei funkcijos.

4.2 lentelė. PIU projektų darbuotojų patiriami darbo su tikslinę grupę sunkumai

Kodas	Subkodas	Citata
Sunkumai dirbant su jaunuoliais	Sunku motyvuoti nemotyvuotus	<i>D2: Bet taip tikrai yra iššūkis ir padėti jiems [jaunuoliams – T] kažko norėti, pavyzdžiui. Nes jie tokie, žinot: „ne, man nieko nereikia, man viskas gerai. Ne, aš ten jo, darbo kaip ir norėčiau, bet jeigu reik kažką daryt, tada jau gal ne, jau nebenoriu“ toksai... tikrai nemotyvuotas žmogus, tai mano tokia patirtis.</i>
	Reikalingos paslaugos šeimoms	<i>D1: Bet tikrai labai nemažai tekdavo taip dirbti. Čia papildomai tiesiog matydama, kad jei noriu padėti jaunuoliui, pirmiausia turiu padėti šeimai. Ten susitvarkyti tam tikrus dalykus, kad galėtų tas jaunuolis gerai jaustis šeimoje ir tada pats stiprėti ar daryti kažkokius žingsnius dėl savęs.</i>
NEET jaunuolių paieškos sunkumai	Kaip rasti jaunuolį, iškritusį iš visų valstybės sistemų (švietimo, sveikatos draudimo, mokesčių)?	<i>D1: projektas yra skirtas NEET jaunuoliams <...> kurie nedirba, neregistruoti užimtumo sistemoje, nesimoko. Tai jie niekur nefigūruoja. <...> Jei mes tikrai kalbame apie tą jaunuolį, kur jo niekur nėra. Ir iššūkis yra kaip jį pasiekti.</i>

NEET ir MGT dalyvių leidžiamų (numatytų) proporcijų ribojimai	Sunku rasti projekte numatytą NEET jaunuolių skaičių	<i>(D4): Tai ir per seniūnijas kreipdavomės ir vis gaudavom atsakymus, kad mes tokių neturim. Būtent jaunuolius labai buvo sunku atrasti.</i>
	Sunku pradedantiems darbuotojams	<i>D4: Tai buvo sunku atrasti jaunuolių, nes mes su kolegėm dirbam abi pirmus metus. Tai mums buvo labai didelis iššūkis atrasti tuos jaunuolius.</i>
	Seniūnijos atsisako bendradarbiauti	<i>D2: su seniūnijoms šiek tiek problematiška bendrauti, nes seniūnijos, jos kaip ir žino tuos žmones, bet kaip ir negali jų, nu kažkaip tai jis ten paskūsti ar duomenų suteikti.</i>
	Negali į projektą priimti UŽT registruotų ilgalaikių bedarbių, nakvynės namų gyventojų, individualios veiklos pažymas išsiėmusių, bet jos nevykdančių, jei yra jau viršyta MGT dalyvių procentinė dalis	<i>D8: gal aš čia labai esu tokia, kur labai noriu padėti žmonėm ir išvelgiu iš tikrųjų labai daug tam projekte, išvelgiu tokios neteisybės. <...> Nes tas [nemotyvuotas – T] jaunuolis, pavyzdžiui, kur mums tokių jaunuolių ieškoti? Pavyzdžiui, aš įsivaizduoju, kad man pirma vieta yra nakvynės namai ar ne? Jie nakvynės namuose negali gyventi, net būti ten [jie negali, jei - T] neregistruoti Užimtumo tarnyboje. Ir tai, vadinasi, kad tas jaunas žmogus, ten gyvenantis tuose nakvynės namuose, jisai nėra NEET, nes jisai yra registruotas Užimtumo tarnyboje.</i>
	Į projektą galėtų priimti, jei jaunuolis išsiregistruotų iš UŽT	<i>D8: nueini į Užimtumo tarnybą ir surenki tuos ilgalaikius bedarbius jaunuolius iki trisdešimties metų, ir tu jiems pristatinėji tą projektą. Ir galų gale sakai: „Bet jeigu norit pradėti projektą, jūs turite išsiregistruoti iš Užimtumo tarnybos“. Ir tada jie visi sako: „Ne“. Nes ta prasme jiems vis tiek yra apie nepasitikėjimą. D8: pati socialinė darbuotoja, ten [nakvynės namuose – T] dirbanti, sako: „Aš negaliu jų išregistruoti“. D8: dabar pirmadienį Užimtumo tarnyboje prisiregistravo daug jaunuolių. Ir aš nuvažiuoju ten, pavyzdžiui, dar ir po savaitės ir sakau: „išsiregistruokite“. Nu ir jie nesupranta, jie pečiais trauko: „Ta prasme? Mes ką tik prisiregistravom“, ir dabar atvažiavo kitas, ir sako: „Išsiregistruokite“. Ir man pačiai, man, pavyzdžiui, pačiai yra gėda. Kažkaip pati negerai tokia jaučiuosi, kaip nusikaltimą darydama, nes na man tokia nesąmonė. D7: Nu realiai mes nepakenkiam jaunuolius pirma priimdamos į projektą ir jau tada, jeigu matome galimybę, registruodamas Užimtumo tarnyboje. Mes kaip ir nepakenkiam, bet tai yra, nu, kažkaip tai, ką žinau, tokia medžioklė, tokia gaunasi medžioklė.</i>
	UŽT darbuotojai NEET jaunuolių neregistruodavo, o nukreipdavo į projektą	<i>D8: Dar anksčiau, kai dirbau, tai buvom kažkaip susidirbusios su viena Užimtumo tarnybos darbuotoja. Tai, žodžiu, jinai dirbdavo taip, kad ateidavo jaunuolis, tinkamas man ir jinai, sako, pažiūri ar jisai jokių pinigėlių iš niekur negauna, ir jinai net neregistruodavo į Užimtumo tarnybą, sakydavo: „žiūrėk, tada padarom taip: geriau tu pirma pakalbėk va su moterim apie projektą. Jeigu tau nepatiks ten, ką siūlys ji, tada tu ateik pas mane“.</i>

Priemonės, nesprendžiančios MGT grupei priskiriamų jaunuolių integracijos į darbo rinką problemos	Registruojasi dėl socialinių pašalpų, imituoja darbo paiešką.	<i>D6: dažnai jie su tuo bedarbio statusu būna dėl, tarkim, socialinių pašalpų gavimo</i> <i>D2: ilgai užsibuvęs Užimtumo tarnyboj, kuris ten yra dėl to, kad jam nereikėtų privalomo sveikatos draudimo mokėti. Bet iš ten nei kokios naudos gauna, nei mokosi - nieko, tiktais ten, kad yra priregistruotas ir kas tris mėnesius nueina pasirodyt ar dar gyvas.</i>
	Registruoti UžT, nes tai yra būtina sąlyga norint gauti paslaugas nakvynės namuose	<i>D8: Pavyzdžiui, aš įsivaizduoju, kad man pirma vieta yra nakvynės namai ar ne? Jie nakvynės namuose negali gyventi, net būti ten [negali, jei - T] neregistruoti Užimtumo tarnyboje“.</i>
	Išsiima individualios veiklos pažymas, o veiklų nevykdo.	<i>D6: jie atsidarė kažkokią individualią veiklą, kažkokią tai, kurios realiai nevykdo.</i>
	Įkuria verslui skirtas organizacijas, veiklų nevykdo, nesugeba jų likviduoti	<i>D6: Aš dabar turiu, pavyzdžiui, jaunuolį, kuris tam, kad gauti pinigų narkotikams, perėmė mažąją bendriją. Ir jisai yra MGT, jisai negali gauti draudimo valstybės, o uždaryti mažąją bendriją jisai pats nesugeba, tai yra labai daug reikalų. <...> Bet iš tikro jisai tos individualios arba tos mažosios bendrijos tų veiklų nevykdo, tik formaliai kabo sistemose.</i>
	Per didelis privalomas tarpžinybinių susitikimų skaičius	<i>D6: nepatinka tas planas, kad aš turiu pasiekti per metus ten, daug tų tarpžinybinių padaryti. Na, toks toks įpareigojimas yra labai sunkus. Ir tu supranti, kad kai kur nuvažiuosi tik dėl parašų, nu kaip dėl nieko, nes realiai iš to nelabai kas gausis, tai va. Tai gal tada nereiktų tų planų? Nes tikrai vat dvidešimt trečių - dvidešimt ketvirtų metų planas buvo nenormaliai didelis.</i>
Pasiūlymai	Keisti NEET apibrėžimą.	<i>D6: Ir mes jų negalim pasiekti, tų jaunuolių. Negalim priimti, jeigu užsipildęs savo MGT, ir viskas. <...> Man atrodo, iš viso reiktų tą NEET apibrėžimą pakeisti. Čia, mano nuomone, bent jau ilgalaikius visus bedarbius, va tokius jaunuolius, nežiūrint į tai, kad jie yra registruoti Užimtumo tarnyboje, bent jau praktinių įgūdžių ugdymo projekte juos vertinti, identifikuoti kaip NEET jaunuolius.</i> <i>D6: Bet realiai dažnai MGT yra tikras NEETas, bet jisai skaitosi kaip MGT. Taip, tai čia yra identifikavimo problema. Arba, pavyzdžiui, aš irgi priskirčiau NEET'ams jaunuolius ilgalaikius bedarbius, kurie arba niekada netgi nedirbė arba labai seniai nedirba, ir jie ten toj Užimtumo tarnyboj būna. Būna, juos išmeta, jie vėl grįžta.</i> <i>D7: Tikrai Jaunimo reikalų agentūra čia ir, manau, jų yra darbas pakeisti tą, čia nežinau, čia gal jau politika, bet šiek tiek pakeisti tą NEET statusą. Tai būtų labai didelė parama</i>
	Nuimti MGT ir NEET dalyvių santykio ribas arba padidinti MGT dalyvių procentinę dalį	<i>D6: <...> jeigu būtų šiek tiek pakeistas tas NEET apibrėžimas, tai tada galėtų Jaunimo reikalų agentūra per projektines veiklas pasiekti daugiau tokių jaunuolių ir su jais dirbti.</i>

	Mažinti tarpžinybinių skaičių	privalomų susitikimų	
--	-------------------------------	----------------------	--

PIU projektų darbuotojai įvardijo tik du tiesioginio darbo su jaunuoliais sunkumus, visi kiti sunkumai buvo susiję su kontekstinėmis sąlygomis ir projektų finansavimo konkurse numatytais reikalavimais. Darbuotojams tenka dirbti su nemotyvuotais jaunuoliais ir tai yra didžiausias jų iššūkis ar rūpestis - kaip motyvuoti nemotyvuotus, kaip užnorinti jaunuolius keistis patiems ir keisti savo gyvenimo būdą. Kitas sunkumas yra susijęs su jaunuolių šeimomis - darbuotojai supranta, kad norėdami padėti jaunuoliams turi padėti jų tėvams, nes dalis jaunuolių sunkumų kyla iš sudėtingų šeimos santykių arba skurdo, nepriteklių.

Darbuotojams nėra lengva atrasti jaunuolius, iškritusius iš visų valstybės sistemų (švietimo, sveikatos draudimo, mokesčių). Tai yra viena iš pagrindinių ir daugiausia rūpesčių keliančių darbuotojų užduočių. Jiems reikia atrasti jaunuolius, kurie nenori būti atrasti, jiems reikia įtikinti kitų įstaigų specialistus, kad suteiktų informaciją apie tokius jaunuolius. Gečienė et al (2007) rašė, kad paslauga arba paslaugą teikiantis specialistas turi nueiti pas šiuos jaunuolius, tačiau šio principo beveik neįmanoma įgyvendinti. Darbuotojai yra priklausomi nuo švietimo, socialinės apsaugos ir kt. sistemų įstaigų darbuotojų tarpininkavimo dėl duomenų apsaugos įstatymo ir bendradarbiavimo, kuriam yra būtinas pasitikėjimas ir geranoriškumas.

Sunkumus kelia nustatyta maksimali MGT grupei priskiriamų dalyvių riba. Darbuotojai negalėjo į projektus priimti UŽT registruotų ilgalaikių bedarbių, nakvynės namų gyventojų, individualios veiklos pažymas išsiėmusių, bet jos nevykdančių, jei jau buvo viršyta MGT dalyvių procentinė dalis. Į projektus būtų galėję priimti, jei jaunuolis būtų išsiregistravęs iš UŽT, bet toks prašymas yra nepriimtinas nei darbuotojams, nei jaunuoliams. Praktikoje buvo atvejų, kai UŽT darbuotojai NEET jaunuolių neregistruodavo, o nukreipdavo į projektą. Darbuotojai taip pat minėjo atvejus, kai dirbo su MGT grupei priskiriamais jaunuoliais, teikė jiems paslaugas be atlygio, t. y. neregistruodami arba nerodydami jų projekto ataskaitose.

Priemonės, kurios nesprendžia MGT grupei priskiriamų jaunuolių integracijos į darbo rinką problemos, gali būti kad net sukuria papildomas kliūtis. Jaunuoliai registruojasi UŽT dėl socialinių pašalpų ar socialinio draudimo ir imituoja darbo paiešką, nes tai yra būtina sąlyga norint gauti paslaugas nakvynės namuose. Jaunuoliai išsiima individualios veiklos pažymas, įkuria verslui skirtas organizacijas, tačiau veiklą nevykdo, nemoka, nesugeba jų uždaryti (likviduoti).

Darbuotojų pasiūlymai, kaip būtų galima spręsti minėtas problemas:

1. Keisti NEET apibrėžimą arba NEET grupei priskirti ilgalaikius jaunus bedarbius, kurie dabar priskiriami MGT.
2. Nuimti MGT ir NEET dalyvių santykio ribas arba padidinti MGT dalyvių procentinę dalį.

3. Mažinti privalomų tarpžinybinių susitikimų skaičių.

4.3 lentelė. Siauros srities specialistų patiriami darbo su tiksline grupe sunkumai

Kodas	Subkodas	Citatos
Susiduria su gynyba ir pasipriešinimu	Jaunuoliai atsakomybę perkelia į išorę ir priešinasi pokyčiams.	<i>S1: Didžioji dauguma, ypatingai tie, kurie ateina per [PIU – T] projektą, jeigu mes kalbam tik projekto rėmuose, tai didžioji dauguma, tai ateina, man pasakė: „aš atėjau“. Man pasakė, kad man reikia pasikalbėti – aš atėjau.</i> <i>S3: Iššūkiai - tai turbūt pasipriešinimas... kaip tu matai, kas yra, ko reikia ar ne, bet pats žmogus, tai jis to nemato. Ir jis ar jo visa sistema, protas priešinasi, kad jam to nereikia ir kad jisai nieko nedarys. Tai va čia tas, tas pasipriešinimas, turbūt sunkiausia yra jį įveikti. <...> toks galbūt labiau, kad keistis. Ne kad į konsultaciją ateiti, bet kad įvyktų tas pokytis.</i>
	Neturi lūkesčių, o kartu ir motyvacijos bendradarbiauti su specialistu	<i>S3: Tai vat tokių būdavo, o kiti tiesiog ateidavo, bet poreikių ir lūkesčių kažkokių neturėdavo. Absoliučiai jokių lūkesčių neturėdavo. Jie kaip ir nieko, kaip ir nieko neveikia, tai tikrai tekdavo, darbas būdavo, rimtas darbas rasti [kas juo sudomintų – T]... ir</i>
	Trukdo klaidingi įsitikinimai apie save	<i>S3: tie motyvaciniai mokymai netgi padėdavo ar ne, nes pamatyti, ko jie bijo, ko, ko jiems galbūt reikėtų - kad jau mokymuose parodyti jiems tas gerąsias puses, ką jie gero turi savyje, kad atsirastų tas smalsumas ateiti.</i>
	Nesileidžia į santykį su psichologu	<i>S2: Yra tikrai tokių sunkesnių, man sunkesnių jaunų žmonių, kur aš tarsi jaučiuosi, kad aš tarsi nesukuriu santykio arba nerandu vietos. Pro kur ateiti santykiui. Ir toks labai keistas jausmas yra, bet aš kaip tada sakau – 4 sesijos, jeigu per 4 sesijas pas mus nesusikuria santykis, tai gal vertėtų pabandyti kitą specialistą tiesiog. Kad tiesiog negaišti, negaišti laiko ir gauti vis tik naudą jam kažkokią.</i>
	Nenori keistis pats ir nieko keisti savo įpročiuose, gyvenime	<i>S1: Nors truputis moralizavimo, kad susiimk, žinai - tai viskas, žmogus atsidaro ir tas lankomumas, jisai ten, jeigu mes nu susitariam, kad žinai turėsime ten 10 kokių susitikimų - tai viskas.... Po kokio trečio susitikimo jis dingsta. Aš linkęs esu paprašyti įsipareigojimo, žinai. Na duot kažkokią tai užduotį, mes vis tiek kalbam apie praktinius įgūdžius, apie tai, kad jis kažką tai daro, kad kažkas jo gyvenime keičiasi. Mano vidinis tikėjimas nori, kad būtų toks rezultatas pakeist elgesį <...> jeigu aš nors truputėlį paspaudžiu, perspaudžiu ar balso intonacija, ar moralizuodamas, ar tokia griežto tėvo vaidmenį būdamas ir viskas.</i>

Gali įvardinti tik bazinius poreikius	Reikia pinigų, kuriuos išleistų: maistui, rūbams	<i>S5: Jiem pavalgyti, gauti - tokia yra realybė ar ne <...>. Todėl, kad dažnai būna įsitikinimas, kad nu vat tik toks poreikis - turėti pinigų, pavyzdžiui, jo dažno jeigu paklaustit jaunuolio va tokio, kuris toks vat nemotyvuotas, neina į tą darbo rinką ar ne, tai ko tu labiausiai nori? „Noriu pinigų. <...> Prisipirksiu valgyti, nusipirksiu ten rūbų visokių“, - toks vat primityvus tas lyg lygmuo. Toks į į tą materiją, į tą tokį hedonistinį, tokį malonumų, daiktų va... Tai va tas yra turbūt didžiausias, jų didžiausias tas stabdis, kuris juos pačius stabdo, todėl kad tai yra tas vadinamas proto lygmuo, kur ten niekada nebus gana.</i>
	Gera draugija ir maloniai leidžiamas laikas	<i>S5: pinigų ir ir ir, nežinau, ir gerą kompaniją tiesiog...</i>
	Užblokuoti jausmai, nėra dvasinės, emocinės gyvenimo pusės	<i>S5: Nes labai dažnai pas juos yra užblokuotas tas jausminis pasaulis ir yra tiksliai kūniški visi tokie vat poreikia.,</i>
	Neįsivaizduoja savo ateities, neturi jai lūkesčių	<i>S1: bendrai 2 iš 10 PIU klientų kelia lūkesčius turėti namą, turėti šeimą, tačiau tai nėra dažnas atvejis.</i>
Bijo, vengia psichologų, kaip įveikti šią baimę?	Jaunuoliai vengia psichologų ir terapeutų	<i>S4: Ne visada, ne visada [iškart pasakydavau jaunuoliams, kad aš psichologė – T], tada jie neįsitempia ir kalbasi ir, pavyzdžiui, kalba su manim apie tai, kaip jie nekenčia psichologų. <...> Kartais nuo to žodžio psichologas jiems jau pasidaro silpna... <i>S4: Nes tie žmonės, nu jie nėra motyvuoti eiti pas psichologą, nu ta prasme, kad ateina pas tave, tyli.</i></i>
	Šią baimę padeda įveikti pasitikėjimu grįsti santykiai su PIU projekto darbuotoju	<i>S4: Sėkmės, tai gal kad santykių pavykdavo užmegzti. Mano darbas buvo pirmiausiai per tą koordinatorių, kuris užmezga kažkokį santykį su jaunuoliu, jam tada neblogai sekasi, jis įkalbina ar susitaria, atveža [jaunuolį -T] pas mane. Dažniausiai, pavyzdžiui, net nebūdavo jiems aišku, kad pas psichologą [važiuoja – T].</i>
	Psichologas dirba ne savo kabinete, o AJC bendroje erdvėje	<i>S4: Bet į mūsų centrą atveždavo, kaip praleisti laiką, užimtumo ir aš su jais pasikalbėdavau tokiam vat irgi santykio mezgime. Na, tai, manau, kad tas taip, tokia dar sėkmė. <...> Ne visada, ne visada [iškart pasakydavau jaunuoliams, kad aš psichologė – T], tada jie neįsitempia ir kalbasi ir, pavyzdžiui, kalba su manim apie tai, kaip jie nekenčia psichologų. Nes jie labai nori viską, išsiaiškinti ir žinoti, o po to pokalbio metu papasakoja daug dalykų, tai man tas yra „okei“</i>

		<i>S4: Tai tada galim geriau eiti pažaisti „Uno“ arba kortom, negu čia tylėsim abudu, nes kažkam nerimas taip užkils, kad paskui gali visai būti. Mano patirtis rodo, kad labai labai retai būna, kad kokie nors jauni žmonės labai motyvuoti būtų eiti psichologo konsultacijoms.</i> <i>S4: Vat galvoju, kad psichologas turėtų žinoti, kad šitie jauni žmonės, tai nebūtinai ateis pas tave, kad tu turi eiti pas juos kažkokia prasme. <...> vis tiek susigaudymas svarbu, susigaudymas, kad gali tekti išeiti iš savo kabineto. Nu, kažkokia prasme, kaip jūs sakėt, iš savo tos saugesnės zonos. Bet, jeigu psichologas turi patirties darbe su vaikais, paaugliais, tai susigaudo, kaip tą santykį megzti per kažkias priemones, tai...</i>
Pokyčiui reikia laiko, ilgesnio buvimo projekte	PIU tikslinei grupei reikia ilgalaikės terapijos	<i>S3: vat įsivaizduokit, kiekvienas pokytis žmogui, kai pradeda judėti į pokytį, jam natūraliai sistemoj vyksta pasipriešinimas. Nes ateina ir tas momentas, kai norisi bėgti, atrodo, nesąmonės čia... nes jis pradeda patirti, tai ko nepatyrė ir tai kelia baimę, nes tai yra nepažinta, nesuprasta, neaišku, apie ką ir tada vat šitoj vietoj tu vėl negali eiti intensyviai į tą žmogų. Tu turi šiek tiek atsitraukti, leisti su tuo pabūti ir kartais gal net leisti ilgiau laiko pabūti, nes jeigu tu visą laiką intensyviai ir intensyviai, tai tu vėl tą žmogaus autonomiškumą tarsi prieš jo valią kitą kartą tu jam vat – darom tą, tai kaip tik dar labiau gali užblokuoti.</i>

Siauros srities specialistai, kaip ir darbuotojai, susiduria su nemotyvuotais jaunuoliais ir iš motyvacijos keistis bei keisti trūkumo kylančia gynyba, pasipriešinimu ir vengimu. Jaunuoliai atsakomybę perkelia į išorę: „atėjau nes man liepė, bet aš pats galvoju, kad man šitos pagalbos visai nereikia“. Jei pagalbos nereikia, tai nėra ir lūkesčių pagalbai, pokyčiams, noro bendradarbiauti su specialistu, atsiverti bei priimti jo pagalbą. Trukdo klaidingi įsitikinimai apie save - kad nieko negali, nemoka, niekam netinkamas ir nereikalingas. Jei jaunuoliai pajunta, kad specialistas moralizuoja, ar kad spaudžia kažką keisti savo elgesyje, tai tiesiog dingsta ir neateina į kitą konsultaciją. Jaunuoliai vengia užmegzti santykį su psichologu, o be terapinio santykio, yra neįmanomas ir pokytis.

Jaunuolių jausmai ir emocijos yra užblokuoti, jie neturi ateities vizijos. Gali įvardinti tik bazinius poreikius, jiems reikia pinigų kuriuos išleistų maistui, rūbams, pramogoms su malonia ir smagia draugija. Specialistų vertinimu, vos 20 proc. PIU dalyvių, su kuriais jiems teko dirbti, norėtų turėti savo namus ir šeimą.

Jaunuoliai bijo, vengia psichologų ir psichoterapeutų, gal juos veikia klaidingi stereotipiniai įsitikinimai apie terapiją. Šią baimę padeda įveikti dvi strategijos: 1) pasitikėjimu grįsti santykiai su projekto darbuotoju, kuris nukreipia, kartais ir atveža, palydi iki psichologo kabineto; 2) psichologas dirba

ne savo kabinete, o AJC bendroje erdvėje, eina su jaunuoliais į užsiėmimus už AJC ribų, pvz. į kiną, į žygį ir kt. drauge su koordinatoriumi. Pirma užmezgamas santykis su jaunuoliais, o tada atskleidžia, kad yra psichologas. Tokiu būdu įveikiama stereotipu grįsta psichologų baimė.

Siauros srities specialistai pažymi, kad pokyčiui reikia laiko. PIU tikslinei grupei nepakanka trumpalaikės psichologo pagalbos, pvz., 10 konsultacijų - jiems reikia ilgalaikės terapijos, lėto tempo ir mažų žingsnelių pokyčiui pasiekti.

4.3 Subjektyvus darbuotojų PIU projektų vertinimas

PIU projektų darbuotojų buvo klausama, kaip jie vertina PIU projektus, kaip jie mano, ko dar PIU projektuose trūksta ar kaip juos būtų galima patobulinti. Darbuotojai labai gerai atsiliepė apie PIU projektus ir jų pasiektus rezultatus.

4.4 lentelė. Darbuotojų PIU projektų pozityvaus vertinimo ir tobulintini aspektai

Kodas	Subkodas	Citata
Pozityvus vertinimas	Labai geri, reikalingi, atitinka tikslinės grupės poreikius	D2: Aš tai manau, kad čia superinė paslauga D1: Vertinu labai gerai, reikalinga paslauga, tikrai yra atkreipiama būtent į NEET jaunuolius.
	Prisideda prie teigiamų pokyčių jaunuolių gyvenimuose	D6: aš, pavyzdžiui, tikiu tais projektais ir tikiu tais koordinatorių prisilietimais prie tų jaunuolių ir prisidėjimo prie jų pokyčių, gerų pokyčių.
Pozityviai vertinami paslaugos aspektai	Darbuotojas yra jaunuolio pusėje ir parenka paslaugas pagal poreikius	D2: Tai yra galimybė gauti nepriklausomą žmogų, kuris yra tavo pusėj. Nes visur kitur yra sistemos pusėj - kad tu turi būti sistemos dalis ir tave spaudžia, kiek gali kad tu į tą sistemą grįžtum.
	Minimalūs biurokratijos reikalavimai	D2: Bet aš galvoju, kad mes [darbuotojai – T] esam vis tiek tokie atviresni ir turim galimybę, ir biurokratinę galimybę, nes nereikia ten tų popierizmų tiek pildyti. D1: Ir tų popierių kaip pagrindiniai yra tos anketos, bet jos dėl BDR'o, o visi kiti nėra užkraunami mums. Ir tas irgi yra labai gerai.
	Dalyviai nėra spaudžiami įsipareigoti konkrečiam susitikimų skaičiui, buvimo projekte laikui	D2: ir nesam užkrauti kažkokių laiko limitų. Mes galime skirti laiko tam. Tai va, manau, kad laikas yra brangiausia valiuta šiais laikais ir ir ją, labai sunku nuolat gauti paslaugą, kuri būtų neribojama laike.

		D1: tikrai galim skirti laiko tiek, kiek reikia tam jaunuoliui. Nes labai individualiai - vieniems reikia gal į dvi savaites, kitiems į savaitę du - tris kartus. D3: svarbu tai, kad ji labai yra tokia laisva ta prasme, kad nėra spaudžiamas jaunimas išsipareigoti. Ten jau kažkokio labai ten rimto grafiko, tai va duoda tos laisvės ir tada to streso pamažina, vat kai dalyvauja jaunimas pas mus. <...> Taip šiaip tikrai džiaugiuosi ir labai patenkintas, kad tokios laisvos formos ir tokiu laisvu ritmu. Kad nėra tos įtampos tokios kuriamos jaunimui.
	Gali padaryti dėl jaunuolio tai, ko nedaro socialiniai darbuotojai (arba kiti pagalbos specialistai).	D6: Bet jeigu jo nepasiekia tokie koordinatoriai - ir viskas, socialiniai [darbuotojai – T] neteikia pavėžėjimo paslaugų. Mes čia galim juos atvežti. Atvežti, parodyti, supažindinti, padėti užsipildyti lamoje [LAMA BPO - T] dokumentus ir dar sukontroliuoti. Nes tikrai tą reikia padėti sukontroliuoti, kad jie atvažiuotų pasirašyti sutartį po to, kai papuola į mokyti. Mes tikrai galim šitą padaryti, jeigu mes juos pasiekiam.
	Nemokama paslauga	D2: Nes neturi tiek pinigų, kad galėtų tiesiog vat, pavyzdžiui, nusipirkti konsultantą, kuris tave gali per mėnesį ten n kartų konsultuoti.
	Supaprastinta sutarties su jaunuoliais forma	(D3): kuri mažiau gąsdina jaunuolius ir skatina pasirašyti.
	Galimybė PIU projektui pasibaigus nukreipti jaunuolius į kitus projektus	D6: tęstinumas yra gerai, ir tada jį pakvieti į kitą projektą. Dabar, tarkim, jie gal sudalyvavo JUNGTYSE ir gali ateiti pas mus, arba atvirkščiai. Nu tai vat čia, aš matau tą prasmę.
	Darbuotojai atsidavę šiam darbui	D6: aš tikiu, kad nu čia, projektuose, dirba tikrai tik tie žmonės, kurie yra pasišventę savo darbui.
Trūksta jaunuoliams	Palydėjimo paslaugos, kad įsitvirtintų darbo rinkoje ar švietimo sistemoje	D8: Aš pasiekiau rezultatą, užsidėjau kažkokį tai „check“ ir liuks ir ir paleidžiu jus. O jūs jau ten, - kaip norit. Man kažkaip atrodo tas rezultatas. Nu ne apie rezultatą čia. Ne kiekybė turėtų būt, bet kokybė. Aš tai, pavyzdžiui, esu už tai, kad nu bent kokia pusė metų [ilginti projekto trukmę - T], kad galėčiau tą jaunuolį lydėt, kažkokias tas konsultacijas teikti, vat truputį anam skirt to dėmesio. Man tai atrodo, kad nu truputį būtų jam toks palaikymas.
	Finansavimo siauros srities specialistų paslaugoms	D6: Aš praktinių įgūdžių projektą vertinu labai gerai, bet įvertinčiau dar geriau, jeigu būtų galimybė daugiau finansavimo skirti siauros srities specialistams , kurių mums tikrai labai trūksta... tokie kaip

		<i>pagalba. Ir kartais jaunuoliai dažnai nori ir tų psichologų, ir koučeriu, ir priklausomybių konsultantų, ir kažkokių tai korepetitorių. Tarkim, neišlaikė matematikos ir čia jam didelis nusivylimas, ir paskatinti jį laikyti tą matematiką, tai irgi jam reikia galbūt korepetitoriaus.</i>
	Galimybės gauti psichologo, gyvenančio ne jaunuolio miestelyje, konsultacijų	<i>D6: Tai vat siauros srities specialistų. Tai manau, kad pats geriausias modelis buvo projektas JUDAM. <...> Kada mes tikrai turėjom sočiai korepetitorių visiškai iš kitų miestų. Pavyzdžiui, psichologų jie labai nori, nes aš tai buvau nustebus, kaip vaikinai imdavo psichologus. Vaikinai, kurie atrodė... o kas juos motyvuodavo, paskatindavo? Nes tie psichologai būdavo visiškai iš kito miesto ir jų nepažįstantys. Tai čia ypač aktualu būdavo mažų miestelių jaunuoliams, kurie bijodavo tų pažinčių ten, kad kalbos neišeitų. Tai va, tai, žodžiu, turėtų būti, aš manau, daugiau finansavimo skirta siauros srities specialistams.</i>
	Pavėžėjimo paslaugos nutolusiuose / atokiuose rajonuose ⁶	
Trūksta tinkamų darbo sąlygų darbuotojams užtikrinimo	Darbuotojai jautėsi palikti su jaunuoliais vieni arba verčiami ieškoti nemokamų paslaugų	<i>D6: Tikrai labai didelis dėmesys skiriamas, kad nebūtų koordinatorius paliktas vienas ir mes tada ieškom, kur čia ką gauti nemokamai [paslaugas jaunuoliams – T] ir kaip padėti.</i>
	Finansavimo asmeninių automobilių amortizacijos išlaidoms kompensuoti	<i>D6: neskiriamas joks finansavimas automobilių nusidėvėjimui. D1: Mūsų apskrityje tai labiau nutolę jaunuoliai nuo miesto, labiau kaimo vietovėse. Tai pats sunkiausias dalykas, tai jiems atvažiuoti, tarkime, į kažkokį mūsų sutartą susitikimą. Dažniausiai reikėdavo važiuoti man.</i>
Nedeklaruoti klientai: paslaugas jaunuoliams suteikia neformaliai, nesudaro sutarčių, negali parodyti, kad su jais dirbo	Netolygiai išvystytas PIU ir JUNGTYs projektų paslaugų tinklas	<i>„aš dirbu X mieste ir X apskrityje, o, pavyzdžiui, Y miestas neturi JUNGČIŲ ir man vėl... Pavyzdžiui, aš ten nuvažiuoju, mes tiesiog pasiimame tuos jaunuolius ir dirbam su jais. Aš jų rodyt nebėgaliau, bet nu kažkaip žmonėms reikia, atrodo, norisi padėti“.</i>
	Viršyta MGT dalyviams numatyta riba (20 proc. visų dalyvių).	<i>D7: Noriu pasakyti, man dar labai, pradžioje sunkiausia gal dar buvo dirbti su jaunuoliais, kad, pavyzdžiui, jiems tikrai reikia paslaugų. Nes mes turėjome priklausomybių konsultantą ir jiems reikia labai, pavyzdžiui, paslaugų, bet jie negali išeiti iš Užimtumo tarnybos, nes jie gauna pašalpas. Ta prasme, kaip man pasiūlyti žmogui rinktis tarp manęs ir pašalpos? Na, tai aš niekaip negaliu. Ir tada</i>

⁶ Apie tai plačiau sėkmės ir nesėkmės veiksnių 4.4 skyriuje

		<i>gaunasi ir nu padėdi tu tam žmogui, vis tiek dirbi su juo neformaliai. Kažkaip pradėdi su juo bendrauti - tai na čia gal mano problema - bet tikiu, kad ir dauguma darbuotojų negali pasakyti „ne“ ir viskas. Tu žinai, kad tu gali padėti, ten kažkur kažką tikrai tu gali.</i>
--	--	---

Bendrai darbuotojai PIU projektus vertino kaip **reikalingą ir tinkamą paslaugą nemotyvuotiems jaunuoliams**. Prisitaikoma prie dalyvių kaitai būtino ritmo ir tempo, nes dalyviai nėra spaudžiami įsipareigoti konkrečiam susitikimų skaičiui, buvimo projekte laikui. Darbuotojai parinkdami paslaugas atsižvelgia į jaunuolių poreikius, supranta jų perspektyvą. Gali dėl jaunuolių padaryti tai, ko nedaro kiti švietimo, socialinės apsaugos ar kitų sistemų specialistai. Supaprastinta sutarties su jaunuoliais forma ir minimalūs biurokratijos reikalavimai. Paslauga yra nemokama ir projektuose dirba šiam darbui atsidavę darbuotojai. Jei dalyvavimo PIU projekte metu nepakanka laiko rezultatui pasiekti, yra galimybė jaunuolius nukreipti į kitus projektus.

Darbuotojų išsakytus PIU projektų tobulinimo aspektus galima išskirti į dvi grupes: ką galima pakeisti dėl jaunuolių, ir kaip pagerinti darbo sąlygas darbuotojams - abi tobulinimo kryptys prisidėtų prie geresnės paslaugų kokybės.

Paslaugų jaunuoliams tobulinimo galimybės:

1. Sėkmingai integracijai į darbo rinką ar švietimo sistemą nepakanka įsidarbinti ar sudaryti sutartį su mokymo įstaiga. Šiems jaunuoliams reikia pagalbos išsilaikyti darbo vietoje ar mokymosi įstaigoje, todėl palydėjimo paslaugą reikia pratęsti net ir pasiekus projekto rezultatą (integraciją į darbo rinką, švietimo sistemą), arba pakeisti paties rezultato formulotę, pvz. išsilaikyti darbo rinkoje bent mėnesį.
2. 2023-2024 m. PIU projektuose buvo sunkumų su siauros srities specialistų paslaugų įsigijimu. Su šiais sunkumais nesusidūrė arba jų patyrė mažiau tos projektus vykdančios organizacijos, kurios turėjo organizacijose nuolatos dirbančius psichologus. O tos, kurios neturėjo, patyrė sunkumų su specialistų paieška, pavyzdžiui, specialistai nesutiko dirbti už numatytą įkainį, negalėjo jiems pasiūlyti minimalaus darbo krūvio, trūko finansavimo, pavyzdžiui, kai buvo poreikis ilgesnei terapijai, nei projektas gali apmokėti. Maži miestai ir atokios vietovės susidūrė su problema, kur visi visus pažįsta, jaunuoliai nepasitiki ten gyvenančiais ir dirbančiais specialistais, nes bijo, kad jie nesilaikys konfidencialumo. Darbuotojai įvardino poreikį užtikrinti galimybę gauti psichologo, gyvenančio ne jaunuolio gyvenamojoje vietovėje, konsultacijų.
3. Nutolusiuose / atokiuose rajonuose gyvenantys jaunuoliai yra tarsi įstrigę, nes neturi mobilumo galimybių. Patys neturi transporto, o viešas transportas nevažiuoja. Todėl yra poreikis pavėžėjimo paslaugoms.

Darbuotojų darbo sąlygų tobulintini aspektai:

1. Darbuotojai jautėsi palikti su jaunuoliais vieni arba verčiami ieškoti nemokamų siauros srities specialistų paslaugų jaunuoliams.

2. Į nutolusius rajonus ar atokias vietas darbuotojai važiuoja savo automobiliais, nors projekte neskiriama finansavimo automobilių nusidėvėjimui (amortizacijos išlaidoms) kompensuoti.
3. Darbuotojai nedeklaruodavo klientų arba paslaugas jaunuoliams suteikdavo neformaliai, be sutarčių, nes negalėjo parodyti, kad su jais dirbo. Tokį sprendimą darbuotojai priimdavo, jei į juos kreipėsis jaunuolis gyveno kitoje, nei darbuotojui aptarnauti priskirtoje savivaldybėje arba jo organizacijoje jau buvo viršyta maksimali MGT dalyviams numatyta riba (20 proc. visų dalyvių).

4.4. PIU projektų sėkmės ir nesėkmės veiksniai

Darbuotojų buvo prašoma įvardinti, kokie veiksniai prisideda prie PIU projektų sėkmės, arba kas padeda pasiekti projekto rezultatų, o kas trukdo. Darbuotojai įvardino po keturis sėkmės ir nesėkmės veiksnius.

4.5 lentelė. PIU projektų sėkmės ir nesėkmės veiksniai

Kodas	Subkodas	Citata
Sėkmės veiksniai	Individualus konsultavimas ne namų aplinkoje	
	Galimybė greitai suteikti paslaugas	<i>D7: Pavyzdžiui, kas man labiausiai patiko praktiniuose [PIU - T], kad mes turėjome savo organizacijos buhalterę, ir man nereikėdavo laukti, kaip dabar, pavyzdžiui, JUNGTYSE. Jei turime jaunuolį užsiregistruoti, tai turime laukti penkias dienas ir tik tada už jį bus mokama jau kito mėnesio gale. Visur taip yra, jei, pavyzdžiui, ateina jaunuolis septynioliktą mėnesio dieną į projektą, ar ne? Ir už jį šį mėnesį mes nebegalim mokėti. Tada reikia laukti, kol jis bus patvirtintas. Žodžiu, toksai, nu va tas dalykas. Kas nu vat praktiniuose būdavo... ir tokia buvo graži labai istorija. Aš turėjau mergaitę. Jinai gyvena X mieste. Ir buvo tokia situacija, kad mane susirado netgi kažkaip per ligoninę. Man paskambino, aš atsimenu, buvo vasara, aš atostogavau ir buvo vakaras, ir jinai, sako man: „Yra mergaitė, jinai laukiasi. Ir jinai yra visiškoje depresijoje, nenori to vaikelio ir viską, bet tiesiog mes negalim jos net priimti, nes ji nėra apdrausta“. Tada paskambinau savo organizacijos buhalterei, ji atsikėlė, apdraudė ir viską sutvarkė.</i>
	Gerai darbiniai santykiai su kitų įstaigų specialistais	<i>D3 Taip, taip, taip tikrai yra. Taip, tu tikrai per šiltus kontaktus, sakykime, gali labiau teigiamą požiūrį gauti į šitą projektą ir gauti tų kontaktų, negu jei tu eini tiesiog į šaltą kontaktą, tai tave taip ir pasižiūri kaip tiesiog projekto pristatymą ir tolimesnių veiksmų nelabai yra. D7: Per laiką tu susirandi tuos partnerius tarpžinybinio metu, kurie tikrai padeda, kurie tikrai pasitiki ir kurie tikrai pradeda atsiųsti tuos jaunuolius. Bet čia nu didelis įdirbis.</i>

	Profesinės mokyklos turi bendrabučius, o bendrabučiuose yra auklėtojos	D6: Aš, pavyzdžiui, pati esu ne vieną jaunuolį, nuvažiuoju ir sakau: „žiūrėk, yra profesinė mokykla. Jinai turi bendrabutį“. Parodai tą bendrabutį, atveži. Pasirašo dokumentus, pamato bendrabutį. Ten auklėtojos aprodo, tikrai yra puikių žmonių, dirbančių. Ir, žiūrėk, jisai ir išlindo iš to užkampio, ir pradėjo mokytis, socializuotis.
Nesėkmės veiksniai	Susiekimo su miestu priemonių trūkumas,	D1: <...> jei mes kalbam apie nutolusius jaunuolius kažkur kaimiškose vietovėse, tai analogiškai darbą susirasti yra be galo sunku. Nes įmonės tikrai to pavėžėjimo, sakykime, kažkokio labai nedaug tokių įmonių, kurios teikia tą pavėžėjimo paslaugą. Tai jį įveiklinti yra, kad labai sudėtinga apskritai. Arba likti toje nutolusioje vietovėje arba kažkaip įgalinti. Tai be galo yra transporto klausimas, kuris na ir daug durų uždaro iš tikrųjų . Nes ten ir autobusai, sakykime, labai retai važiuoja. Jei ir savanoriauti nukreipti, tai vėlgi su savanoryste, nu kaip jis nuvažiuos, jei jis teisių, pavyzdžiui, neturi, ar pinigų neturi . Nu ir prasideda visi šitie niuansai. Tai tą įgalinti tokį jaunuolį yra be galo sunku, ypatingai tose nutolusiose vietose. D3: sunku tam jaunimui ten kokią tą paslaugą duoti, ar ten darbą surasti priklausomai nuo to, kur jie ten gyvena. Kai tokia situacija, tai tiesiog nemanau, kad būtų būtų įmanoma, ką pakeisti, kai tokia situacija . D6: Čia visoj Lietuvoj ta pati yra mobilumo problema . Žmonėms, gyvenantiems kažkur tai už miesto, yra didelė problema atvažiuoti į didesnius miestus, bet kur. Aš turėjau tarp kitko aname projekte merginą. Tai į jos kaimą autobusas atvažiuodavo du kartus per savaitę, tik tai du kartus per savaitę. Kaip jai susirasti darbą, kaip jai pas darbdavį važiuoti? Čia nu ir jinai net negali... <....> mieste yra lengviau, jis pagaliau ir pėsčiom nueis, o ką daryti tam, kuris gyvena dvidešimt kilometrų nuo miesto, dešimt kilometrų, trisdešimt kilometrų nuo miesto? Ką daryti jam? Jisai bolto neišsikvies ir jis neturi pinigų tam boltui, ir jis nenueis niekaip pėsčiom .
	Jaunuoliai neturi galimybių įgyti vairuotojo pažymėjimo	D6: Paprastai tie jaunuoliai, jie net neturi už ką į vairavimo mokyklą, nes jiems yra iššūkis nuvažiuoti ir išsilaikyti teises, jeigu net jie, tarkim, gal nusipirkty kažkokį automobilį, na paprastą kažką. Bet nuvažiuoti į vairavimo mokyklą irgi reikia turėti, kaip ir už ką, ir važinėti.
	Galimybė UžT registruotis savarankiškai nuotoliniu būdu	D7: Ir dabar ištis Uždėto tarnybos prisistatė kompiuterių ir visus, kas ateina, sodina prie kompiuterių ir juos išmoko, kaip registruotis per nuotolį. Ką tai reiškia, kad dauguma jaunuolių dabar registruojasi sėdėdami namuose, pasiima netgi tas negyvas konsultacijas va, nuotolines konsultacijas, ir jie toliau sėkmingai sėdi namuose. Jie dabar... net jiems nebe būtina išeiti iš namų, kad ateitų Uždėto tarnyba. D3: Aš įžvelgiu problemą mūsų tikslinei grupei. Kur yra viskas gerai su jaunimu, tai čia – valio, labai labai gerai, bet su mūsų tiksline grupe tai yra problema. Ir jeigu jisai sėdi namuose, kažkokiam kaime, kur pasienis Lietuvos, tarkim, labai toli ir jisai užsiregistruoja per nuotolį, tai jisai niekada net nebandys surasti galimybės atvažiuoti iki apskrities miestų. Jis tik dar labiau išpatogina nieko neveikdamas ir taip sėdėdamas. Ir dar nuėjęs į seniūniją, tada dar parašė prašymą socialinei pašalpai. Žodžiu, toksai gaunasi kaip ir netiesioginis skatinimas jam toliau taip sėdėti.

	Kitų institucijų darbuotojų geranoriško bendradarbiavimo trūkumas	<i>D7: Pavyzdžiui, socialinių paslaugų centre tu pristatinėji ten projektą, ir sėdi dešimt moterų, bet iš tų dešimt, kad ten dvi išgirstų tave, suprastų ir ta informacija pasidalintų. <...> kažkaip sunkiai vaikščiojo ta informacija. Vienam kitam paskambini ir sakai: „sveiki, mes jums siuntėme laišką“. Aišku, niekas iš jų dažniausiai tų laiškų neskaitydavo, supratau, kad čia bergždžias reikalas juos siųsti. Ten skambini į seniūniją: „pas mus tokių nėra“. Ir tu puikiai žinai, kad ten yra tokių jaunuolių, nes jau gavai informaciją iš kažkur kitur, bet ta prasme: „pas mus tokių nėra“.</i>
--	---	--

Darbuotojų nuomone, prie PIU projektų sėkmės prisideda:

1. Individualus konsultavimas arba asmeniniai pokalbiai su jaunuoliais ne namų aplinkoje. Ypač tai reikšminga jaunuoliams, gyvenantiems atokiose vietovėse.
2. Galimybė greitai suteikti paslaugas. Lanksčiai reaguoti į jaunuolio esamą situaciją, pavyzdžiui, apdrausti privalomu sveikatos draudimu nuo pirmos dalyvavimo projekte dienos, nelaukiant kito mėnesio pirmos dienos.
3. Tarpžinybinio bendradarbiavimo metu užmegzti geri darbiniai santykiai su kitų įstaigų specialistais. Šiems santykiams susikurti ir išlaikyti yra svarbūs du aspektai. Pirmas, kad darbuotojai tęstų savo darbą PIU projektuose, nes kiekvienam naujai atėjusiam užtrunka laiko tuos santykius sukurti. Antras, kitose įstaigose dirbantys specialistai keičiasi, tuo atveju turėti geri ryšiai nutrūksta, o nauji nebūtinai susiklosto.
4. PIU projektų dalyviams yra labai svarbus asmeninis palydėjimas ir palaikymas, darbuotojai džiaugėsi, kad profesinės mokyklos turi bendrabučius, o bendrabučiuose yra auklėtojos, kurios gali toliau rūpintis jaunuoliais ir juos globoti.

Darbuotojų nuomone, PIU projektų sėkmei trukdo:

1. Susiekimo su miestu priemonių trūkumas, viešojo transporto paslaugų nebuvimas. Galima sakyti, neįveikiamas veiksnys. Jei nėra viešojo transporto, tai jaunuoliai negali pasiekti darbo vietos ir / ar kitų integracijos galimybių, tokių kaip savanorystė ir pan.
2. Jaunuoliai neturi galimybių įgyti vairuotojo pažymėjimo.
3. Galimybė UŽT registruotis savarankiškai nuotoliniu būdu galbūt didina UŽT paslaugų prieinamumą bendrai gyventojams, bet kartu sukuria papildomas kliūtis surasti tikslinės grupės jaunuolius, nesvarbu ar jie yra NEET, ar MGT. Tokiais atvejais net UŽT darbuotojas negali padėti, nes jis neturi tiesioginio kontakto su jaunuoliu ir negali jam projekto pasiūlyti.

4. Kitų institucijų darbuotojų geranoriško bendradarbiavimo trūkumas: netinkamas ar atsainus požiūris į PIU projektą ir jo galimybes. Tarpžinybinių susitikimų metu darbuotojai pastebi, kad kitų įstaigų specialistai ne visada atidžiai išklauso PIU projektų ir jų galimybių pristatymų, neįsimena, nes galbūt nemato kaip dar vienos pagalbos galimybės. Galbūt nenori dalintis informacija apie PIU projektus, nes juose išvelgia ne partnerius, o konkurentus.
5. PIU projektų ir tarpžinybiniame bendradarbiavime dalyvaujančių įstaigų darbuotojų kaita apsunkina arba prailgina kelionę iki sėkmės. Nauji PIU projektų darbuotojai turi įgyti darbo su tiksline grupe patirties, taip pat sukurti bendradarbiavimo santykius kitų institucijų specialistais. Kita vertus, pasikeitus įstaigoje specialistui, nebūtinai pavyksta sukurti gerus darbinius santykius su jį pakeitusiu asmeniu.

4.5. PIU skirtumai nuo kitų darbo su jaunimu formų

Paprašyti įvardinti PIU projektų skirtumus lyginant juos su kitomis darbo su jaunimu formomis, projektų darbuotojai kalbėjo tik apie atvirąjį darbą su jaunimu. Tiek darbuotojai, tiek siauros srities specialistai PIU projektus lygino su projektais JUNGTYs ir JUDAM. JUNGTYs buvo įgyvendinami lygiagrečiai su PIU projektais 2023-2024 m., o projektas JUDAM buvo įgyvendinamas 2019-2023 m. ir vėliau transformuotas į PIU projektus.

4.6 lentelė. PIU skirtumai lyginant su kitomis darbo su jaunimu formomis

Kodas	Subkodas	Citata
Palyginimas su atvirojo darbo su jaunimu paslauga	Atvirajame jaunimo centre – AJC (toliau – AJC) darbuotojai turi įtraukti lankytojus į bendras veiklas, o PIU svarbiausia užmegzti su dalyviu asmeninį ryšį	<i>D1: Ir darbas visgi skiriasi. Jei tu dirbi atviram jaunimo centre, esi jaunimo darbuotojas, tai jisai turi būti labiau aktyvesnis. Jisai toksai entuziastas maksimalistas. Jisai užveda tą jaunimą, kalbą tom temom. O čia to ne visai reikia. Čia tikrai motyvuoti reikia, bet jisai nebus toks „energy“. Kur tas toks „power“ neša - tai čia ne. Čia tas labiau žmogiškas faktorius veikia, kad pirmiausia užmegzti ryšį, turėti su ja kažkokią bendrystę.</i>
	AJC tikslas yra pasiūlyti saugią fizinę vietą saugiam laiko leidimui, o PIU turi užtikrinti psichologinį saugumą.	<i>D1: Čia tas labiau žmogiškas faktorius veikia, kad pirmiausia užmegzti ryšį, turėti su ja kažkokią bendrystę, priimti toks, koks jisai yra, tada dèlioti kartu, kaip jisai galėtų kažką pakeisti savo dienoje ar kažkur.</i>
	AJC dirba ir individualiai ir su grupėmis, PIU – tiktai individualiai.	<i>D7: ir individualiai, ir kartu ten visokius renginius, kažką tai dirba su jaunimo grupinėmis.</i>

Palyginimas su projektu JUNGTYs	Praktiškai tos pačios paslaugos, tiksliai skiriasi nustatytas MGT ir NEET dalyvių santykis	<i>S3: ...projektas JUNGTYs ar ne, ir lygiai taip pat ...tik gal iki manęs ateina tie [PIU – T] jaunuoliai, kuriems reikia daugiau supratimo, pastebėjimo, priėmimo, išbuvimo ir tos motyvacijos, ką su tuo daryt.</i>
Palyginimas su projektu JUDAM	Skirtingi projektai, bet ta pati tikslinė grupė, paslaugose daugiau panašumų nei skirtumų	<i>S3: ...skirtingi projektai, bet esmė tai yra apie tuos pačius žmones. JUDAM projekte tai dirbau su visa Lietuva, tai man irgi tekdavo tuose visuose nuotoliniu būdu, irgi dirbau ir, ir su regionais, ir tų dalyvių būdavo labai įvairių, ar ne, tai aš nepasakyčiau, kad jie labai skiriasi. Yra, yra to panašumo ir labai daug yra to panašumo</i> .
	JUDAM projekto įgyvendinimo metu siauros srities specialistų paslaugos buvo perkamos centralizuotai	<i>D6: Tai vat siauros srities specialistų. Tai manau, kad pats geriausias modelis buvo projektas JUDAM. Kada buvo pati pradžia, čia ir dabar čia yra tęstinumai tie praktinių įgūdžių. Kada mes tikrai turėjom sočiai korepetitorių, visiškai iš kitų miestų. Pavyzdžiui, psichologų jie labai nori, nes aš tai buvau nustebus, kaip vaikinai imdavo psichologus. Vaikinai, kurie atrodė, o kas juos motyvuodavo, paskatindavo? Nes tie psichologai būdavo visiškai iš kito miesto ir jų nepažįstantys. Tai čia ypač aktualu būdavo mažų miestelių jaunuoliams, kurie bijodavo tų pažinčių ten, kad kalbos neišeitų. Tai va tai žodžiu turėtų būti, aš manau, daugiau finansavimo skirta siauros srities specialistams. Tikrai labai didelis dėmesys skiriamas, kad nebūtų koordinatorius paliktas vienas ir mes tada ieškom, kur čia ką gauti nemokamai ir kaip padėti.</i>
	JUDAM projekte buvo sunku dirbti su dalyvių grupėmis	<i>S5: Atsiranda tas „kaip aš čia atrodysiu?“, tada čia juokelį padaryti kažkokį ir kaip čia kas reaguoja.</i>

Atvirojo darbo su jaunimu tikslas yra pasiūlyti saugią fizinę vietą saugiam laiko leidimui, o PIU turi užtikrinti psichologinį saugumą, kuris leistų dalyviui keistis pačiam ir keisti savo gyvenimą. Atvirajame jaunimo centre / erdvėje darbuotojai siekia įtraukti lankytojus į bendras veiklas, o PIU svarbiausia užmegzti su dalyviu asmeninį ryšį. Darbuotojai laukia jaunuolių ateinant į AJC, o PIU projektų darbuotojai ieško jaunuolių patys, susisiečia su jais, užmezga ryšį ir pasiūlo savo paslaugas. AJC dirba ir individualiai, ir su jaunuolių grupėmis, o PIU – tiksliai individualiai. Tarpžinybinio bendradarbiavimo PIU projektų darbuotojai neįvardijo, bet jo reikšmė PIU projektuose atsiskleidžia 4.7 poskyryje.

Visų projektų (JUDAM, JUNGTYs ir PIU) dalyviai mažai kuo skiriasi, o tiksliau - turi daugiau panašumų, nei galima įvardinti skirtumų. Visuose projektuose vyko individualus darbas su jaunuoliais, o jaunuolių savybės ir sunkumai buvo labai panašūs. Projekte JUDAM buvo dirbama su tikslinės grupės jaunuolių grupėmis, kurių neliko PIU projektuose. Projekte JUDAM buvo geriau organizuotas siauros srities specialistų paslaugų pirkimo

mechanizmas. Centralizuoto šių paslaugų pirkimo atsisakymas sukūrė ankstesniuose skyriuose aptartus siauros srities specialistų paieškos sunkumus ir nepakankamą jų paslaugų poreikių tenkinimą.

4.6. PIU projektų darbuotojams reikalingų kompetencijų ypatumai

Kadangi PIU projektų dalyvių poreikiai skiriasi, darbas su šiais jaunuoliais taip pat turi išskirtinių ypatumų. Todėl tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokių kompetencijų reikia PIU projektuose dirbantiesiems ir kuo jos skirtingos nuo tų, kurios reikalingos kitose darbo su jaunimu formose.

4.7 lentelė. PIU projektų darbuotojams reikalingų kompetencijų ypatumai

Kodas	Subkodas	Citata
PIU darbuotojai turi gebėti:	Užmegzti ir palaikyti santykį su kiekvienu dalyviu	<i>D6: O pas mus čia daugiau yra individualus labai darbas toksai. Vadinasi, mes turim labai santykį išmokti užmegzti ir palaikyti tą santykį su kiekvienu žmogumi.</i>
	Išklausyti ir išgirsti	<i>D1: Tiesiog, noras...kad žmogus girdėtų, ką tas jaunas žmogus sak.</i>
	Gebėti suprasti ar / ir atskirti, kada pagalbos reikia čia ir dabar	<i>D1: Supratimas. Gal va tokie dalykai, kur tiesiog kas reikalinga tam pačiam jaunam žmogui - tuoj reikia.</i>
	Atsiverti nežinomybei	<i>D1: ieškoti, nežinant atsakymų ieškoti tų atsakymų.</i>
	Lanksčiai reaguoti	<i>D1: būtų lankstus. D3: Kad tas adaptyvumas gal prie situacijos, nes bent iš patirties daug tenka tokių situacijų pasitaikyti, kai vat kažkur reikia pas dalyvį nuvažiuoti, o jis gyvena kitam mieste ir pasitaiko vidury kelio, nusprendžia, kad nebereikia. Kažkas atsitiko, dabar nebevažiuoju ir dabar reikia nu visą grafiką keisti, ką dabar reikia toliau daryti. Tai vat pasiruošti tam, kad gali situacija bet kada pasikeisti.</i>
	Dirbti pagal individualius poreikius	<i>D6, D7: dirbi pagal individualius poreikius</i>
	Kūrybiškumas	<i>D6, D7: būti kūrybišku</i>
	Būti kantriam	<i>D6: O tiesiog jį priimti tokį ir galbūt mažais žingsneliais parodyti, ką jis galėtų turėti geriau. Kai jisai pats nori...</i>

		<i>D4: Reikia neskubėti, jeigu matosi, kad rezultatas gal dar neateina. Bet tai geriau, kad taip lėčiau eitų tą visą veiklą, negu jį išgąsdinti su tuo skubėjimu, su kokia užduotimi, tais namų darbais, kaip čia mes pavadinam kartais, kad reikia kažką jau būtinai jam pasiekti.</i> <i>D5: Kai yra ilgalaikis [bedarbis – T], tai tada jau toksai keičiasi tempas, keičiasi požiūris, kad tu jo nepaspausi. Jeigu jis jau tiek laiko yr NEETas, tai nu tiesiog tu turi turėti kantrybę, duoti jam laiko, sukurti tą gerą ryšį artimesnį. Galbūt kur jisai galėtų pasitikėti ir negalvoti, kad čia man iš to nauda, kad jis pradės dirbti. Tai gal tai Svarbiausias dalykas. Kaip sako lėtesnis, toks tarsi einantys to paties jaunuolio ritmu.</i>
	Priimti jauną žmogų tokį, koks jis yra	<i>D1: Ir svarbiausia, tai man atrodo, kiek aš va pati, tai priimti tą jauną žmogų toks, koks jis yra.</i>
	Palaikyti jį jo pasirinkimuose ir sprendimuose	<i>D1: Ir nenorėti iš jo padaryti kažkokio, kokį mes įsivaizduojam.</i>
	Koordinuoti pagalbos teikimą.	<i>D1: kad turėtų tam tikrų, sakykime, savybių, kaip mokėti koordinuoti</i>
	Bendradarbiauti su įvairių įstaigų ir institucijų specialistais	
	Viešinti ir sudominti projekto veiklomis.	<i>D7: Aš juokdavausi, kolegėm, kad čia dirbu vadybininke, nes iš dalies tas darbas toks labai panašus. Jeigu paimt tarpžinybinį, nes vis tiek, norint pasiekti kažką, pritraukti tų jaunuolių, turi užmegzti labai gerus santykius su įstaigomis, organizacijomis. Ir tikrai nuvažiuoji ir jautiesi, kaip vadybininkas, parduodantis save, savo paslaugas. Ir bet koku būdu stengiasi įkišti, kad su tavim norėtų bendradarbiauti.</i>
	Nuolatos mokytis arba būti pasirengus mokytis	<i>D7: Su kiekvienu jaunuoliu kažko pats išmoksti, šalia būdamas kažko pats išmoksti: kaip sutvarkyt pašalpą, ar ten dar kažkokius dalykus, niuansus visokių teisinių, dar kažką, su kuo esu dalyvavęs teismuose. Dar daug dalykų, ką tikrai turim labai mokintis, nes kiekvienam skirtingos paslaugos reikalingos.</i> <i>D6: Viskuo domėtis</i>

Jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos apraše⁷ yra išskirtos devynios kompetencijos arba kompetencijų sritys, kiekviena iš kurių yra išskaidyta į smulkesnius gebėjimus:

⁷ Jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos aprašas, PATVIRTINTAS Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus 2023 m. gegužės 31 d.

1. Geba atliepti jaunų žmonių poreikius ir siekius.
2. Geba kurti mokymosi galimybes jauniems žmonėms.
3. Geba padėti jauniems žmonėms suprasti visuomenę, kurioje jie gyvena ir įgalinti juos įsitraukti į ją.
4. Geba padėti jauniems žmonėms aktyviai ir konstruktyviai kurti tarpkultūrinius santykius.
5. Geba aktyviai taikyti į(si)vertinimą, siekiant darbo su jaunimu kokybės tobulinimo.
6. Geba stiprinti mokymąsi komandoje.
7. Geba prisidėti prie savo organizacijos vystymo ir jaunimo politikos bei programų veiksmingumo stiprinimo.
8. Geba konceptualizuoti, įgyvendinti ir vertinti savo veiklą.
9. Geba rūpintis savo profesiniu tobulėjimu ir psichohigiena.

PIU projektų darbuotojų įvardintus gebėjimus galima priskirti trimis jaunimo darbuotojų kompetencijų sritims – pirmajai, aštuntajai ir devintajai. **Pirmajai** tenka daugiausia – aštuoni – įvardinti gebėjimai.

4.8 lentelė. PIU projektų darbuotojų įvardintų gebėjimų sugretinimas su jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos aprašo pirmos kompetencijos gebėjimais

Gebėti atliepti jaunų žmonių poreikius ir siekius	PIU projektų darbuotojų įvardinti gebėjimai
Gebu kurti teigiamą, nevertinantį, lygiavertį santykį su jaunais žmonėmis	Užmegzti ir palaikyti santykį su kiekvienu dalyviu Dirbti pagal individualius poreikius
Gebu priimti jaunos žmonės be išankstinių nuostatų ir nevertindamas/-, bet gerbdamas/-a	Išklausti ir išgirsti, ką iš tikrųjų jaunas žmogus sako Priimti jauną žmogų tokį, koks jis yra. Palaikyti jį jo pasirinkimuose ir sprendimuose, neprimesti jam savo nuomonės, planų ir siekių
Gebu suprasti ir įsijausti į kitą, jo elgesį, veiksmus, ketinimus, jausmus bei sąryšius tarp jų	Lanksčiai reaguoti ir prisitaikyti prie besikeičiančių jaunuolio planų ir nuotaikų
Suprantu darbo su jaunimu formų skirtumus, kas yra jaunimo organizacija, su jaunimu dirbanti organizacija	
Išmanau ir gebu praktiškai dirbti su jaunimo sričiai aktualiomis temomis – jas atpažįstu, iškeliau ir gebu su jomis dirbti	Gebėti suprasti ar / ir atskirti, kada pagalbos reikia čia ir dabar – negalima laukti

Esu atviras/-a, aptariant jaunų žmonių asmeninius ir emocinius klausimus, kai jie kyla darbo su jaunimu kontekste	Atsiverti nežinomybei, ieškoti sprendimų nežinant atsakymų
Gebu įtraukti jaunus žmones į darbo su jaunimui planavimo, įgyvendinimo ir vertinimo etapus.	
Suprantu jaunų žmonių gyvenimo socialinį kontekstą	

Gebėjimo atliepti jaunų žmonių poreikius ir siekius kompetencija yra pati svarbiausia ir stipriausiai išreikšta, pirmiausia dėl to, kad PIU projekto darbuotojas individualiai dirba su pažeistu jaunuoliu, todėl jos įvaldymas turi būti aukštesniame lygyje.

Pirma, kaip atliepti jaunuolio siekius, jei pats jaunuolis tų siekių negali įvardinti, arba jei jaunuolis netiki, kad gali kažko gyvenime pasiekti, todėl nieko nesiekia, nieko nenori ir pan. Vadinasi, pirmiausia PIU projekto darbuotojas turi įdėti daug pastangų ryšio kūrimui, jaunuolio giliam pažinimui, kad padėtų jaunuoliui susigaudyti savo poreikiuose ir pasiūlytų poreikius atitinkančią, adekvačią pagalbą. Tada jau galima su jaunuoliu pradėti kalbėti ir apie jo siekius, gal jis jau bus pasiruošęs dėti pastangas, kad kažko pasiektų. Taigi prie šios kompetencijos prisideda papildoma savybė ar gebėjimas - tai yra **kantrybė, gebėjimas jaunuolio nespausti ir išlaukti** to momento, kai jis jau bus pasirengęs, **prisitaikyti prie jaunuolio kaitos ar brendimo tempo**.

Antra, šios kompetencijos taikymas skiriasi dirbant su motyvuotais, socialiai aktyviais ir su nemotyvuotais, socialiai uždariais (kontakto vengiančiais) jaunuoliais. Dirbant su šiais jaunuoliais priėmimas, nuomonės neprimetimas įgyja kiek kitokią prasmę, nes skiriasi šių jaunuolių santykis su autoritetu. Pirmosios grupės santykis su autoritetu yra maištaujantis, kvestionuojantis normas ir ribas, o antrosios grupės santykis su autoritetu yra kraštutiniai priklausantis ir paklūstantis arba vengiantis ir bėgantis. Todėl pirmiausia jaunimo darbuotojui iškyla užduotis spręsti šiuos jaunuolio santykio su autoritetu sunkumus, kurie lemia darbo su šia jaunuolių grupe ypatumus.

Galima numanyti, kad PIU projektų darbuotojams turėtų būti svarbi antroji jaunimo darbuotojų kompetencija - gebėjimas kurti mokymosi galimybes jauniems žmonėms. Ji susijusi su tokiais aspektais, kaip pagalba nusistatyti mokymosi tikslus ir būdus, atsižvelgiant į jų specialiuosius poreikius, saugios, motyvuojančios ir įtraukiančios mokymosi aplinkos kūrimas, lygiavėrio santykio demonstravimas, pagalba atpažįstant ir įsivertinant mokymosi procesą bei jo rezultatus ir pan. Galbūt taip yra todėl, kad PIU projektų darbuotojai į savo užduotį labiau žiūri ne iš mokymo, o iš pagalbos perspektyvos. **Jaunuolis negali mokytis, jei nėra išspręsti jo socialiniai / santykių, emociniai, materialiniai ir kiti sunkumai. Pirmiausia jis turi padėti spręsti šiuos sunkumus, o tik tada kelti mokymosi tikslus ir siekius.**

Šeštoji jaunimo darbuotojų kompetencija įpareigoja jaunimo darbuotoją dirbti komandoje arba įvardija komandinio darbo reikšmę: gebėjimas skirstytis atsakomybėmis, ne konkurencija su komandos nariais, o bendradarbiavimas, darbo komandoje vertinimas, grįžamojo ryšio apie darbą komandoje

priėmimas bei jo teikimas kolegoms ir pan. Tačiau PIU projektų darbuotojai įvardijo **bendradarbiavimo su įvairių įstaigų ir institucijų specialistais bei pagalbos teikimo koordinavimą**. Ir čia slypi skirtumas, nes tarpžinybinis bendradarbiavimas nėra tas pats kas komandinis darbas. Skirtingose įstaigose ir institucijose dirbantys specialistai nėra vienos komandos nariai, o vadovavimasis priešinga prielaida yra klaidinantis arba neproduktyvus. Skirtingose įstaigose ir institucijose dirbantys specialistai nėra įpareigoti bendradarbiauti su PIU projektų darbuotojais,. Galbūt jų pareigybių aprašuose yra numatyta tokia funkcija, kaip bendradarbiavimas su kitų įstaigų specialistais, bet ji nenumato konkrečiai PIU projekto darbuotojo, todėl neįpareigoja, o specialistai gali pasirinkti ir nuspręsti su kuo jiems bendradarbiauti, o su kuo – ne. Todėl PIU darbuotojai įvardija jiems labai svarbų projekto veiklą **viešinimo ir sudominimo jomis gebėjimą**, kuris turbūt yra svarbus galvojant tiek apie jaunuolių, tiek apie bendradarbiaujančių specialistų (galimų bendradarbių) paiešką kitose institucijose.

Ketvirtoji jaunimo darbuotojų kompetencija nurodo ir į PIU projektų darbuotojų įvardintą **kūrybiškumo kompetenciją**, kuri numato, kad jaunimo darbuotojas turi turėti žinių ir supratimą apie asmeninius kūrybiškumo blokus, gebėti lanksčiai reaguoti į sunkumus, ieškoti galimų sprendimų, atvirai žiūrėti į naujoves ir eksperimentavimą. Taip pat PIU projektų darbuotojai įvardino gebėjimą **nuolatos mokytis arba būti pasirengus mokytis, jei prireiks, kad galėtų padėti konkrečiam jaunuoliui**. Šis gebėjimas priskirtas **devintai** jaunimo darbuotojų kompetencijai.

4.7. Bendradarbiavimo aspektų vertinimas

PIU projektų metu buvo būtinas bendradarbiavimas tarp įvairių specialistų ir dažniausiai tie specialistai dirbo ne toje pačioje organizacijose, o skirtingose įstaigose, dažnai priklausančiose skirtingoms sistemoms: seniūnijose, socialinių paslaugų centruose, UŽT padaliniuose ir kt. Tyrimo metu buvo siekiama aptarti įvairius bendradarbiavimo aspektus tiek su PIU projektų darbuotojais, tiek su jaunuoliams paslaugas teikusiais siauros srities specialistais.

4.7.1. PIU projektų darbuotojų tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai

PIU projektų darbuotojai vertino tarpžinybinį bendradarbiavimą ir bendradarbiavimą su siauros srities specialistais. Tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai išryškėjo darbuotojams vertinant PIU paslaugų paketą, taip pat aptariant sunkumus, su kuriais susidūrė teikdami paslaugas projektų dalyviams. Darbuotojai dalijosi patirtimi susidūrus su ignoruojančiu arba negatyviu skirtingų įstaigų, jų darbuotojų požiūriu į PIU projektą ir jaunimo darbuotojus, besikreipiančius į juos pagalbos surandant PIU paslaugų klientus. Dalis jaunimo darbuotojų teigė, kad susidūrė su atvejais, kai įstaigų darbuotojai elgėsi gynybiškai, tarsi jaunimo darbuotojai norėtų „atimti“ klientus arba vertintų kitų įstaigų darbuotojų veiklą.

4.8 lentelė. Tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai

Kodas	Subkodas	Citata
Kitų institucijų darbuotojų netinkamas požiūris į projektą ir jo darbuotojus	Galvoja, kad tai tik trumpalaikis projektas, todėl nenori jam skirti dėmesio	<i>D1: Galbūt daugiau tiek savivaldybės, seniūnijos nevertintų jį kaip projektą ir [ne]numestų į šalį, bet iš tikrųjų atkreiptų į mus dėmesį ir pasidalintų su tais kontaktais, pasikviestų į tuos pokalbius, kas turi...</i> <i>D2: tą paslaugą, kuri jau yra ilgalaikė ir kuri jau ten trunka dešimt metų ir jau turi tuos realius rezultatus, kuriais gali įvertinti, ar mano pasirinkimas parekomenduoti šitą tikrai atsipirks.</i> <i>D7: atrodydavo kartais, kad kokias liekninančias tabletes pardavinėju.</i> <i>D6: yra nelengva, kaip D7 sako, pajauti tą atstūmimą tokį. Reiškia, nėra rimtas žiūrėjimas į, tarkim, mus kaip į partnerį.</i>
	Į PIU projektą ir darbuotojus žiūri, ne kaip į partnerius, o kaip į konkurentus	<i>D1: atrodo, kad mes norim atimti jaunuolį iš to socialinių paslaugų centro. Mes tikrai neatiminėjame kažkieno darbus, bet atvirkščiai mes norim padėti. Ir kuo daugiau žmonių ar tam vienam jaunuoliui padės, tuo bus geresnis rezultatas tiesiog.</i> <i>D6: Ir tikrai labai dažnai socialiniai darbuotojai žiūri į mus kaip į, čia mano nuomonė, žiūri į mus kaip į konkurentus tikriausiai.</i>
	Į PIU projektą darbuotojus žiūri kaip į jų darbo vertintojus.	<i>D6: Ir tikrai labai dažnai socialiniai darbuotojai žiūri į mus <..> kaip vertinančius jų darbą. Nežinau, kaip pavadinti. Ir jie gal net bijo, ar nenori ten tuos jaunuolius nukreipti. Tiesiog tokia gynybiška situacija, kad gal mes paskui čia papasakosim kažką, kad ne taip jie dirba ar dar kažką. Tai nežinau, tas yra dalykas, kiti tiesiog nenori prasidėti.</i>
Kitų institucijų darbuotojų netinkamas požiūris į jaunuolius	Vadovaujasi išankstinėmis neigiamos nuostatomis	<i>D2: kai su savanoriais, savanorių organizacijoms dirbau, tai ten truputį ir žmonės susirenka tokie, kurie neturi išankstinio požiūrio į jaunuolį. Jie tiesiog žino, kad pas juos ateis jaunuolis jiems kažką padėti. O va su šitom organizacijom - tai jie jaučiasi gelbėtojai. Ir tada toksai- jie turi atsistoti to, na kito kita pozicija ir aš matau, kad gan sunku.</i>
	Kuria ar palaiko didelį atstumą tarp savęs ir jaunuolių	<i>D2: Nes, tarkim ateina [tarpžinybinio tinklo dalyviai – T] į susirinkimą su sijenukais, aukštakulniais arba ten su tom uniformomis, tai jiems [jaunuoliams – T] jau tas kažkoks jų labai stiprus išėjimas iš komforto zonos pabūti kažkaip kitaip negu atsėdau, išklausu, paskaitą ir išėjau.</i>
PIU projektų darbuotojų patiriami tarpžinybinio	Sunku vienu metu palaikyti tarpžinybinius ryšius su dideliu skaičiumi institucijų ir jų darbuotojų	<i>D2: X regionas, kuris turi septynias savivaldybes. Ir tos septynios savivaldybės turi po minimum, galbūt penkis taškus, kurie galėtų įtraukti į veiklas... Tai reiškia, kad septyni kart penki – trisdešimt penki asmenys, su kuriais turi nuolatos ta pulsaciją palaikyti. Nes mes darom tuos tarpžinybinius susitikimus, bet nu vien jų neužtenka, nes nu ta pulsacija jinai turi būti.</i>

bendradarbiavimo sunkumai	Sunku naujai atėjusiam PIU darbuotojui, kuris turi sukurti savo ryšius ir savo tinklą	D7: <i>Man kažkaip, galvoju, buvo labai sunkus tarpžinybinis. Bet gal aš ir pati kaip pirmą kartą, nes dabar va, pavyzdžiui, man visai kitaip na, aš ir pati jau visai kitaip elgiuosi, gal ir pati kitaip atstovauju tą jaunuolį. Bet būdavo, einu su tuo jaunuoliu ir ta prasme žiūri į mus ir, atrodo, galvoja, ko čia du šitie nori.</i> D6: <i>per laiką tu susirandi tuos partnerius tarpžinybinio metu su... kurie tikrai padeda, kurie tikrai pasitiki ir kurie tikrai pradeda atsiųsti tuos jaunuolius.</i>
	PIU projektų darbuotojai jaučiasi priklausomi nuo įstaigų ir institucijų darbuotojų geranoriškumo	D7: <i>kažkaip sunkiai vaikščiojo ta informacija. Atrodo, čia vienam kitam paskambini, ten ten kažkur ir sakai: „Sveiki, mes jums siuntėme laišką“. Aišku, niekas iš jų dažniausiai tų laiškų neskaitydavo, supratau, kad čia bergždžias reikalas juos siųsti. Ten skambini į seniūniją: „Pas mus tokių nėra“. <...> Nes nu viskas eina per juos, nes tu šiaip nenuvažiuosi kažkur į kaimą ir neisi per kaimą, ieškodamas to jauno žmogaus, jeigu tau niekas nepadės. Bet būna tokių, pasako, tiesiog sako: „pas mus tokių nėra“ - kaip taip gali būti? Taip nebūna.</i>
Tarpžinybinio bendradarbiavimo sunkumų įveikos būdai	Institucijose ieško darbuotojų, kurie leistųsi į kontaktą ir bendradarbiavimą	D2: <i>Ir tai tenka pačiai ateiti ir ieškoti to darbuotojo, kuris eitų į kontaktą taip ir bendrautų su jumis.</i> D7: <i>Ir labai nuo žmogaus priklauso, kiek jis tą informaciją perduos kam reikia. Pavyzdžiui, socialinių paslaugų centre tu pristatinėji ten projektą ir sėdi dešimt moterų, bet iš tų dešimt, duok dieve, kad ten dvi išgirstų tave, suprastų ir ta informacija pasidalintų.</i> D1: <i>Vat išsirenki, tarkim, iš Užimtumo tarnybos su vienu asmeniu ir tu su juo palaikai ryšį, nes jisai yra ryšininkas su kitais savo organizacijos asmenim. Tai vat kartais sunkiausia tokį žmogų atrasti yra, kuris bus tas ryšininkas, nes tiesiog, jeigu mes nusiunčiam arba primenam netgi tą informaciją apie mūsų projektą ir tiesiog bendrais kontaktais nusiunčiam, tai jaunuolių nepasiekia ta informacija. Bet jeigu yra tas asmuo, kuris, nu kaip pasakyt, jį prisijaukini, parodai naudas kažkokias, palaikai ryšį, bendravimą - tai nu tada tas ryšys atsiperka.</i>
	Padedą ryšius su darbuotojais užmegzti, jei PIU projekto darbuotojas turi savo kabinetą, pvz. UŽT.	D2: <i>man atrodo iš X miesto ir buvo viena kolegė, kuri dalinosi, kad Užimtumo tarnyboje turi kabinetą ir jie yra šalia. Tai jinai vis nueina, tai kavos atsigeria, tai kažko. Ir va tas ryšys, tas santykis padeda <...> greitai tie jaunuoliai ateina, nes vieta pažįstama, žmogus jam kažkoks artimas parekomendavo ir jisai pasirinko dalyvauti.</i>
Dilema: „kaip išlikti ne sistemoj, bet kartu gauti	Dalyvavimas tarpžinybinių komisijų darbe palengvintų dalyvių paiešką, bet apsunkintų pasitikėjimu grįsto ryšio kūrimą	D2: <i>Bet aš gal sakyčiau, kad tai nu ale yra sutartis tiek su Probacija, tiek su Užimtumo tarnyba. Bei jeigu nueini į Užimtumo tarnybą, jie sako, kad nieko apie tai nežino ir turi išsirinkti žmogų, su kuriuo palaikai tą santykį. Žodžiu, tų įstaigų yra labai daug. Tai aš galvoju, kad turbūt padėtų nacionaliniu lygmeniu ne bendradarbiavimo sutartis, bet įtraukimas kaip viena iš galimų pasirinkimo variantų šitą paslaugą teikti.</i>

<i>sistemos privalumą“ (D2)</i>		<i>Nes, pavyzdžiui, probacija - jie turi rinktis arba ten, ar, neatsimenu, ar ten mokytis, ar Užimtumo tarnyboje registruotis, ar dar kažkas. Tai, pavyzdžiui, vat, kaip atvejo vadyboje, jeigu mes randam pastangų ir randam laiko sudalyvauti tuose posėdžiuose, tai vat irgi gali būti kaip sprendžiamas jaunuolio tas pokyčio variantas, kad jisai tame projekte dalyvauja. Bet tada užsideda kita pusė, kad tada jaunuolis vėl žiūri kaip į sistemą. Bet mes tampam ta sistema, kuri jus vėl bando jį kažkaip sukalti, sutaisyti, išrauti kažką neteisinga ir pasodinti kažką teisinga. Tai sudėtingas yra klausimas kaip, kaip ir būti, kaip išlikti ne sistemoj, bet kartu gauti sistemos privalumą.</i>
---------------------------------	--	--

Pirmoji PIU projektų darbuotojų tarpžinybinio bendradarbiavimo sunkumų grupė yra susijusi su institucijų darbuotojų netinkamu požiūriu į jaunuolius ir bendrai į projektą bei jo darbuotojus. Į jaunuolius jie žiūri iš aukšto ir vertinamai, vadovaujasi išankstinėmis neigiamomis, stereotipinėmis nuostatomis, dauguma PIU projektų dalyvių yra žemos savivertės, nedrąsūs ir užsisklendę jaunuoliai, kuriuos formali biuro darbuotojų ir pareigūnų apranga, formali aplinka ir bendravimas gąsdina, kausto, į ją patekę jaunuoliai dar labiau užsisklendžia ir susigūžia, tokiu būdu psichologinis ir emocinis atstumas tarp institucijų specialistų ir jaunuolių ne mažėja, o priešingai – didėja.

Netinkamas požiūris į PIU projektus ir darbuotojus pasireiškia keliais aspektais. Pirma, kitų institucijų specialistai mano, kad tai tik trumpalaikis projektas, nemato ilgalaikio bendradarbiavimo galimybių ir nededa pastangų. Nėra garantijos, kad projektas bus pratęstas arba kad kitame projekto finansavimo etape dirbs tas pats darbuotojas. Antra, į PIU projektus ir darbuotojus žiūri ne kaip į partnerius, o kaip į konkurentus, kurie kišasi į jų atsakomybių lauką. Trečia, į PIU projektų darbuotojus žiūri kaip į savo darbo (nesėkmių) vertintojus, todėl elgiasi gynybiškai, neigia, kad turi sunkių atvejų, nes pripažindami, kad tokių turi, pripažins savo nekompetenciją.

Kiti PIU projektų darbuotojų patiriami tarpžinybinio bendradarbiavimo sunkumai yra susiję su darbuotojo stažu arba darbo PIU projektuose trukme, aptarnaujamos teritorijos dydžiu arba savivaldybių skaičiumi ir kitais darbuotojų nekontroliuojamais veiksniais. Naujiems arba trumpai PIU projektuose dirbantiems darbuotojams tarpžinybinio bendradarbiavimo pradžia yra sunki, užtrunka, kol sukuria ryšius ir bendradarbiavimo tinklą. Sunku palaikyti tarpžinybinius ryšius, kai vienas darbuotojas aptarnauja daug savivaldybių, o jose yra po keletą institucijų, su kuriomis tuos ryšius reikia megzti ir palaikyti. PIU projektų darbuotojai jaučiasi priklausomi nuo įstaigų ir institucijų darbuotojų geranoriškumo ir noro bendradarbiauti. Todėl pagrindinis visų tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkių įveikos būdas yra asmeninių ryšių su kitų įstaigų ir institucijų specialistais mezgimas, kūrimas ir palaikymas.

PIU projektuose tarpžinybinis bendradarbiavimas turėjo kelis ir gana skirtingus aspektus. Pirmas susijęs su jaunuolių paieška - vizitai į savivaldybėse esančias įvairias įstaigas, kurių darbuotojams yra pristatomas PIU projektas ir jo galimybės padėti NEET jaunuoliams tikintis, kad darbuotojai padės atrasti dalyvius arba sutikę NEET jaunuolius nukreips juos į PIU projektą. Ilgainiui PIU darbuotojai sukuria tarpžinybinių ryšių tinklą. Labai panašus darbas kaip ir su jaunuoliais: užmegzti asmeninius ryšius su įvairių institucijų konkrečiais darbuotojais, per kuriuos vyktų bendradarbiavimas su

institucija ir / ar kitais jos darbuotojais. Antras susijęs su dalyvavimu tarpžinybiniuose susitikimuose, kuriuose yra priimami sprendimai dėl jaunuolių, pvz. dalyvavimas TBK, Vaiko gerovės komisijų ir kt. posėdžiuose. PIU projektų darbuotojai gali būti kviečiami išsakyti savo nuomonę apie projekte dalyvaujantį jaunuolį arba priimtas sprendimas, kad jaunuolis gali / privalo dalyvauti PIU projekte. Vis tik pastarasis aspektas kelia papildomų klausimų. Jei jaunuoliui PIU paslauga bus paskirta kaip bausmė (Vaiko gerovės komisijoje) arba bausmės alternatyva, bausmės išvengimo sąlyga, PIU projekto darbuotojas neteks paties pirmojo savo paslaugos privalumo, kad jis neturi jokių lūkesčių jaunuoliui ir atstovauja tik jam ir jo pasirinkimams.

Institucijos, įstaigos ir organizacijos, kurios buvo minėtos prie sėkmingo bendradarbiavimo atvejų: Vaiko šeimos ir gerovės centro atvejo vadybininkai, mokyklos, UŽT padaliniai, socialinių paslaugų centrai, atvirieji jaunimo centrai. Tarpžinybinis bendradarbiavimas dalyje savivaldybių veikia per jaunimo koordinatorius, per kuriuos galima megzti ir palaikyti šiltą ryšį su organizacijomis. Kadangi tarpžinybinio bendradarbiavimo sėkmė reikšmingai priklauso nuo asmeninių konkrečių darbuotojų nuostatų, kompetencijų, atvirumo bendradarbiavimui ir abipusiu pasitikėjimu grįstų darbinių santykių, neįmanoma atsekti, o gal ir nėra prasmės to daryti, visoms savivaldybėms bendro ar kažkurioms konkrečioms institucijoms būdingo (ne)bendradarbiavimo modelio. Neįmanoma prognozuoti kur, kada ir tarp kokių specialistų produktyvus bendradarbiavimas užsimegs.

4.7.2. PIU projektų darbuotojų bendradarbiavimo su siauros srities specialistais vertinimai

Bendradarbiavimą su siauros srities specialistais PIU darbuotojai vertino pozityviai. Šio bendradarbiavimo vertinimai buvo priešingi tarpžinybinio bendradarbiavimo vertinimams tais atvejais, kai siauros srities specialistai dirbo toje pačioje organizacijoje kaip ir projekto darbuotojas: „*Na man tai asmeniškai galbūt lengviausia dalis. Mūsų nemaža organizacija, kur ir mes patys turim ir psichologą, ir koučerį, tai aš nukreipinėju.*“ (D1). Bendradarbiavimas su siauros srities specialistais vyksta sklandžiai, kai organizacijos komandą sudaro skirtingų sričių specialistai, tada lengva nukreipti jaunuolius, kartu specialistai gali pasitarti, svarstyti jaunuolių atvejus ir palaikyti vieni kitus.

Bendradarbiavimo iššūkių kilo ieškant ir perkant siauros srities specialistų paslaugas iš kitų organizacijų ar savarankiškai dirbančiųjų. Siauros srities specialistai nesutikdavo teikti paslaugų dėl PIU projektuose numatytų žemų paslaugų įkainių ir tikslinės grupės savybių, tokių kaip motyvacijos ir įsipareigojimo trūkumas, nepadėjo ir reikalavimas paslaugas teikti kontaktiniu, o ne nuotoliniu būdu. Pavyzdžiui: „*tai va čia yra sudėtingesnė [situacija – T], nes įkainiai tikrai yra maži, maži ir, nu, pakviesti mokintis yra iššūkis. Bet tuo pačiu ir tam pačiam mokytojų iššūkis, nes tikrai tai mes kalbam apie jaunuolius, kurie pareigos jausmo neturi tokio didžiulio, jam tiesiog galva suskausta ir jie neįsijungia. Arba sako ne šita diena. Bet siauros srities specialistams yra mokamas valandinis įkainis. Tai tada ir prasideda visokie niuansėliai, kaip išlaikyti tą siauros srities specialistą.*“ (D1)

4.7.3. Siauros srities specialistų bendradarbiavimo su PIU projektų darbuotojais vertinimai

Galima išskirti du siauros srities specialistų ir PIU projektų darbuotojų bendradarbiavimo 2023-2024 metų PIU projektuose modelius. Pirmas, kai darbuotojas ir siauros srities specialistas (psichologas) dirba skirtingose, antras – toje pačioje organizacijoje.

Pirmuoju atveju bendradarbiavimas vyksta nukreipimo principu. Tyrėjams pavyko susitikti tik su bendradarbiaujančiais išoriniais siauros srities specialistais. Visi labai pozityviai kalbėjo apie bendradarbiavimo patirtis ir nepavyko atskleisti jo sunkumų. Tam tikra prasme darbo su tiksline grupe iššūkiai stiprino arba vertė tyrime dalyvavusius specialistus glaudžiai bendradarbiauti. Padėjo aiškūs susitarimai dėl konfidencialumo aspektų, reguliarūs susitikimai, abipusis informavimas, grįžamojo ryšio teikimas. Siauros srities specialistams buvo svarbu atsiriboti nuo tam tikros informacijos apie jaunuolius.

Antruoju atveju bendradarbiavimas yra intensyvesnis, abu darbuotojai projekto dalyvius gali matyti įvairiose aplinkose, t. y. ne tik pvz. psichologo kabinete, bet ir žygių, pramogų (pakeliui į kiną) arba žaidimų (drauge žaidžia stalo žaidimus AJC) metu. Psichologas turi galimybę išeiti iš savo kabineto, nueiti iki jaunuolio, t. y. pirma užmegzti su juo santykį, o tik tada pasakyti, kad yra psichologas ir tokiu būdu įveikti jaunuolio pasipriešinimą, arba apeiti „pasipriešinimo sieną“. Kartu jie gali pasidalinti, kaip mato ir patiria jaunuolį, drauge galvoti, kaip jam padėti, dalintis informacija apie jaunuolį, bet ir padėti vienas kitam išbūti, palaikyti vienas kito motyvaciją dirbti su jaunuoliais ir tikėti tuo, ką daro. Organizacijos konfidencialumo užtikrinimo lygmuo: su tuo pačiu jaunuoliu dirbantys specialistai dalinasi visa informacija apie jaunuolį, jei tik tai padeda pagalbos planavimui, koordinavimui ir pokyčių siekimui. Konfidencialumo principas taikomas, kai išeinama už organizacijos ribų, bendraujant su kitų organizacijų darbuotojais ar trečiaisiais asmenimis. Tokiu bendradarbiavimu specialistai džiaugėsi ir įvardino privalumus:

*„Mums nekilo su kolege jokių iššūkių, kadangi mūsų **matymas yra labai ganėtinai panašus**. Vat netgi ir tuos pačius mokymus vedam, ane, vėlgi gal dėl to, kad mes ne vieną dieną pažįstamos, tas **patyrimas yra bendras**, kur tiesiog **pasiziūri, tu matai tą jaunuolį ir abi taip pat panašiai matom** ar ne. Tai to kažkoks **iššūkis nebuvo, daugiau tas bendradarbiavimas ir kūryba**.“ (S3)*

*„Turėjom tą projekto koordinatorių, kuris pas mus organizacijoje dirbo, tai **super santykis** su juo ir... Tokio **daug, ką žinojau, tokia, kaip tai, kaip mentorystė**, nu ne kaip mentorystė, bet yra tokia **pagalba ir projekto koordinatoriui, kaip jisai pasiventiliuodavo, papasakodavo apie savo tą darbo lauką** ir kartu dar tiesioginis darbas.“ (S4)*

*„Ir būdavo <...> konsultacijose [paslaugų koordinatorius – T] **papasakodavo tokius sunkesnius atvejus, ir aptardavom, ir pasidalindavo ir pasitardavom, kad jiems [jaunuoliams – T] būtų naudinga eiti pas psichologą, kreiptis, bet jie nenori. Tada kažkoks jaunuolis turi visokių baimių. Tai kažkaip vat pasitardavom, ką čia būtų galima daryti. <...> na, kad nesinėšiojo vien tik darbuotojas, bet tai pasidalindavom. Ir jeigu tuos, kuriuos***

abu konsultuojam, tai aptardavom, o jeigu aš nekonsultuoju kaip psichologas, o jisai tikrai kaip darbuotojas, tai irgi žinodavau, kažkaip gal ne tiek giliai.“ (S4)

Lyginant PIU ir JUDAM projektų (Buzaitytė-Kašalynienė et al., 2021) įgyvendinimo iššūkius stebimi tam tikri panašumai: paslaugų infrastruktūros ir prieinamumo netolygumai skirtingose savivaldybėse, tai turi įtakos jaunuolių paieškai, tarpžinybiniam bendradarbiavimui ir siauros srities specialistų paslaugų prieinamumui. JGI koordinatorių ir PIU projektų darbuotojų aptarnaujamų teritorijų dydžių ir gyventojų skaičiaus skirtumai. PIU projektuose atsikartoja JUDAM projektų įgyvendinimo metu kilę tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Šis tyrimas būtų trečias skirtas NEET jaunimo integracijos į darbo rinką projektų vertinimui. Jo rezultatus pridėjus prie dviejų pirmųjų, galima išvelgti tam tikrą šiai grupei skirtų projektų raidą, išskirti įgyvendintas rekomendacijas ir atsikartojančius sunkumus.

Lyginant JUDAM ir PIU projektų įgyvendinimo iššūkius, stebimi tam tikri panašumai: paslaugų infrastruktūros ir prieinamumo netolygumai skirtingose savivaldybėse, JGI koordinatorių ir PIU projektų darbuotojų aptarnaujamų teritorijų dydžių ir gyventojų skaičiaus skirtumai. Tai turi įtakos jaunuolių paieškai, tarpžinybiniam bendradarbiavimui ir siauros srities specialistų paslaugų prieinamumui. Tarpžinybinio bendradarbiavimo iššūkiai PIU projektuose atsikartoja. JUDAM vertinimo tyrimo metu jau buvo įvardintas poreikis padėti projekto dalyviams išsilaikyti darbo rinkoje: pasiekto rezultato tvarumui yra būtinas palaikymas ne tik įsidarbinant, bet ir prisitaikant prie darbo ritmo ir darbdavių reikalavimų / lūkesčių.

PIU projektų vykdytojai per 2023-2024 metų laikotarpį pasiekė visus Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo konkurso nuostatuose nustatytus kiekybinius rodiklius. Bendras MGT dalyvių skaičius nesiekė 20 proc.: 2023 m. jis sudarė 15,22 proc., o 2024 m. – 14,73 proc. visų dalyvių. 2023 m. 24 proc., o 2024 m. 39,7 proc. projekto veiklose dalyvavusių jaunų žmonių integravosi į darbo rinką ir (arba) reintegravosi į darbo rinką, ir (arba) tęsė mokymąsi pagal formaliojo švietimo programas, ir (arba) mokėsi pagal neformaliojo profesinio mokymo programą(-as). Vadinasi, numatyta minimali 15 procentų šio rodiklio riba 2023 metais buvo viršyta 1,6, o 2024 metais – 2 kartus.

2023-2024 m. įgyvendintų PIU projektų pasiekti rezultatai yra tvarūs. PIU projekto darbuotojams pavyko susisiekti su 40 proc. projektą baigusiu jaunuolių, 80 proc. pasiektų jaunuolių 2025 metų pabaigoje dirbo, mokėsi, t. y. buvo išlaikę pasiektą rezultatą. Dar 5,5 proc. savanoriavo.

Ekonomiškai valstybei yra naudinga investuoti į NEET integracijos projektus, nes pasikeitus NEET statusui arba asmeniui tapus aktyviu darbo rinkos dalyviu, valstybė nepatiria išlaidų ir surenka mokesčių. Trumpalaikėje perspektyvoje valstybė vieno NEET integracijai išleidžia daugiau nei jo minimalių poreikių tenkinimui per įvairias išmokas ir pašalpas. 2023-2024 m. PIU projektų įgyvendinimo metu vieno dalyvio integracija į darbo rinką vidutiniškai kainavo 3839 Eur, tai jis gaudamas minimalų atlyginimą šias valstybės išlaidas per valstybės mokesčių ir SODROS biudžetus sugrąžintų maždaug per 17 mėnesių, su sąlyga, kad įsidarbinęs gautų minimalią mėnesinę algą, kuri išliktų tokia pati keletą metų. Jei įsidarbinęs asmuo gautų didesnę algą, o minimali mėnesinė alga didėtų, tai ši investicija sugrįžtų greičiau.

PIU projektų dalyvius darbuotojai ir siauros srities specialistai apibūdino kaip nepasitikinčius savimi ir neadekvačios savivertės, nemotyvuotus ir neatsakingus, perdėm priklausančius nuo autoritetų arba besipriešinančius autoritetams, jų vengiančius ir nuo jų bėgančius. Taip pat silpnų socialinių ir asmeninių kompetencijų, vengiančius socialinių ryšių ir įsipareigojimų. Tokie PIU projektuose dalyvavusių jaunuolių apibūdinimai leidžia manyti, kad dauguma jų yra **patyrę vaiko raidos traumas, slypinčias pirminiuose tėvų ir vaikų santykiuose**, pvz. nepatenkinti prisirišimo, priklausomybės,

pripažinimo poreikiai, per didelė kontrolė, bausmės arba visiška laisvė bei ribų nebuvimas ir pan. Jie atsidūrė NEET gretose ne todėl, kad sąmoningai pasirinko ten būti, o todėl kad neturėjo vidinių išteklių ir nesulaukė pagalbos iš tėvų, mokytojų ir kitų reikšmingų suaugusiųjų.

PIU projektų dalyvių pagalbos poreikiai:

- Turėti palaikantį, paskatinantį ir galintį įkvėpti, reikšmingą suaugusįjį, pasitikėjimu grįstą santykį.
- Turėti vieną asmenį, kuris jį palydėtų nuo vieno paslaugos teikėjo prie kito, padėtų susiorientuoti tarp skirtingų sistemų.
- Išlaikyti ryšį su PIU darbuotoju, kol įsitvirtins darbo vietoje, kol adaptuosis prie darbo vietos keliamų reikalavimų, sukurs santykius su darbdaviu ir kolegomis.
- Rajonuose gyvenantiems jaunuoliams reikia viešojo transporto paslaugų, kad galėtų nuvykti į darbą ir / ar mokymus ir grįžti į namus kasdien, o ne, pvz., du kartus per savaitę.

Tyrimo metu išryškėjo šios socialinės apsaugos ir švietimo sistemų pagalbos jaunimui spragos:

- Mokykla laiko jaunuolius iki 16 m., spaudžia, o jei negali paspausti, slepia nelankymą, „prastumia“ iš vienos klasės į kitą. Kai sukanka 16 m., mokykla nebededa pastangų, kad išlaikytų jaunuolį mokykloje, jis teisėtai jau gali nelankyti mokyklos, bet dar nėra visuotinio lūkesčio, kad jis privalo dirbti.
- Tie dveji metai nuo 16 iki 18 m., kai jaunuolis jau gali nelankyti mokyklos, bet dar nėra pilnametis, praleisti nesimokant ir nedirbant yra lemtingi, nes per juos asmeniniai ir socialiniai įgūdžiai tikrai silpnėja. Ir tada sukakus 18 m., toks jaunuolis nėra pasirengęs nei tolimesnėms studijoms, nei darbui.
- Kai jaunuoliai sulaukia 18 m., jie tampa nematomi arba neįdomūs. Jiems labai reikia socialinių paslaugų, bet savivaldybės nesiima vertinti šių jaunuolių paslaugų poreikių ir organizuoti paslaugų teikimo.
- UŽT paslaugos neatitinka PIU projektų tikslinės grupės poreikių. Tam tikra prasme jos padeda jaunuoliams pasislėpti po „aktyviai ieškančio darbo“ arba „besimokančio“ etiketėmis. Siekiant integracijos į darbo rinką šiems jaunuoliams reikia daugiau pagalbos, nei UŽT konsultantas gali pasiūlyti.

PIU paslaugos yra teikiamos ne kreipimosi į specialistą principu, kur besikreipiantis asmuo ieško pagalbos, o nuėjimo pas jaunuolius ir paslaugos pasiūlymo principu. Toks paslaugos teikimo principas užkoduoja arba nulemia du esminius darbo su šiais jaunuoliais sunkumus. Pirmasis sunkumas yra susijęs su NEET jaunuolių paieška - kur ir kaip juos atrasti. O antrasis susijęs su motyvacijos keistis ir keisti savo gyvenimą trūkumu ar net pasipriešinimu, kylančiu iš nepasitikėjimo autoritetais ir priešišku pasauliu: tėvai netinkamai atliko savo pareigas, apleido, netinkamai manimi rūpinosi, o aš bijau, kad nesugebėsiu laimėti konkurencinės kovos dėl išlikimo.

PIU projektų darbuotojai yra įpareigoti surasti NEET jaunuolius, todėl prie projektų įgyvendinimo rodiklių įrašytas tam tikras būtinų suorganizuoti tarpžinybinių susitikimų, kurių metu darbuotojai pristatytų savo paslaugas įvairių įstaigų ir organizacijų darbuotojams, savo darbe galimai susiduriantiems su NEET jaunuoliais, skaičius. Atlikdami šią funkciją darbuotojai jaučiasi kaip pardavimų vadybininkai.

Paradoksalu, kad šiame informacijos amžiuje valstybė nežino, kur rasti mokyklos nelankančius vaikus. Švietimo sistema turi savo informacinę sistemą ŠVIS, į kurią mokykla įveda informaciją apie kiekvieną į ją atėjusį vaiką. Sveikatos apsaugos sistemoje visi vaikai yra registruoti, nes valstybė draudžia sveikatos draudimu visus nepilnamečius. Bet niekaip nepavyksta suderinti šių sistemų veiksmų, pvz., kad švietimo sistema informuotų socialinių paslaugų sistemą apie ją ne laiku ir be atestatų paliekančius jaunuolius.

Skirstymas į NEET ir MGT jaunuolius PIU projektuose taip pat kelia sunkumų. PIU projektuose NEET grupei ir skiriamas aiškus prioritetas, jie turi sudaryti ne mažiau nei 80 proc. visų dalyvių. PIU darbuotojai yra įstumiami į savotišką konkurenciją dėl paslaugų gavėjų su UŽT, nakvynės namais ir net mokyklomis: UŽT lengvina bedarbių registraciją, nakvynės namai negali priimti be registracijos UŽT, mokyklos nenori netekti mokinio krepšelio, todėl neskuba šalinti mokyklos nelankančio jaunuolio (pačios nesusitvarko, bet kitų sistemų pagalbos nieieško). Skirtingos sistemos imituoja pagalbą. Tai Švedaitė-Sakalauskė et al. (2025) įvardina kaip pseudo-pagalbos fenomeną, t. y. jų teikiama pagalba neatitinka jaunuolių poreikių, todėl galų gale nėra veiksminga. NEET jaunuolių problemos yra sudėtinės, todėl jiems reikia įvairios pagalbos ir paslaugų. Skirtingų paslaugų teikėjai neturėtų konkuruoti dėl paslaugų gavėjų tarpusavyje, o priešingai – bendradarbiauti, derinti skirtingas paslaugas tarpusavyje, kad jos pasiektų reikšmingų ir tvarių rezultatų, pavyzdžiui, kad nakvynės namuose gyvenantis jaunuolis įsidarbintų, tą darbą išlaikytų ir vėliau gautų geriau apmokamą darbą, kuris leistų jam susimokėti už nuomą arba, kad UŽT registruotas jaunuolis įsidarbintų ir išsilaikytų tame darbe, užuot nuolatos atnaujinęs bedarbio statusą.

Vaikystėje patirtas raidos traumas jaunuoliams padėtų spręsti psichoterapeutų paslaugos, tačiau čia susiduriame su dviem sunkumais. Pirmas, tai jaunuolių pasipriešinimas psichoterapeutų pagalbai. Psichoterapeutai panašiai, kaip ir PIU projektų darbuotojai, turi „prisijaukinti“ jaunuolius, įtikinti, kad nori ir gali jiems padėti. Antras, gilių vaikystėje patirtų traumų pasekmių gydymui reikia ilgalaikės terapijos, o projektas gali apmokėti tik ribotą konsultacijų skaičių. Pastarasis sunkumas turbūt leidžia paaiškinti ir pateisinti jaunuolių pasipriešinimą psichologiniam konsultavimui, nes per kelis mėnesius įsisenėjusių sunkumų neišspręs, o užsimezgęs ryšys su specialistu greitai nutruks, todėl jaunuolis vėl bus paliktas vienas, kaip kažkada buvo apleistas savo tėvų, t. y. bus pakartotinai traumuojamas.

PIU projektų darbuotojai PIU paslaugas vertino labai teigiamai, kaip atitinkančias NEET jaunuolių grupės savybes bei poreikius. Visi PIU projektų darbuotojų įvardinti paslaugų trūkumai buvo išsakyti, siekiant surasti ir pasiūlyti galimus darbuotojų patiriamų sunkumų sprendimus bei paslaugų prieinamumo ir kokybės gerinimo aspektus.

Teikdami paslaugas NEET ir MGT grupių jaunuoliams darbuotojai labiausiai panaudoja gebėjimus, priskiriamus jaunų žmonių poreikių ir siekių atliepimo kompetencijai. Šiai grupei yra būdingas motyvacijos keisti ir keistis trūkumas, pagalbos poreikio neigimas ir pasipriešinimas, todėl gebėjimai

kurti pasitikėjimu grįstus santykius, atpažinti poreikius ir tinkamai į juos reaguoti, padėti suformuluoti siekius turi būti aukštesniame lygmenyje arba taikomi sudėtingesnėmis sąlygomis.

Kitose darbo su jaunimu formose pakanka bendradarbiavimo komandos viduje arba to, ką esame įpratę vadinti komandiniu darbu. Teikiant PIU paslaugas komandinio darbo kompetencijos nepakanka, būtina turėti tarpžinybinio bendradarbiavimo kompetencijų, kai bendradarbiaujama su skirtingoms sistemoms priklausančiose įstaigose dirbančiais specialistais, kurie PIU projekto darbuotojo nemato kaip komandos nario. Tarpžinybiniame bendradarbiavime neįmanoma taikyti ar vadovautis komandinio darbo principais.

PIU projektų darbuotojų tarpžinybinio bendradarbiavimo sunkumai kyla iš įstaigų darbuotojų netinkamo požiūrio į jaunuolius ir bendrai į projektą bei jo darbuotojus. Į jaunuolius jie žiūri iš aukšto ir vertinamai, vadovaujasi išankstinėmis neigiamomis, stereotipinėmis nuostatomis. Į PIU paslaugas žiūrima kaip į laikinas, nes jos yra finansuojamos per projektus, todėl nėra garantuotas tęstinumas, nematoma ilgalaikio bendradarbiavimo galimybių ir nededama pastangų jam išlaikyti.

Tarpžinybinio bendradarbiavimo sėkmė priklauso nuo asmeninių santykių tarp PIU projektų darbuotojų ir kitų įstaigų specialistų - jei pavyksta užmegzti ir palaikyti gerus darbinius santykius, tai bendradarbiavimas yra sėkmingas. Keičiantis bendradarbiaujančių šalių darbuotojams, tenka megzti naujus ryšius ir bendradarbiavimo tinklus.

PAGRINDINĖ IŠVADA: PIU paslaugos yra efektyvi priemonė, siekiant NEET ir MGT jaunuolių reintegracijos į švietimo sistemą arba integracijos į darbo rinką. Būtina užtikrinti šių paslaugų teikimą ir finansavimą. Toliau pateikiamos rekomendacijos PIU paslaugų tobulinimui.

REKOMENDACIJOS

- Užtikrinti PIU paslaugų teikimą MGT ir NEET jaunuoliams. Būtina padėti jaunuoliams, atsidūrusiems už darbo rinkos ir švietimo sistemos ribų: palikusiems švietimo sistemą integruotis į darbo rinką, taip pat iškritusiems iš švietimo sistemos arba darbo rinkos į ją vėl sugrįžti – reintegruotis. Net jei PIU paslaugos neturi ženklaus poveikio NEET jaunimo rodiklio svyravimams, tačiau yra būtina užtikrinti, kad asmuo, patekęs į NEET jaunimo grupę, kuo greičiau iš jos išeitų.
- PIU paslaugos turi būti derinamos su kitomis paslaugomis, pvz. UŽT, nakvynės namų, atvejo vadybos ir kt. PIU darbuotojai turėtų vertinti pagalbos poreikius, sudaryti pagalbos planus, padėti susigaudyti sudėtingoje paslaugų sistemoje ir palydėti jaunuolius.
- Tarpžinybinis bendradarbiavimas turėtų būti pakeltas į aukštesnį lygmenį. Galėtų būti inicijuojami susitarimai aukštesniame lygmenyje, pvz., apie PIU paslaugas gali būti informuotos savivaldybių vaikų gerovės komisijos, PIU paslaugas galėtų siūlyti kaip vieną iš minimalios priežiūros priemonių ir tarpžinybinio bendradarbiavimo koordinatoriai, taip pat PIU paslaugas per atvejo vadybą galėtų pasiūlyti socialinės rizikos veiksnius patiriančiose šeimose augantiems paaugliams.

- Darbui su šia tiksline grupe psichologas turėtų išeiti iš savo kabineto. Formali kabineto aplinka trukdo užmegzti santykį su jaunuoliais, nepadedą įveikti psichologų baimės ir pasipriešinimo terapijai. Pagal galimybes taikyti PIU projektų metu pasiteisinusį modelį, kai psichologas ar psichoterapeutas dirba PIU paslaugas teikiančioje organizacijoje šalia ar drauge su darbuotoju, t. y. prisideda prie veiklų jaunuoliams organizavimo, turi galimybę užmegzti santykį su jaunuoliais neformalioje aplinkoje.
- Dėti visas pastangas, kad 16-18 m. jaunuoliai kuo greičiau sugrįžtų į švietimo sistemą (pvz. jaunimo mokyklą, profesinę mokyklą), integruotųsi į darbo rinką, įsitrauktų į savanorišką tarnybą ar užsiimtų kita prasminga veikla, kad būtų palaikomos jau įgytos ir toliau ugdomos jų socialinės ir asmeninės kompetencijos.
- Sudaryti sąlygas tęsti dalyvavimą projekte, jei jaunuoliui įsidarbinus, išsiėmus individualios veiklos pažymėjimą, sugrįžus į mokyklą ir pasirinkus neformalią profesinio rengimo programą reikia palydėjimo. Palydėjimo tikslas būtų užtikrinti palaikymą įsitvirtinant, adaptuojantis naujoje aplinkoje, pratinantis prie naujo dienos režimo, vykdam naujas darbine užduotis, kuriant santykius su bendradarbiais ar bendramoksliais.
- Didinti finansavimą siauros srities specialistų, ypač korepetitorių, psichologų, kaučerių, paslaugoms.
- Kelti reikalavimą PIU projektus įgyvendinančioms organizacijoms, kad darbuotojų komandoje turėtų psichologą.
- Keisti NEET apibrėžimą, NEET grupei priskirti: mokyklų sąrašuose esančius, bet jos faktiškai nelankančius nepilnamečius, UŽT registruotus ilgalaikius jaunus bedarbius. Arba didinti MGT dalyvių maksimalią ribą, arba šią ribą panaikinti.
- Savivaldybėms siūlyti teikti pavėžėjimo paslaugas jaunuoliams, kurie gyvena nutolusiose vietovėse. Ieškoti būdų, kaip užtikrinti šių paslaugų teikimą kitomis jaunimo politikos priemonėmis.
- Papildyti jaunimo darbuotojų kompetencijas šiais aspektais: tarpinstitucinio / tarpžinybinio bendradarbiavimo bei pagalbos teikimo (ne tik mokymo ir mokymosi (ugdymosi) poreikių tenkinimo).

LITERATŪRA

- Jaunimo darbuotojų sertifikavimo tvarkos aprašas, patvirtintas Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus 2023 m. gegužės 31 d. įsakymu Nr. 2V-167 (1.4E) (TAR, 2023-05-31, Nr. 10712)
- Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo tvarkos aprašas. Patvirtinta 2019 m. spalio 15 d. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-614 (aktuali redakcija Nr. [A1-195](#), 2025-04-10, paskelbta TAR 2025-04-10, i. k. 2025-06305)
- Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymo projektų finansavimo 2023-2024 m. konkurso nuostatai. Patvirtinta 2022 m. lapkričio 11 d. Jaunimo reikalų agentūros direktoriaus įsakymu Nr. 2V-326 (1.4). <https://e-tar.lt/portal/lt/legalAct/4bf241a061c611edbc04912defe897d1>
- Braziene, R., Dorelaitiene, A., Zalkauskaite, U. (2013). Youth not in Education, Employment, or Training in Lithuania: Subjective Evaluation of Experiences and Possibilities in the Labour Market. *Socialiniai Mokslai*, 81(3), 55–64. <https://doi.org/10.5755/j01.ss.81.3.5792>
- Buzaitytė-Kašalynienė, J., Bogdzievič, J., Dunajevs, E., Charenkova, J. (2021). Projekto „JUDAM“ veiksmingumas, Tyrimo ataskaita, Užsakovas, Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos <file:///C:/Users/1008340/Downloads/judam-vertinimo-tyrimo-ataskaita.pdf>
- 2004-2006 m. Europos Bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrasis programavimo dokumentas, Patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. lapkričio 17 d. nutarimu Nr. 1458 (Valstybės žinios, 23.11.2004, Nr. 169-622)
- Europos bendrijų komisija (2006). Komisijos komunikatas tarybai ir Europos parlamentui, Europos švietimo ir mokymo sistemų veiksmingumas ir teisingumas, Briuselis, 8.9.2006 KOM(2006) 481 galutinis <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:52006DC0481>
- Gečienė, I., Buzaitytė-Kašalynienė, J., Švedaitė-Sakalauskė, B., Stakėnaitė, D., Čiupailaitė, D. (2007). Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas, p. 224.
- Krauledaitė, J., Brazienė, R. (2025). Nedarbingo, nesimokančio ir mokymuose nedalyvaujančio jaunimo galimybių darbo rinkoje subjektyvus vertinimas. *Viešojoji politika ir administravimas*, 24(1), 62–72. <https://doi.org/10.5755/j01.ppaa.24.1.37557>
- Kvieskienė, G., Ivanova, I., Trasberg, K., Stasytė, V., Celiešienė, E. (2021). Modelling of Social Policy and Initiatives under COVID-19: Rural NEET Youth Case Study. *Social Sciences (Basel)*, 10(10), 393. <https://doi.org/10.3390/socsci10100393>
- Okunevičiūtė Neverauskienė, L., Pocius, A., Brazienė, R. (2024). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: iššūkiai ir tendencijos. *Tiltai*, 1–17. <https://doi.org/10.15181/tbb.v93i2.2670>

Švedaitė-Sakalauskė, B., Buzaitytė-Kašalynienė, J., Sakalauskas, G., & Kalpokas, V. (2025). The Professional Response to Juvenile Delinquency in Lithuania: Pseudo-Recognition of the Child's Needs. *Journal of Social Service Research*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/01488376.2025.2547773>

Tarptautinis penkiolikmečių tyrimas EBPO PISA 2022. Ataskaita. Nacionalinė švietimo agentūra, 2025. https://smsm.lrv.lt/public/canonical/1753091535/6876/Tarptautinio%20penkiolikme%C4%8Di%C5%B3%20tyrimo%20PISA%202022%20ATASKAITA_2025-07-21.pdf

Vyšniauskienė, S., Brazienė, R. (2023). Challenges to Rural NEETS' Transition From School To Work in Lithuania During the COVID-19 Pandemic. *Calitatea Vieții*, 34(2), 79–96. <https://doi.org/10.46841/RCV.2023.02.03>