Baltoji Knyga apie Palaikomąjį Įdarbinimą Pažeidžiamų NEET Jaunuolių Grupei

REVEALING THE HIDDEN RESOURCES:

SUPPORTED EMPLOYMENT FOR NEETS WITH SUPPORT NEEDS

swom

ŽISPB

VALO valmennus yhdistys

Social Innovation Initiative

Co-funded by the European Union

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Šiam darbui taikoma „Creative Commons“ Priskyrimo-Nekomercinio naudojimo-Analogiško platinimo (CC BY-NC-SA) licencija. Šią medžiagą galima dalytis ir pritaikyti nekomerciniais tikslais, jeigu tinkamai nurodomas šaltinis ir visos pakeistos versijos platinamos pagal tą pačią licenciją.



CC BY-NC

Šį leidinį finansavo Europos Sąjunga. Leidinyje išreikštos nuomonės ir požiūriai yra tik autorių ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Nacionalinės agentūros nuomonę.

Versija: 1.0 | Data: 2026 m. rugsėjis

TURINYS

Santrauka 1

1. Įvadas 3

1.1. Jaunuoliai, nesimokantys, nedirbantys ir nedalyvaujantys mokymuose Europoje.....3
1.2. Palaikomojo įdarbinimo samprata 5

2. Apie projektą: partneriai, tikslas ir metodika 7

2.1. Projekto partneriai 7
2.2. Projekto tikslas 10
2.3. Metodika 11

3. Nacionaliniai kontekstai, pagrindiniai iššūkiai ir palaikomojo įdarbinimo spragos 12

3.1. Lietuva 12
3.2. Suomija 16
3.3. Nyderlandai 21

4. SWOM modelio įgyvendinimas 23

4.1. SWOM palaikomojo įdarbinimo modelio išbandymas 23
4.2. SWOM modelio įgyvendinimas Lietuvoje 24
4.3. SWOM modelio įgyvendinimas Suomijoje 26

5. Praktikos ir politikos rekomendacijos, parengtos įgyvendinant SWOM modelį 27

5.1. Praktikos rekomendacijos 27
5.2. Politikos rekomendacijos 28

6. Nustatyti pagrindiniai iššūkiai.....31

6.1. Pagrindiniai iššūkiai, nustatyti Lietuvos bandomojo projekto metu.....31
6.2. Pagrindiniai iššūkiai, nustatyti Suomijos bandomojo projekto metu.....33

7. SWOM modelio įgyvendinimo kitose šalyse planas.....35

8. Išvados.....37

Šaltiniai.....39

Priedas: atvejų analizės.....42

Santrauka

Šioje Baltojoje knygoje apibendrinamas ESF+ Socialinių inovacijų+ projekto „Atskleidžiant paslėptus išteklius: palaikomasis įdarbinimas NEET jaunuoliams, kuriems reikalinga parama“ patirtis, įgytos pamokos ir rekomendacijos. Jaunuoliai, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (NEET), sudaro įvairialypę grupę. Ypač pažeidžiami yra jaunuoliai, susiduriantys su keliomis kliūtimis, pavyzdžiui, turintys ribotą kvalifikaciją, negalią, psichosocialinių sunkumų, gyvenantys skurde, turintys migracijos patirties, patiriantys socialinę atsirtį ar neturintys pakankamos darbo patirties. Siekiant jų dalyvavimo darbo rinkoje, reikalinga individualizuota ir tęstinė parama, kuri atsižvelgtų tiek į jaunuolių poreikius, tiek į darbo vietos sąlygas.

Šio projekto centre yra SWOM palaikomojo įdarbinimo modelis, sukurtas Nyderlanduose ir pritaikytas bei išbandytas Lietuvoje ir Suomijoje. Modelis grindžiamas į asmenį orientuotu požiūriu, kai įsidarbinimas suprantamas kaip platesnio asmeninio tobulėjimo, integracijos darbo vietoje ir tęstinės pagalbos proceso dalis. Individualus profiliavimas ir konsultavimas derinami su praktiniu pasirengimu įsidarbinti, darbdavių įsitraukimu, tinkamo darbo paieška ir suderinimu, pagalba darbo vietoje bei tęstinė parama jau įsidarbinus. Bandomieji projektai parodė, kad pagrindiniai modelio principai gali būti taikomi skirtinguose nacionaliniuose kontekstuose, tačiau sėkmingam įgyvendinimui būtina atsižvelgti į vietinę darbo vietos rinką, institucines struktūras ir, svarbiausia, į kiekvieno dalyvio pradinę situaciją.

Lietuvos ir Suomijos patirtis atskleidė pasikartojantį iššūkį: esamos užimtumo, šveitimo, socialinės ir jaunimo paslaugos gali būti plačiai išvystytos, tačiau pagalbos keliai dažnai yra fragmentuoti. Pažeidžiamiems jaunuoliams gali reikėti gerokai daugiau laiko ir pagalbos, kol aktyvus darbo paieškos ir suderinimo procesas tampa realistiškas. Pasitikėjimo savimi stiprinimas, kasdienės rutinos kūrimas, stipriosios pusės atpažinimas, pagrindinių su darbu susijusių įgūdžių ugdymas ir platesnių psichosocialinių kliūčių sprendimas gali būti reikšmingi žingsniai įsidarbinimo link. Todėl palaikomasis įsidarbinimas tūrėtų būti suprantamas kaip lankstus kelias, o ne fiksuota programa, kurios pagalbos intensyvumas ir trukmė nustatomi pagal individualius poreikius.

Vienas pagrindinių projekto rezultatų - tvaraus įsidarbinimo neįmanoma pasiekti orientuojantis vien tik į darbo ieškantį asmenį. Kad tai pavyktų, darbdaviai turi būti neatsiejama sprendimo dalis. Jiems reikalingos lengvai prieinamos konsultacijos, pagalba vykdant darbuotojų atrankas ir įvedimo į darbą procesą, konsultacijos dėl darbo vietos pritaikymo bei patikimas kontaktinis asmuo, į kurį būtų galima kreiptis iškilus sunkumams. Tuo pat metu veiksmingam palaikomajam įdarbinimui būtinas daugiadisciplininis bendradarbiavimas tarp užimtumo tarnybų, švietimo įstaigų, savivaldybių, socialinių ir sveikatos paslaugų tiekėjų, nevyriausybinių organizacijų bei kitų svarbių veikėjų. Taip sukuriama bendra pagalbos sistema tiek jaunuoliui, tiek darbdaviui.

Todėl Baltojoje knygoje siūloma pereiti nuo trumpalaikių, vien tik įdarbinimo rezultatų akcentuojančių intervencijų prie tvarių palaikomojo įdarbinimo sistemų. Politikos ir finansavimo sistemos turėtų sudaryti sąlygas ilgalaikiam konsultavimui, tęstiniam darbdavių įtraukimui ir paramai jau įsidarbinus. Taip pat turėtų būti pripažįstami tarpiniai rezultatai, tokie kaip didesnis pasitikėjimas savimi, pasirengimas dirbti, įgūdžių lavinimas, dalyvavimas švietime ir nuoseklus naudojamasis paslaugomis. Vertinant rezutaltus, kartu su įsidarbinusių žmonių kiekiu turėtų būti atsižvelgiama į darbo išlaikymą bei darbo tinkamumą ir kokybę.

Galiausiai projektas parodė, kad tvari integracija į darbo rinką labiausiai priklauso nuo to, ar kartu susitinka tinkamas žmogus, tinkamas dardavys ir tinkama pagalba. Įtraukus į asmenį orientuotą konsultavimą, darbdavių įsitraukimas, daugiadisciplininį bendradarbiavimą ir ilgalaikę paramą užimtumo politikai ir paslaugas, palaikomasis įsidarbinimas gali padėti pažeidžiamų NEET jaunuolių potencialą paversti tvariu dalyvavimu atviroje darbo rinkoje.

1. Įvadas

Baltoji knyga apie palaikomąjį įdarbinimą NEET jaunuoliams Suomijoje, Lietuvoje ir Nyderlanduose

Ši Baltoji knyga parengta įgyvendinant ESF+ Socialinių inovacijų+ iniciatyvos projektą „Atskleidžiant paslėptus išteklius: palaikomasis įdarbinimas NEET jaunuoliams, kuriems reikalinga parama.“ Šis projektas subūrė keturias organizacijas iš trijų Europos šalių (Suomija, Lietuva ir Nyderlandai) siekiant keistis žiniomis, išbandyti novatoriškus metodus ir stiprinti palaikomojo įdarbinimo praktiką, skirtą pažeidžiamiems jaunuoliams, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (NEET).

Šios Baltosios knygos tikslas

Šio leidinio tikslas yra apibendrinti projekte įgytą palaikomojo įdarbinimo patirtį, skirtą specialistams, politikos formuotojams, darbdaviams ir kitiems suinteresuotiems asmenims. Pristatant procesą ir rezutaltus iš nacionalinių perspektyvų, pagrindinius iššūkius, įgytas pamokas, atvejų analizes ir rekomendacijas, šia Baltąja knyga siekiama prisidėti prie tolesnio palaikomojo įdarbinimo sistemų kūrimo ir platesnio jų įgyvendinimo, kurie pagerintų pažeidžiamų NEET jaunuolių integraciją į darbo rinką visoje Europoje.

Šiame skyriuje aprašoma jaunuolių, kurie nedirba, nesimoko ir nedaluvauja mokumuose (NEET), grupė (1.1) ir palaikomojo įdarbinimo vaidmuo užtikrinant NEET jaunuolių prasmingą darbą atviroje darbo rinkoje, teikiant pritaikytą ir tęstinę pagalbą (1.2).

1.1 Jaunuoliai, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose Europoje

NEET jaunuolių grupė yra įvairialypė

Jaunuoliai, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (NEET), išlieka viena iš pažeidžiamiausių grupių Europos darbo rinkoje. 2022 m. 11,7 proc. 15-29 metų amžiaus Europos Sąjungos jaunuolių buvo priskiriami NEET grupei (Eurostat, 2023). Šiame skaičiuje slypi labai įvairi jaunuolių grupė, patirianti skirtingą socialinių, švietimo, ekonominių ir sveikatos kliūčių derinį, kuris apriboja jų dalyvavimą švietime, mokymuose ir darbo rinkoje.

Kai kurios grupės tarp NEET jaunuolių yra neproporcingai gausios. Jaunuoliai, turintys negalią, migrantai, anksti mokyklą palikę asmenys bei jaunuoliai, augantys skurdo ar kitokios socialinės atskirties paveiktose šeimose, dažnai susiduria su struktūrinėmis kliūtimis, kurios sumažina jų galimybes dalyvauti darbo rinkoje. Ribotas išsilavinimas, kalbos barjerai (žr. atvejo analizė #1, Priedas), prastos socialinės ir ekonominės sąlygos, diskriminacija bei socialinė atskirtis gali lemti ilgalaikį pasitraukimą iš darbo rinkos ir švietimo sistemos.

Tvariai integracijai į darbo rinką būtina tinkama pagalba darbo vietoje

Pažeidžiamų NEET jaunuolių patiriami iššūkiai neapsiriboja vien galimybe gauti darbą. Nors daugelis profesinės reabilitacijos ir užimtumo paramos sistemų daugiausia dėmesio skiria asmens parengimui dirbti per švietimą ir įgūdžių lavinimą, gerokai mažiau dėmesio skiriama darbdavių pasirengimui priimti, tinkamai palaikyti ir išlaikyti darbuotojus, turinčius įvairių pagalbos poreikių. Darbdaviams gali trūkti žinių, pasitikėjimo ar išteklių, reikalingų pritaikyti darbo aplinką jaunuoliams, turintiems psichikos sveikatos sunkumų, ribotus socialinius įgūdžius, kriminalinę patirtį ar kitų sudėtingų asmeninių aplinkybių. Nesant tinkamos pagalbos darbo vietoje ir supratimo, įsidarbinimo atvejai dažniau gali baigtis ankstyvu darbo santykių nutraukimu, pasikartojančiu nedarbu, prastėjančia psichikos sveikata ar mažesnėmis tvarios integracijos į darbo rinką galimybėmis.

Į asmenį orientuotas požiuris į NEET jaunuolius įtraukia darbdavius ir kitus darbo rinkos dalyvius

Labai svarbu pripažinti NEET jaunuolių grupės įvairovę. Pavyzdžiui, vyresni nei 25 metų NEET jaunuoliai dažnai turi visiškai kitokią gyvenimo patirtį, gebėjimus ir pagalbos poreikius nei jaunesni NEET jaunuoliai. Veiksmingos intervencijos negali būti grindžiamos vienodu sprendimu visiems. Vietoj to būtina užtikrinti lanksčią, į asmenį orientuotą pagalbą, atsižvelgiančią į individualias aplikybes ir kartu aktyviai įtraukiančią darbdavius bei kitus darbo rinkos dalyvius, pavyzdžiui, užimtumo tarnybą, švietimo įstaigas ir valstybės institucijas.

Palaikomasis įdarbinimas veiksmingas žmonėms, susiduriantiems su daugybe kliūčių įsidarbinti

Palaikomasis įdarbinimas visoje Europoje vis dažniau pripažįstamas kaip veiksminga metodika, padedanti spręsti šiuos sudėtingus iššūkius. Derinant individualizuotą konsultavimą, darbdavių įtraukimą, tarpžinybinį bendradarbiavimą ir tęstinę pagalbą darbo vietoje, palaikomasis įdarbinimas sukuria tvarius kelius įsidarbinti žmonėms, susiduriantiems su įvairiomis kliūtimis. Užuot vien tik rengus dalyvius darbui, ši metodika skatina bendrą atsakomybę tarp darbo ieškančių asmenų, darbdavių, užimtumo tarnybų, švietimo įstaigų ir bendruomeninių organizacijų, siekiant ilgalaikių užimtumo rezultatų.

1.2 Palaikomojo įdarbinimo samprata

Palaikomasis įdarbinimas derina pasirengimą darbui ir praktinę pagalbą darbo vietoje

Palaikomasis įdarbinimas yra į asmenį orientuotas požiūris, leidžiantis žmonėms, susiduriantiems su kliūtimis įsidarbinti, gauti ir išlaikyti prasmingą darbą atviroje darbo rinkoje, teikiant jiems pritaikytą ir tęstinę pagalbą. Skirtingai nuo tradicinių užimtumo programų, kurios dažnai daugiausia dėmesio skiria asmens parengimui prieš įsidarbinant, palaikomasis įdarbinimas derina pasirengimą su praktine pagalba darbo vietoje.

Palaikomojo įdarbinimo metodika grindžiama keliais pagrindiniais principais

Ši metodika grindžiama keliais pagrindiniais principais: individualizuota pagalba, pagrįsta kiekvieno dayvio stiprybėmis ir siekiais; lygios galimybės įsidarbinti; aktyvus darbdavių įsitraukimas viso įdarbinimo proceso metu; skirtingų pagalbos paslaugų tiekima ir tęstinė pagalba po įsidarbinimo, siekiant išlaikyti darbą ilgą laiką.

Palaikomasis įdarbinimas suteikia struktūruotą, bet lansktų pagrindą pažeidžiamiems NEET jaunuoliams

Pažeidžiamiems NEET jaunuoliams palaikomasis įdarbinimas suteikia struktūruotą, tačiau lankstų pagrindą, pripažįstant jų situacijų sudėtingumą. Dalyviams gali reikėti pagalbos ugdant įsidarbinimo įgūdžių, stiprinant pasitikėjimą savimi, sprendžiant socialinius ar asmeninius sunkumus, nustatant tinkamas darbo galimybes arba prisitaikant prie darbo aplinkos. Tuo pat metu darbdaviams dažnai naudinga pagalba darbuotojų atrankos, darbo vietos priktaikymo, komunikacijos ir darbuotojų išlaikymo klausimais, kurie padeda sukurti sėkmingus ir tvarius darbo santykius.

Veiksmingas kelių suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimas lemia teigiamus įdarbinimo rezultatus

Palaikomasis įdarbinimas taip pat priklauso nuo glaudaus įvairių suinteresuotųjų šalių bendradarbiavimo. Užimtumo paslaugų teikėjai, švietimo įstaigos, savivaldybės, socialinių paslaugų teikėjai, darbdaviai, nevyriausybinės organizacijos ir bendruomenės partneriai prisideda savo papildomomis žiniomis, kompetencijomis ir ištekliais. Veiksmingas bendradarbiavimas leidžia geriau koordinuoti pagalbos teikimo kelius, mažina paslaugų fragmentaciją ir didina teigiamų įsidarbinimo rezultatų tikimybę.

Partneriai pritaikė palaikomąjį įdarbinimą skirtingoms nacionalinėms sistemoms

Įgyvendindami šį ESF+ Socialinių inovacijų+ iniciatyvos projektą, partneriai nagrinėjo, kaip palaikomojo įdarbinimo metodiką galima pritaikyti skirtingoms nacionalinėms sistemoms, išlaikant bendruosius jos principus. Nors dalyvaujančių šalių institucinės sistemos ir darbo rinkos sąlygos skiriasi, projektas parodė, kad sėkmingas palaikomasis įdarbinimas nuolat remiasi individualizuotu konsultavimu, stipriomis partnerystėmis, darbdavių įsitraukimu ir nuolatiniu specialistų mokymusi vieniems iš kitų.

2. Apie projektą: partneriai, tikslas ir metodika

Šiame skyriuje pristatomi projekto partneriai (2.1), projekto tikslas (2.2) ir projekto metodika (2.3).

2.1 Projekto partneriai

Projekto partnerystę sudaro keturios organizacijos: koordinuojantis partneris Všį Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras (ŽISPB) iš Lietuvos, Valo-Valmennusyhdistys (VALO) iš Suomijos, Humak Univeristy of Applied Sciences (HUMAK) iš Suomijos ir Stiching Studeren Op Maat/Werken Op Maat (SWOM) iš Nyderlandų.

2.1.1 ŽISPB iš Lietuvos

ŽISPB skatina socialinį įsitraukimą, savarankiškumą ir užimtumą nepalankioje padėtyje esantiems žmonėms

Všį Žmogiškųjų išteklių stebėsenos ir plėtros biuras *(ŽISPB, Human Resources Monitoring and Development Bureau*) yra nevyriausybinė organizacija, įsteigta 2010 m. ir veikianti Šiauliuose, Lietuvoje. Organizacija siekia didinti socialinį įsitraukimą, savarankiškumą ir užimtumo galimybes žmonėms, patiriantiems nepalankias aplinkybes. Jos daugiadisciplininė komanda teikia socialinę, psichologinę, švietimo ir su užimtumu susijusią pagalbą, derindama nacionalinių paslaugų teikimą su metodų kūrimu ir išbandymu Europos bendradarbiavimo projektuose.

Daugeliui ŽISPB remiamų jaunuolių reikia daugiau nei bazinio karjeros konsultavimo

ŽISPB dirba su nedirbančiais, nesimokančiais ir mokymuose nedalyvaujančiais jaunuoliais, žmonėmis su negalia, skurdo ir ilgalaikio nedarbo patiriančiais asmenimis, iš globos sistemos išėjusiais jaunuoliais, probacijos priežiūroje esančiais ar iš pataisos įstaigų išėjusiais asmenimis, žmonėmis, sveikstančiais nuo priklausomybės, migrantais ir kitais žmonėmis, susiduriančiais su sudėtingomis kliūtimis dalyvauti darbo rinkoje. Daugeliui organizacijos remiamų žmonių reikia daugiau nei įprasto karjeros konsultavimo ar galimybės susipažinti su darbo pasiūlymais. Jų kelias į užimtumą taip pat gali apimti motyvacijos ir pasitikėjimo savimi atkūrimą, socialinių bei praktinių įgūdžių ugdymą, psichologinių ar su sveikata susijusių sunkumų sprendimą ir pagalbą pereinant į darbo vietą.

ŽISPB taip pat pasiekia jaunuolius, kurie nesinaudoja formaliosiomis užimtumo paslaugomis
ŽISPB požiūris apima informavimo ir pasiekimo veiklas, individualių poreikių vertinimą, psichosocialinę pagalbą, socialinių ir su darbu susijusių įgūdžių ugdymą, karjeros konsultavimą, profesinį pasirengimą, tarpininkavimą tarp jaunuolio ir darbdavio, mokymąsi darbo vietoje bei pagalbą siekiant išlaikyti darbo vietą. Per savo OPEN jaunimo erdvę ir praktinių įgūdžių ugdymo programas organizacija taip pat gali pasiekti jaunuolius, kurie nėra registruoti Užimtumo tarnyboje arba dar nėra pasirengę įsitraukti į formalias užimtumo institucijų teikiamas paslaugas.

Užimtumo pagalba turi tuo pačiu metu įtraukti asmenį, darbdavį ir platesnį pagalbos tinklą
Ankstesni projektai parodė ŽISPB, kad sėkminga pagalba įsidarbinant turi būti teikiama vienu metu dirbant su pačiu žmogumi, darbdaviu ir platesniu pagalbos tinklu. Jie taip pat atskleidė nuolatinį ilgalaikės, individualizuotos pagalbos poreikį jau pradėjus dirbti. Projektas „Atskleidžiant paslėptus išteklius“ tiesiogiai remiasi šia patirtimi, pritaikydamas SWOM palaikomojo įdarbinimo modelį jaunuoliams, nesimokantiems, nedirbantiems ir mokymuose nedalyvaujantiems (NEET), kuriems reikalinga pagalba Lietuvoje, ir stiprindama kelią nuo jauno žmogaus pasiekimo bei pasirengimo iki tvaraus įsidarbinimo.

2.1.2 VALO iš Suomijos

VALO padeda siekti savarankiškumo ir užimtumo
Valo-Valmennusyhdistys (VALO) yra Suomijos ne pelno siekianti organizacija / socialinė įmonė, skatinanti įtraukimą, gerovę ir dalyvavimą visuomenėje pasitelkdama konsultavimą, reabilitaciją, švietimą ir bendruomeninę pagalbą. VALO dirba su pažeidžiamose gyvenimo situacijose esančiais žmonėmis, padėdama jiems siekti užimtumo, mokymosi, savarankiško gyvenimo ir prasmingo dalyvavimo visuomenėje.

Tvarių ir įtraukių praktikų kūrimas
VALO daugiadalykis požiūris apima konsultavimą, psichosocialinę pagalbą ir bendruomeniniais principais grindžiamus metodus, glaudžiai bendradarbiaujant su savivaldybėmis, švietimo įstaigomis, užimtumo paslaugų teikėjais ir pilietinės visuomenės organizacijomis. Bendradarbiaudama vietos ir tarptautiniu lygmeniu, VALO kuria tvarias ir įtraukias praktikas, stiprinančias gerovę, lygybę ir socialinį dalyvavimą.

Nepriklausoma, vertybėmis grindžiama organizacija
VALO įkurta 2016 m. Tai nepriklausoma organizacija, nesusijusi su jokia politine ar religine organizacija. VALO veikla grindžiama skaidrumo, lygybės ir atsakingo valdymo principais. Organizacijos darbą apibrėžia jos įstatuose numatyta misija, profesinė etika, daugiadalykinis bendradarbiavimas bei pagarba žmogaus orumui ir dalyvavimui visuomenėje. VALO įsipareigojusi užtikrinti lygybę, prieinamumą ir nediskriminavimą. Organizacija aktyviai prisideda prie šios srities plėtojimo. Suomijoje VALO yra atsakinga už Suomijos socialinių įmonių kompetencijos centro regioninės veiklos koordinavimą.

2.1.3 HUMAK iš Suomijos

Profesionalų, dirbančių jaunimo, nevyriausybinių organizacijų ir bendruomenės srityse, kompetencijų stiprinimas

Humak University of Applied Sciences (HUMAK) iš Suomijos yra visoje šalyje veikiantis universitetas, teikiantis aukštąjį išsilavinimą daugiau nei 2,500 bakalauro ir magistratūros studentų, o pačiame universitete dirba net 160 ekspertų. HUMAK yra baigę 5,400 bakalauro ir magistro studijų absolventų, pavyzdžiui, bendruomenės edukologijos srityje, kurie dirba jaunimo darbo, nevyriausybinių organizacijų veiklos, darbovietės bendruomenės vystymo, nuotykių ir lauko edukacijos srityse.

Humaniškos ir tvarios visuomenės kūrimas

HUMAK, bendradarbiaudama su regionais, savivaldybėmis ir organizacijomis, kaip strateginis partneris ir veiklos dalyvis prisideda prie lygiateisės visuomenės kūrimo. Universitetas vykdo apie 40 tęstinių mokslinių tyrimų, plėtros ir inovacijų (MTPI) projektų nacionaliniu ir tarptautiniu mastu. HUMAK misijos pagrindas yra kartu su studentais, darbuotojais ir partneriais kurti humaniškesnį pasaulį, atliepiantį individą ir bendruomenių poreikius. HUMAK rengia profesionalus ir skatina juos ginti žmones, žmogiškumą bei žmonių teises. HUMAK prisideda prie bendruomeniškumo, prieinamumo ir gerovės stiprinimo, sudarydamas sąlygas gyventi tvariai.

2.1.4 SWOM iš Nyderlandų

Tvarus įdarbinimas ir pagalba įsidarbinant

SWOM, įkurta 2012 m., yra Nyderlandų socialinė įmonė, padedanti jauniems specialistams ir suaugusiesiems, turintiems negalią, kurie susiduria su kliūtimis patekti į darbo rinką dėl ribotos patirties, kalbos sunkumų ar darbo istorijos spragų. Teikdami individualizuotą konsultavimą, SWOM specialistai padeda dalyviams tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesiniu požiūriu. SWOM pagalba nesibaigia gavus darbo pasiūlymą - ji apima nuolatinę pagalbą prieš įsidarbinant, įsidarbinimo metu ir jau pradėjus dirbti, siekiant užtikrinti ilgalaikę sėkmę. Kartu SWOM glaudžiai bendradarbiauja su darbdaviais, padėdama jų organizacijoms ir siūlomoms darbo vietoms tapti įtraukesnėmis. Teikdami praktinius patarimus ir pagalbą, jie padeda kurti tvarius darbuotojo ir darbdavio atitikimus.

Kliūčių šalinimas siekiant prieinamos Nyderlandų darbo rinkos

Nyderlanduose 1,2 mln. žmonių yra atskirti nuo darbo rinkos ir platesnio dalyvavimo visuomenėje, dažnai dėl negalios, savo kilmės ar sudėtingų taisyklių ir procedūrų. SWOM pasisako už tokią darbo rinką, kuri būtų įtrauki ir prieinama, kurioje kiekvienas žmogus turėtų savo vietą ir galimybę prisidėti. Bendradarbiaudami su darbdaviais ir politikos formuotojais, SWOM siekia šalinti kliūtis, kurios trukdo žmonėms įsidarbinti ir prasmingai dalyvauti darbo rinkoje. Šių partnerysčių pagrindu veikianti SWOM akademija padeda kandidatams, teikdama jiems reikalingą konsultavimą ir pagalbą, kad jie galėtų pasitikėdami savimi žengti į darbo rinką.

2.2 Projekto tikslas

Palaikomasis NEET jaunuolių įdarbinimas: SWOM modelio plėra

Šiuo projeku siekta spręsti 18-29 metų NEET jaunuolių nedarbo problemą, Lietuvoje ir Suomijoje įgyvendinant Nyderlandų partnerio SWOM sukurtą transformuojantį palaikomojo įdarbinimo modelį, daugiausia dėmesio skiriant konsultavimui ir mentorystei. Tikslinės naudos gavėjų grupės buvo žmonės, turintys fizinę ir (arba) psichikos negalią, rizikuojantys patirti skurdą, turintys žemą kvalifikaciją ir ribotus įgūdžius, migrantai bei kiti žmonės, susiduriantys su kliūtimis įsidarbinant.

SWOM palaikomojo įsidarbinimo modelis

Nyderlanduose SWOM sukūrė įtraukią, įrodymais grindžiamą užimtumo pagalbos metodiką, suteikiančią jaunuoliams ir žmonėms su negalia (vadinamiems „talentais“) galimybę siekti tvaraus užimtumo. Ji apima individualizuotą konsultavimą, viešojo ir privataus sektorių partnerystes bei sisteminį atstovavimą, siekiant spręsti struktūrines darbo rinkos kliūtis. Pagrindiniai šios sistemos principai: įvairovės pripažinimas kaip stiprybės; savarankiškumo ir pasitikėjimo savimi skatinimas teikiant pritaikytą pagalbą; realios darbo rinkos patirties sudarymas; bendradarbiavimas su darbdaviais ir politikos formuotojais siekiant ilgalaikės įtraukties ir dalyvavimo. Šiuo metu SWOM bando įtraukias perėjimo į darbo rinką metodikas su daugiau kaip 120 darbdavių ir viešųjų paslaugų partnerių, įskaitant Nyderlandų valstybinę užimtumo tarnybą (UWV) ir įvairias savivaldybes. Šie modeliai rodo, kad integruoti, tarpsektoriniai metodai gali būti socialiai reikšmingi ir ekonomiškai veiksmingi. Nors SWOM modelis pirmiausia skirtas tiesioginėms įsidarbinimo galimybėms kurti jaunuoliams, kuriems reikalinga pagalba, jo įgyvendinimas Lietuvoje ir Suomijoje siekia platesnės naudos, neapsiribojančios individualiais įsidarbinimo atvejais. Šie papildomi rezultatai stiprina bendrą jaunimo užimtumo pagalbos ekosistemą ir kuria ilgalaikę vertę partnerių organizacijoms, darbdaviams ir visuomenei.

Inovatyvus požiūris į marginalizuotų NEET jaunuolių atskirties nuo darbo rinkos problemą

Taikant šį inovatyvų požiūrį, projektu siekiama mažinti kliūtis įsidarbinti, skatinti įtraukią darbo vietų kultūrą ir kurti kelius marginalizuotų žmonių ekonominei bei socialinei integracijai į darbo rinką Lietuvoje ir Suomijoje. Pasirinktas inovatyvus metodas siūlo išbandytą sprendimą nuolatinei marginalizuotų NEET jaunuolių atskirties nuo darbo rinkos problemai Lietuvoje ir Suomijoje. Pasitelkiant SWOM kompetenciją ir patirtį, projektas suteikia galimybę naudoti išbandytą ir veiksmingą modelį, kurį galima pritaikyti vietinėms sąlygoms, taip užtikrinant jo aktualumą ir mastelio didinimo galimybę bei kuriant savarankiškai veikiančius kompetencijos centrus, skirtus socialines kliūtis patiriantiems žmonėms įdarbinti.

2.3 Metodika

Projektas buvo grindžiamas bendru mokymusi ir nuolatiniu tobulėjimu. Metodika apėmė kompetencijų stiprinimą, praktinį įgyvendinimą, tarpusavio mokymąsi, suinteresuotų šalių įtraukimą ir sistemingą vertinimą, siekiant stiprinti palaikomojo įdarbinimo praktiką dalyvaujančiose šalyse.

Metodinis procesas prasidėjo tarptautiniais mokymais apie SWOM modelį, užtikrinusiais, kad visi partneriai vienodai suprastų palaikomojo įdarbinimo principus ir jo įgyvendinimą. Vėliau šios žinios buvo pritaikytos bandomojo projekto metu. Jo metu modelis buvo pritaikytas vietinėms sąlygoms, išlaikant pagrindinius į asmenį orientuoto požiūrio principus.

Nuolatinė refleksija buvo pagrindinis metodikos elementas. Intervizijos sesijose specialistai analizavo realius atvejus, keitėsi požiūriais ir viso įgyvendinimo proceso metu tobulino intervencijos strategijas. Reguliarūs susitikimai su suinteresuotomis šalimis dar labiau praturtino metodiką, įtraukiant užimtumo tarnybų, darbdavių, pedagogų, viešojo sektoriaus institucijų ir kitų svarbių veikėjų grįžtamąjį ryšį.

Projektas taip pat apėmė struktūruotą kokybės užtikrinimo procesą: nuolatinę stebėseną, iš anksto nustatytus vertinimo rodiklius, pažangos ataskaitas ir transformuojamąjį vertinimą. Praktinį įgyvendinimą derinant su sisteminga refleksija ir tarptautiniais dalijimosi žiniomis procesais, metodika padėjo sukaupti įrodymų, kurie neapsiriboja atskirų bandomųjų veiklų rezultatais ir prisideda prie platesnio palaikomojo įdarbinimo praktikos vystymo.

3. Nacionalinai kontekstai, pagrindiniai iššūkiai ir palaikomojo įdarbinimo spragos

Siekiant suprasti šiame projekte sukauptą palaikomojo įdarbinimo patirtį, šiame skyriuje nagrinėjamas dalyvaujančių šalių – Lietuvos, Suomijos ir Nyderlandų – nacionalinis kontekstas bei pagrindiniai palaikomojo įdarbinimo iššūkiai ir spragos šiose šalyse.

3.1 Lietuva

3.1.1 Nacionaliniai kontekstai Lietuvoje

Didelis NEET lygis Lietuvoje - 12,4 proc. 2025 m.
Lietuvoje nedirbančių, nesimokančių ir mokymuose nedalyvaujančių jaunuolių situacija išlieka svarbiu socialinės ir užimtumo politikos klausimu. Jaunimo reikalų agentūros duomenimis, 2025 m. NEET dalis tarp 15–29 metų amžiaus žmonių Lietuvoje siekė 12,4 proc. 2024 m. šis rodiklis buvo 14,7 proc., o tai rodo pagerėjimą. Vis dėlto dabartinis mastas reiškia, kad maždaug vienas iš aštuonių jaunuolių nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose (Jaunimo reikalų agentūra, 2026).

NEET problema Lietuvoje yra platesnė nei siaurai apibrėžtas jaunuolių nedarbas
Agentūra taip pat pabrėžia, kad neaktyvus jaunuolis nėra tik nedirbantis ir nesimokantis asmuo – tai ir jaunuolis, kuris aktyviai neieško darbo. Mažiau galimybių turintis jaunuolis gali susidurti su socialinėmis, ekonominėmis, švietimo, kultūrinėmis ar geografinėmis kliūtimis, turėti negalią arba patirti su sveikata susijusių sunkumų. Todėl NEET problema Lietuvoje apima ne tik siaurai suprantamą jaunimo nedarbą, bet ir neaktyvumą, atsiskyrimą nuo pagalbos sistemų bei kelias tarpusavyje susijusias pažeidžiamumo formas.

Nedarbo lygis Lietuvoje išlieka gana aukštas, o pažeidžiamiems jaunuoliams kyla rizika
Užimtumo tarnybos ir Oficialiosios statistikos portalo duomenys rodo, kad bendra situacija darbo rinkoje išlieka sudėtinga. 2026 m. birželio 1 d. Lietuvoje buvo registruota 145 400 bedarbių, o registruoto nedarbo lygis siekė 8,0 proc. Gegužę darbdaviai registravo 15 600 laisvų darbo vietų, o 18 400 Užimtumo tarnybos klientų įsidarbino (Oficialios statistikos portalas, 2026a). Šie skaičiai rodo, kad darbo vietų yra, tačiau vien laisvų darbo vietų egzistavimas automatiškai neišsprendžia jaunimo integracijos problemos, ypač kai kalbama apie jaunuolius, turinčius silpnesnius socialinius įgūdžius, neturinčius ankstesnės darbo patirties arba oficialiai neįsiregistravusius sistemoje.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija siekia šalinti jaunuolių įsidarbinimo kliūtis

Lietuva turi gana platų institucinį atsaką į šią problemą. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nurodo, kad Lietuvoje įgyvendinami sustiprintos Jaunimo garantijų iniciatyvos principai pagal 2020 m. spalio 30 d. Tarybos rekomendaciją „Tiltas į darbo vietas“. Lietuvoje iniciatyva taikoma 15–29 metų jaunuoliams, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja mokymuose, nepriklausomai nuo to, ar jie yra registruoti Užimtumo tarnyboje, ar priklauso neaktyvių NEET jaunuolių grupei. Ministerija taip pat išskiria kelias pagrindines jaunimo integracijos į darbo rinką kliūtis: nepakankamą išsilavinimą ar profesinį pasirengimą; įgytos kvalifikacijos ir darbo rinkos poreikių neatitikimą; darbo patirties stoką; nepakankamas socialines kompetencijas ir darbo paieškos įgūdžius; abejonės dėl siūlomo darbo kokybės; didelius jaunimo lūkesčius.

Lietuva turi papildomos darbo rinkos paramos pažeidžiamiems jaunuoliams sistemą

Teisiniu požiūriu pagrindinį pagrindą nustato Užimtumo įstatymas (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2024 m.). Ministerijos paaiškinime pabrėžiama, kad užimtumo rėmimo sistemos tikslas – siekti visiško užimtumo, mažinti socialinę atskirtį ir stiprinti socialinę sanglaudą. Užimtumo politika įgyvendinama ne tik per Užimtumo tarnybą, bet ir per savivaldybių institucijas bei kitus juridinius ir fizinius asmenis. Pagal įstatymą papildomos paramos darbo rinkoje gavėjams priskiriami jaunesni nei 29 metų bedarbiai, bedarbiai, neturintys kvalifikacijos, ilgalaikiai bedarbiai iki 25 metų ir žmonės su negalia. Darbo rinkos paslaugos apima remiamą įdarbinimą, o aktyvios darbo rinkos politikos priemonės – subsidijuojamą įdarbinimą ir subsidijas darbo asistento išlaidoms kompensuoti. Tai labai svarbu Baltosios knygos logikai, nes rodo, kad Lietuvoje jau egzistuoja teisinės ir institucinės „įėjimo vietos“, prie kurių galima prijungti remiamo įdarbinimo modelį, užuot kūrus visiškai naują sistemą nuo pagrindų.

Lietuva turi tarpsektorinę jaunuolių politiką, apimančią formalias ir neformalias institucijas

Taip pat svarbu pripažinti, kad Lietuvos jaunimo politika yra horizontali ir tarpsektorinė. Jaunimo politikos pagrindų įstatymas jaunimo politiką apibrėžia kaip priemonių visumą, skirtą spręsti jauniems žmonėms aktualius klausimus ir sudaryti palankias sąlygas jauno žmogaus raidai bei integracijai į visuomenę. Jaunimo reikalų agentūra jaunimo politiką apibūdina kaip horizontalią viešosios politikos sritį, apimančią švietimą, sveikatą, kultūrą, užimtumą ir kitas sritis, bei pabrėžia viešųjų institucijų, savivaldybių, nevyriausybinių organizacijų ir jaunimo bendradarbiavimą.

Šis požiūris atsispindi regioninių karjeros centrų tinkle ir tokiose jaunimo darbo formose kaip atvirieji jaunimo centrai ir erdvės, mobilusis darbas su jaunimu bei darbas su jaunimu gatvėje. Šios priemonės ypač svarbios siekiant pasiekti „nematomus“ arba neaktyvius NEET jaunuolius, nes pagalba teikiama ne tik įprastose užimtumo institucijose, bet ir jaunuolių vietos bendruomenėse bei kasdienėje aplinkoje (Jaunimo reikalų agentūra. (2025a).

Lietuvoje turi esamų priemonių, padedančių jaunuoliams grįžti į švietimo sistemą ar darbo rinką

Vienas iš Lietuvos privalumų – egzistuoja keli skirtingi keliai jaunuoliams pasiekti ir integruoti: Jaunimo garantijų iniciatyva, Užimtumo tarnybos priemonės, karjeros centrai, atvirasis jaunimo darbas, mobilusis jaunimo darbas ir praktinių įgūdžių ugdymas. Tačiau išlieka spraga pereinant nuo informavimo ir motyvavimo prie stabilaus įsidarbinimo. Todėl ypač svarbus Jaunimo reikalų agentūros įgyvendinamas Praktinių įgūdžių ugdymo modelis. Jis skirtas 15–29 metų mažiau galimybių turintiems arba neaktyviems žmonėms ir apima individualią pagalbą, mokymąsi grupėje, konsultavimą, mentorystę, lydėjimą, specialistų pagalbą bei jaunuolio ir institucijų ar organizacijų tarpininkavimą, padedant grįžti į švietimo sistemą arba darbo rinką. Šios Baltosios knygos kontekste tai patvirtina, kad Lietuvai nebūtinai reikia dar vienos atskiros intervencijos. Reikalingas stipresnis esamų priemonių koordinavimas, sukuriant vientisą palaikomojo įdarbinimo kelią.

3.1.2 Pagrindiniai palaikomojo įdarbinimo iššūkiai ir spragos Lietuvoje

Paslaugos ne visada sudaro vientisą kelią nuo informavimo iki tvaraus užimtumo

Lietuvoje paslaugų visiškai netrūksta. Didesnė problema yra ta, kad jos ne visada sudaro vieną nenutrūkstamą kelią nuo informavimo ir pasiekimo iki tvaraus įsidarbinimo. Jaunimo organizacijos gali sėkmingai pasiekti ir motyvuoti jaunuolį, karjeros paslaugos gali padėti parengti gyvenimo aprašymą, o Užimtumo tarnyba gali pasiūlyti laisvą darbo vietą. Tačiau pereinant į darbo vietą ir jau pradėjus dirbti atsakomybė gali tapti neaiški.

Palaikomojo įdarbinimo paslaugų tikslinė grupė yra per siaura

Palaikomojo įdarbinimo paslaugos yra vertinga priemonė, tačiau jų formali tikslinė grupė šiuo metu yra žmonės su negalia. Daugelis oficialiai pripažintos negalios neturinčių jaunuolių (žr. atvejo analizė #3, Priedas) vis dėlto patiria sudėtingų psichologinių, socialinių, praktinių ar sveikatos problemų ir jiems gali reikėti panašios tęstinės pagalbos. Tai rodo spragą tarp įprastų užimtumo paslaugų ir intensyvesnės pagalbos, prieinamos teisės aktuose apibrėžtoms tikslinėms grupėms.

Informavimas ir pasiekimas turi būti susieti su lanksčia, individualizuota neaktyvaus jaunimo pagalba

Kitas iššūkis – pasiekti jaunuolius, kurie nėra registruoti viešosiose užimtumo tarnybose ir aktyviai neieško darbo. Tokiems jaunuoliams gali reikėti ilgo santykio kūrimo laikotarpio, kol jie pasirengia kalbėtis apie darbą. Tiesioginis spaudimas iš karto teikti paraiškas dėl darbo gali sustiprinti pasipriešinimą, o ne įsitraukimą. Todėl informavimo ir pasiekimo veiklos turi būti susietos su lanksčia, individualizuota pagalba, kurioje pripažįstama pažanga motyvacijos, pasitikėjimo savimi, kasdienės struktūros ir socialinio dalyvavimo srityse, o ne tik tiesioginis įsidarbinimas.

Palaikomajam įdarbinimui būtinas darbdavių dalyvavimas

Ne mažiau svarbus ir darbdavių dalyvavimas. Mažosioms ir vidutinėms įmonėms gali trūkti žmogiškųjų išteklių specialistų, įtraukios darbuotojų atrankos patirties ar žinių apie tinkamą darbo vietos pritaikymą. Jos gali vertinti nerimą, ribotus bendravimo įgūdžius ar poreikį gauti aiškesnes instrukcijas kaip motyvacijos stoką. Tuo pačiu jaunuoliai gali atsisakyti siūlomų darbų dėl mažo darbo užmokesčio, neprieinamos vietos, prastų darbo sąlygų ar ribotų karjeros galimybių. Todėl palaikomasis įdarbinimas turi dirbti su abiem pusėmis, o ne laikyti jaunuolį vieninteliu asmeniu, kuris turi keistis.

SWOM modelis Lietuvos kontekste gali būti naudingas keliose konkrečiose srityse

Lietuvos kontekstas rodo kelias konkrečias sritis, kuriose SWOM modelis gali būti naudingas. Pirma, kadangi didelė dalis bedarbio jaunimo lieka nepasiekiama viešosioms užimtumo tarnyboms, norint pasiekti „nematomus“ NEET jaunuolius, kurie nėra oficialiai registruoti, būtinas aktyvus informavimas per mokyklas, savivaldybes, jaunimo centrus ir nevyriausybines organizacijas. Antra, intensyvus pasirengimo įsidarbinti konsultavimas turėtų būti orientuotas į motyvacijos stiprinimą ir realistišką karjeros planavimą, nes daugelis jaunuolių pasitraukia dėl nusivylimo ar pernelyg didelių lūkesčių. Trečia, modelio akcentuojamas bendradarbiavimas su darbdaviais ir konsultavimas darbo vietoje yra labai aktualus Lietuvoje, kur darbdavių skeptiškumas tebėra kliūtis. Struktūruoti „greitųjų pasimatymų“ renginiai ir tiksliniai darbdavių mokymai galėtų padėti kurti pasitikėjimą ir palaipsniui keisti darbdavių požiūrį. Ketvirta, regioniniai skirtumai rodo, kad įgyvendinimas turėtų būti pritaikytas vietinėms sąlygoms, pirmenybę teikiant vietovėms, kuriose jaunimo nedarbas nuolat yra didelis. Galiausiai, sisteminių pokyčių siekis, ypač susijęs su darbdavių skatinimu ir ilgalaikės paramos struktūromis, turėtų būti vykdomas kartu su paslaugų teikimu, nes tai būtina siekiant užtikrinti tvarumą pasibaigus projektui.

3.2 Suomija

3.2.1 Nacionaliniai kontekstai Suomijoje

NEET jaunuoliams reikia individualizuotos pagalbos, kad jie galėtų mokytis arba įsidarbinti

Suomijoje ši problema ypač aktuali jaunuoliams, kurie susiduria su sunkumais pereidami iš švietimo sistemos į darbo rinką arba yra atsiskyrę nuo esamų paslaugų sistemų (Statistics Finland, 2025; National Audit Office of Finland, 2025). Nors Suomija turi išsamią švietimo sistemą ir platų jaunimo pagalbos paslaugų tinklą, kai kuriems jaunuoliams reikia labiau individualizuotos pagalbos, kad jie galėtų patekti į švietimo sistemą ar įsidarbinti. NEET situacijas dažnai lemia keli tarpusavyje sąveikaujantys veiksniai: nutrūkęs mokymasis, ribota darbo patirtis, psichikos sveikatos sunkumai, socialinė izoliacija, sumažėjęs funkcinis pajėgumas arba nepakankama pagalba svarbiausiais pereinamaisiais laikotarpiais.

Pagalba šiems jaunuoliams reiškia ne tik pagalbą ieškant darbo, bet ir darbo gyvenimo įgūdžių stiprinimą, jų kompetencijų atpažinimą bei individualių kelių į švietimą ir tvarų užimtumą kūrimą (National Audit Office of Finland, 2025). Darbo rinkos situacija pastaraisiais metais tapo sudėtingesnė. Gegužės pabaigoje savivaldybių užimtumo tarnybose buvo registruota 325 300 bedarbių darbo ieškančių asmenų, t. y. 17 900 (6 proc.) daugiau nei praėjusiais metais. Iš viso pagal platesnį nedarbo rodiklį buvo registruota 399 800 darbo ieškančių asmenų (KEHA Centre, 2026). Jaunimo nedarbas taip pat gerokai padidėjo: 2025 m. 15–24 metų jaunuolių nedarbo lygis išaugo iki 21,8 proc., palyginti su 18,8 proc. 2024 m. ir pasiekė aukščiausią lygį per pastarąjį dešimtmetį (Statistics Finland, 2026).

Vietinės valdžios institucijos atlieka svarbų vaidmenį organizuojant užimtumo paslaugas

Suomijoje jaunimo užimtumo rėmimas grindžiamas kelių sektorių bendradarbiavimu. Pagrindiniai veikėjai yra užimtumo tarnybos, savivaldybės, švietimo teikėjai, socialinės ir sveikatos paslaugos, jaunimo paslaugos bei nevyriausybinės organizacijos. Po 2025 m. viešųjų užimtumo paslaugų reformos atsakomybė už jų organizavimą iš valstybinių užimtumo ir ekonominės plėtros biurų buvo perduota savivaldybėms ir užimtumo regionams. Ši reforma sustiprino vietinės valdžios vaidmenį koordinuojant užimtumo paslaugas ir kuriant daugiau vietos poreikiams atitinkantiems sprendimus darbo ieškantiems žmonėms.

Palaikomojo įdarbinimo tikslas – sukurti realistiškus ir tvarius kelius į darbo gyvenimą

Suomijoje palaikomasis įdarbinimas įgyvendinamas per įvairias paslaugas ir metodus. Pagrindiniai principai yra individualizuotas konsultavimas, pagalba pagal individualius jaunuolio poreikius, darbingumo stiprinimas ir bendradarbiavimas su darbdaviais. Tikslas yra sukurti realistiškus (žr. atvejo analizė #4, Priedas) ir tvarius kelius į darbo gyvenimą.

- *Jaunimo garantija* yra viena pagrindinių Suomijos politikos priemonių, skirtų skatinti jaunuolių galimybes mokytis ir patekti į darbo rinką bei užkirsti kelią ilgalaikiam nedarbui ir socialinei atskirčiai. Pagal Jaunimo garantiją bedarbiams jaunuoliams pasiūlomas darbas, mokymas, darbo bandymas, karjeros konsultavimas arba kita tinkama paslauga, kol jie nėra išbuvę bedarbiais tris mėnesius (Job Market Finland, 2026).
- *Vieno langelio principu* veikiantys konsultavimo centrai „Ohjaamo“ yra lengvai prieinami, daugiadalykiniai paslaugų centrai, kuriuose jaunuoliai gali gauti pagalbą užimtumo, švietimo, gerovės ir kasdienio gyvenimo klausimais. „Ohjaamo“ modelio tikslas – sujungti skirtingas paslaugas ir palengvinti jaunuoliams galimybę gauti jiems reikalingą pagalbą. (Ohjaamo, 2026)
- *Mobilusis darbus su jaunimu* padeda jaunuoliams, kuriems reikalinga pagalba ir kurie nėra švietimo, užimtumo ar kitose paslaugų sistemose. Jo tikslas – pasiekti jaunuolius, užmegzti pasitikėjimu grįstą santykį ir padėti jiems gauti tinkamas paslaugas bei kitokią pagalbą, skatinančią jų asmeninį tobulėjimą, socialinę įtrauktį, gebėjimą tvarkyti kasdienį gyvenimą ir patekti į švietimo sistemą bei darbo rinką. Mobilusis darbas su jaunimu grindžiamas savanorišku jaunuolio dalyvavimu ir bendradarbiavimu (Youth Act 1285/2016).
- *Jaunimo dirbtuvės* suteikia praktinę aplinką darbo gyvenimo, kompetencijų ir kasdienių įgūdžių stiprinimui. Jos ypač padeda jaunuoliams, kuriems tiesioginis perėjimas į švietimą ar užimtumą yra sudėtingas (Into – Outreach Youth Work and Workshop Activities Association, 2025).

Nuo 2025 m. pabaigos Jaunimo užimtumo kuponas („Työllistymisseteli“) papildomai remia jaunuolių įdarbinimą įmonėse, laikinai mažindamas darbdavių įdarbinimo išlaidas. Pagal šią priemonę darbdaviui šešis mėnesius kompensuojama 50 proc. jaunuolio darbo užmokesčio, tačiau ne daugiau kaip 1 500 eurų per mėnesį. Vyriausybės nutarimas dėl Jaunimo užimtumo kupono įsigaliojo 2025 m. gruodžio 22 d. (Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland, 2025).

Užimtumo ir gerovės paslaugos bendradarbiauja remdamos ilgalaikius bedarbius

Suomijoje ilgalaikių bedarbių rėmimas grindžiamas užimtumo tarnybų ir gerovės paslaugų regionų bendradarbiavimu. Pavyzdžiui, Pietvakarių Suomijoje ilgalaikiai bedarbiai, kuriems reikia visapusiškesnės pagalbos, gali gauti paslaugas tiek iš užimtumo tarnybų, tiek iš gerovės paslaugų regiono („Varha“). Šio bendradarbiavimo tikslas – nustatyti įsidarbinimo kliūtis, stiprinti darbingumą ir kurti individualizuotus kelius į užimtumą, švietimą ar kitas tinkamas paslaugas.

Užimtumo rėmimo priemonės pritaikomos pagal kliento situaciją

Pagalbos priemonės gali apimti karjeros konsultavimą, darbingumo vertinimą, socialines konsultacijas, reabilitacijos paslaugas ir kitas užimtumą remiančias priemones. Klientams, kuriems reikia daugiadisciplininės pagalbos, kartu su klientu ir atitinkamomis institucijomis gali būti parengtas daugiadisciplininis užimtumo planas. Plane nustatoma kliento situacija, paslaugų poreikiai ir priemonės, reikalingos užimtumo galimybėms bei dalyvavimui darbo gyvenime gerinti. Užimtumo paslaugos taip pat apima aktyvios darbo paieškos pareigą. Tai reiškia, kad darbo ieškančių žmonių gali būti reikalaujama teikti paraiškas į nustatytą skaičių tinkamų darbo vietų, atsižvelgiant į jų individualų užimtumo planą ir situaciją (Varha, 2026; Job Market Finland, 2026).

3.2.2 Pagrindiniai palaikomojo įdarbinimo iššūkiai ir spragos Suomijoje

Jaunuoliams, kuriems reikia įvairiapusės pagalbos, gali būti sunku orientuotis fragmentuotoje paslaugų sistemoje

Suomija turi platų jaunimui skirtų pagalbos paslaugų tinklą. Tačiau paslaugas dažnai teikia skirtingos organizacijos ir sektoriai, todėl visa sistema gali būti sudėtinga. Tai ypač sudėtinga jaunuoliams, kuriems reikia įvairiapusės pagalbos ir nuolatinio užimtumo tarnybų, švietimo, reabilitacijos, socialinių ir sveikatos paslaugų koordinavimo. Bendradarbiavimo spragos ar neaiškios atsakomybės gali nutraukti jaunuolio kelią į švietimą, užimtumą ir savarankišką gyvenimą.

Sunkiai pasiekiami jaunuoliai lieka už esamų paslaugų ribų

Be paslaugų sistemos iššūkių, kai kuriuos jaunuolius apskritai sunku pasiekti. Jaunuoliai, patiriantys psichikos sveikatos sunkumų, socialinę atskirtį, turintys ribotą darbo patirtį ar sumažėjusį darbingumą, gali aktyviai neieškoti pagalbos arba nesitapatinti su esamomis paslaugų struktūromis. Todėl kai kurie gali likti už švietimo, užimtumo ir pagalbos paslaugų ribų. Informavimo ir pasiekimo darbas bei bendruomeniniai metodai yra svarbūs norint nustatyti šiuos jaunuolius, kurti pasitikėjimą ir susieti juos su tinkama pagalba.

Paslaugų fragmentacija gali nutraukti kelią į užimtumą

Nors Suomijoje yra gerai išvystytos užimtumo, švietimo, reabilitacijos ir socialinės paslaugos, skirtingų paslaugų teikėjų bendradarbiavimas ne visada vyksta sklandžiai. Jaunuoliams gali tekti bendrauti su keliomis organizacijomis ir specialistais, o pereinant iš vienos paslaugos ar gyvenimo situacijos į kitą atsakomybė gali tapti neaiški. Dėl to perėjimas nuo informavimo ir pagalbos prie švietimo, reabilitacijos ir galiausiai užimtumo gali tapti sudėtingesnis. SWOM modelis gali prisidėti stiprindamas koordinavimą ir kurdamas nuoseklesnius ryšius tarp skirtingų paslaugų bei užimtumo proceso etapų.

Jaunuoliams, susiduriantiems su keliomis problemomis, reikia labiau individualizuotos ir ilgalaikės pagalbos

Jaunuoliams, vienu metu susiduriantiems su keliomis įsidarbinimo kliūtimis, gali reikėti intensyvesnės, lankstesnės ir ilgalaikės pagalbos, nei gali suteikti standartinės užimtumo paslaugos. Trumpalaikių intervencijų gali nepakakti, kai sunkumai susiję su psichikos sveikata, socialinėmis aplinkybėmis, mokymosi sunkumais, sumažėjusiu darbingumu ar ankstesne atskirtimi nuo švietimo ir darbo rinkos. Individualizuotas konsultavimas ir tęstinė pagalba gali padėti jaunuoliams stiprinti pasitikėjimą savimi, ugdyti įgūdžius ir palaipsniui judėti švietimo, mokymų ar užimtumo link.

Darbdaviams reikia daugiau pagalbos kuriant tinkamas galimybes

Suomijoje kai kuriuose sektoriuose trūksta kvalifikuotų darbuotojų, tačiau tuo pat metu kai kuriems jaunuoliams sunku patekti į darbo rinką dėl ribotos darbo patirties ar sumažėjusio darbingumo. Tai sukuria neatitikimą tarpą tarp tinkamos darbo jėgos ir darbo ieškančių žmonių įgūdžių bei gebėjimų. Darbdaviams taip pat gali trūkti pasitikėjimo, žinių ar išteklių, reikalingų įdarbinti ir paremti jaunuolius, kuriems reikia papildomos pagalbos. SWOM modelis gali padėti mažinti šią spragą remdamas darbdavius atrankos procese, nustatant tinkamas darbo galimybes ir stiprinant darbdavių bei pagalbos paslaugų teikėjų bendradarbiavimą.

Perėjimas iš švietimo, reabilitacijos į užimtumą gali būti sudėtingas

Perėjimas iš švietimo, reabilitacijos ar kitų pagalbos paslaugų į darbą ne visada yra sklandus ir nenutrūkstamas. Jaunuoliai gali prarasti įprastą pagalbą pereidami į naują paslaugą arba pradėję dirbti, nors pereinamuoju laikotarpiu jiems vis dar gali reikėti konsultavimo. Stiprinant ryšius tarp švietimo, reabilitacijos, užimtumo tarnybų ir darbdavių galima padėti išvengti jaunuolių „iškritimo“ iš sistemos. SWOM modelis gali padėti šiuose pereinamuosiuose etapuose teikdamas konsultavimą ir kurdamas aiškesnius kelius į tvarų užimtumą.

Įgūdžių neatitikimas ir regioniniai skirtumai toliau veikia užimtumo galimybes

Jaunimo nedarbas išlieka aukštas, o Suomija ir toliau susiduria su dideliu darbo ieškančių žmonių įgūdžių ir darbdaviams reikalingų įgūdžių neatitikimu. SWOM modelis gali prisidėti stiprindamas įsidarbinamumą, remdamas įgūdžių ugdymą ir veiksmingiau susiedamas jaunuolius su tinkamomis darbo galimybėmis.

Kaip SWOM modelis sprendžia Suomijos iššūkius

Kaip ir Lietuvoje, Suomijos situacija išryškina kelias konkrečias sritis, kuriose SWOM modelis gali būti naudingas. Ekonominiai svyravimai, regioniniai skirtumai ir neatitikimas tarpas tarp turimų darbo vietų bei darbo ieškančių žmonių įgūdžių išlieka aktualūs iššūkiai. Šie iššūkiai ypač svarbūs tokiuose sektoriuose kaip socialinės ir sveikatos priežiūros paslaugos, kur kvalifikuotų darbuotojų poreikis išlieka didelis. Viešosios sistemos teikia pagalbą jaunuoliams ir žmonėms su negalia, tačiau fragmentuotos paslaugos ir paslėptos kliūtys toliau riboja jų visavertį dalyvavimą darbo rinkoje. SWOM modelis gali padėti mažinti įgūdžių neatitikimą nustatant jaunuolių turimus įgūdžius ir jų tobulėjimo poreikius bei susiejant juos su atitinkamomis mokymosi ir užimtumo galimybėmis. Jis gali stiprinti įsidarbinamumą individualaus konsultavimo pagalba, padėdamas jaunuoliams ugdyti praktinius darbo paieškos įgūdžius, atpažinti savo stiprybes ir geriau suprasti darbdavių lūkesčius.

Švietimo ir darbo rinkos atotrūkio mažinimas

SWOM modelis taip pat gali padėti sklandžiau pereiti iš švietimo į darbo rinką, stiprinant švietimo įstaigų, užimtumo tarnybų ir darbdavių bendradarbiavimą bei kuriant galimybes mokytis darbo vietoje, atlikti praktiką ir anksti užmegzti ryšį su darbo vietomis. Be to, SWOM gali remti darbdavius vykdant įtraukią darbuotojų atranką, padėdamas nustatyti tinkamus kandidatus pagal jų įgūdžius ir potencialą bei skatindamas atrankos ir įvedimo į darbą praktiką, kurioje atsižvelgiama į skirtingą žmonių kilmę ir pagalbos poreikius.

3.3 Nacionaliniai kontekstai Nyderlanduose

Nyderlanduose NEET jaunuolių dalis yra palyginti nedidelė

Nyderlanduose iš jaunuolių paprastai tikimasi, kad jie dalyvaus švietimo sistemoje arba dirbs; tai palaiko privalomasis mokslas ir gana stipri jaunimo darbo rinka. Vis dėlto nemaža dalis jaunuolių lieka už švietimo ir darbo ribų. 2023 m. apie 101 000 15–26 metų jaunuolių nedirbo, nesimokė ir nedalyvavo mokymuose (NEET), o tai sudarė 3,8 proc. šios amžiaus grupės. 2021 m. tokių jaunuolių buvo 82 000 (3,2 proc.), o 2022 m. – 90 000 (3,5 proc.). Nepaisant šio augimo, tarptautiniu mastu Nyderlandų rodikliai yra palyginti geri: 2023 m. tarp 15–29 metų jaunuolių NEET dalis sudarė 4,7 proc. – tai buvo mažiausia dalis Europos Sąjungoje, kurioje vidurkis siekė 11,2 proc. (CBS, 2024).

NEET jaunuolių grupė Nyderlanduose yra labai įvairi

NEET gyventojų grupė yra labai įvairi, todėl jos nereikėtų laikyti tiesiog nedirbančių jaunuolių grupe. 2023 m. maždaug ketvirtadalis (25 proc.) buvo trumpalaikiai bedarbiai, o dar 24 proc. negalėjo dirbti dėl ligos ar negalios. Apie 18 proc. jau buvo susiradę darbą arba planavo pradėti mokytis ar dalyvauti mokymuose, 9 proc. negalėjo dirbti dėl šeimos ar namų ūkio priežiūros pareigų. Tik nedidelė dalis buvo ilgalaikiai bedarbiai (4 proc.) arba nusivylę darbo paieškomis (1 proc.). Priežastys taip pat skiriasi priklausomai nuo amžiaus, lyties ir išsilavinimo. Ypač pažeidžiami yra jaunuoliai, neturintys pagrindinės kvalifikacijos: tarp tokių NEET jaunuolių 36 proc. negalėjo dirbti dėl ligos ar negalios. Ši įvairovė rodo, kad veiksmingai pagalbai reikia diferencijuotų ir individualizuotų metodų – nuo gana paprastos pagalbos pereinant iš švietimo į darbo rinką iki intensyvesnės pagalbos jaunuoliams, susiduriantiems su sveikatos, švietimo ar socialinėmis kliūtimis.

Pažeidžiamo jaunimo kliūtys darbo rinkoje

Išsilavinimas yra glaudžiai susijęs su jaunuolių padėtimi Nyderlandų darbo rinkoje. Iš 101 000 NEET jaunuolių 2023 m. maždaug 44 000 neturėjo pagrindinės kvalifikacijos („startkwalificatie“). Ji apibrėžiama kaip bent HAVO, VWO arba MBO 2 lygio diplomas. Tarp jaunuolių, kurie baigė švietimą įgiję pagrindinę kvalifikaciją, dirbo 90 proc., o tarp jos neturinčių – 67 proc. NEET statusas taip pat dažnėja pasibaigus privalomajam mokslui: 2023 m. buvo apie 44 000 18–22 metų NEET jaunuolių ir 54 000 23–26 metų NEET jaunuolių. Tai atitinkamai sudarė apie 4 proc. ir 6 proc. šių amžiaus grupių. Vyresni NEET jaunuoliai taip pat dažniau negalėjo dirbti dėl ligos, negalios ar priežiūros pareigų, o jaunesni dažniau patyrė trumpalaikį nedarbą arba rengėsi grįžti į švietimą ar užimtumą.

NEET rodiklių vertinimo metodas turi įtakos apskaičiuojamam tikslinės grupės dydžiui ir sudėčiai

Svarbu atsižvelgti į tai, kad Nyderlanduose NEET rodikliai skiriasi priklausomai nuo statistinio šaltinio. CBS NEET rodiklius vertina tiek pagal Darbo jėgos tyrimą (CBS, 2026), kuriame taikomas tarptautiniu mastu palyginamas apibrėžimas, tiek pagal administracinių registrų duomenis. Registrų duomenimis pagrįsti vertinimai paprastai nustato daugiau NEET jaunuolių nei Darbo jėgos tyrimas. Tai iš dalies susiję su skirtingomis tikslinėmis populiacijomis, švietimo apibrėžtimis ir ataskaitiniais laikotarpiais. Pavyzdžiui, Darbo jėgos tyrimas apima tam tikras neformaliojo švietimo formas, kurių neįmanoma nustatyti registruose. CBS taip pat nustato, kad tyrime šiek tiek per mažai atstovaujami jaunuoliai, nedalyvaujantys švietime, o šio skirtumo neįmanoma visiškai ištaisyti taikant svorius. Šie metodologiniai skirtumai ypač svarbūs tada, kai NEET rodikliai naudojami nustatant tikslines grupes, lyginant regionus ar kuriant intervencijas: išmatuojama NEET populiacija iš dalies priklauso nuo to, kaip apibrėžiamas dalyvavimas švietime ir užimtume.

4. SWOM modelio įgyvendinimas

Šiame skyriuje aprašoma, kaip SWOM modelis buvo įgyvendintas Lietuvoje (4.2) ir Suomijoje (4.3). Pirmojoje dalyje (4.1) apibūdinami bendrieji SWOM palaikomojo įdarbinimo modelio išbandymo abiejose šalyse aspektai.

4.1 SWOM palaikomojo įdarbinimo modelio išbandymas

Modelio įgyvendinimas ir pritaikymas
SWOM palaikomojo įdarbinimo modelis buvo įgyvendintas ir išbandytas realiomis sąlygomis Suomijoje ir Lietuvoje. Prieš pradėdami įgyvendinimą, partneriai išanalizavo pažeidžiamų NEET jaunuolių poreikius savo nacionaliniame kontekste ir pritaikė modelį atsižvelgdami į vietinius teisės aktus, darbo rinkos sąlygas ir dalyvių poreikius.
.
Pažeidžiamų jaunuolių pasiekimas ir pagalba jiems
Informavimo ir pasiekimo veiklomis apie projektą buvo informuota maždaug 400 jaunuolių. Iš jų bent 80 dalyvių – po 40 kiekvienoje bandomojoje šalyje – buvo atrinkti dalyvauti projekte. Dalyviams buvo teikiama individualizuota pagalba, apimanti individualų konsultavimą, įsidarbinamumo mokymus, praktinius užsiėmimus ir įgūdžių ugdymo veiklas, skirtas palengvinti perėjimą į užimtumą arba tolesnį mokymąsi.

Įtraukus įdarbinimas ir mentorystė
Darbdavių įtraukimas buvo esminė projekto dalis. Darbdaviai buvo supažindinti su palaikomojo įdarbinimo modeliu, informuoti apie įtraukias užimtumo praktikas ir skatinami sudaryti dalyviams darbo vietas arba praktikos galimybes. Viso bandomojo projekto metu profesinės srities specialistai teikė nuolatinę mentorystę ir pagalbą darbo vietoje keturių–šešių mėnesių laikotarpiu. Tai užtikrino, kad tiek dalyviai, tiek darbdaviai gautų pagalbą sprendžiant darbo metu kylančius sunkumus.

4.2 SWOM modelio įgyvendinimas Lietuvoje

SWOM ir ŽISPB metodų derinimas Lietuvoje
Lietuvoje įgyvendinant modelį pagrindiniai SWOM palaikomojo įdarbinimo elementai buvo derinami su ŽISPB anksčiau išbandytais įdarbinimo integracijos ir darbo su jaunimu projektų įrankiais bei metodais. Pagalba buvo individualizuojama atsižvelgiant į kiekvieno dalyvio pasirengimą, kvalifikaciją, darbo patirtį bei platesnes socialines ir psichosocialines aplinkybes.

Vertinimo procesas ir SWOM profiliavimas
Procesas prasidėjo tiriamaisiais pokalbiais ir individualiu vertinimu. SWOM asmeninio profilio šablonas buvo naudojamas siekiant išsiaiškinti dalyvio: išsilavinimą; ankstesnę darbo patirtį; interesus; stiprybes; motyvaciją; pagalbos poreikius; praktines kliūtis. Ypatingas dėmesys buvo skiriamas aplinkybėms, galinčioms daryti įtaką dalyvavimui darbo rinkoje, įskaitant sveikatą, pasitikėjimą savimi, kasdienę rutiną, mobilumą, bendravimo sunkumus ir ankstesnę neigiamą patirtį švietimo ar užimtumo srityse. Darbingumo skalė padėjo dalyviams ir specialistams įvertinti esamą situaciją, nustatyti sritis, kuriose reikia papildomos pagalbos, ir stebėti pokyčius laikui bėgant.

Jaunuolių įsitraukimas taikant motyvacinį interviu
Motyvacinis interviu buvo ypač svarbus dirbant su jaunuoliais, kurie nebuvo apsisprendę, buvo atsiriboję arba išreiškė norą dirbti, tačiau sunkiai ėmėsi praktinių veiksmų siekdami įsidarbinti. Užuot taikę spaudimą, specialistai naudojo atvirus klausimus, reflektuojantį klausymąsi ir ambivalentiškumo tyrinėjimą. Tai padėjo dalyviams patiems įvardyti savo priežastis keistis, atpažinti neatitikimus tarp tikslų ir veiksmų bei susitarti dėl realistiškų tolesnių žingsnių.

Traumai jautrios praktikos ir TRUST modelio integravimas
Įgyvendinant modelį taip pat buvo remiamasi ŽISPB patirtimi taikant TRUST traumai jautrų modelį, skirtą socialinę atskirtį patiriantiems jaunuoliams. Šis požiūris padėjo specialistams suprasti, kad atsitraukimas, nenuoseklus dalyvavimas, pasitikėjimo sunkumai ar stiprios emocinės reakcijos gali būti susiję su ankstesnėmis trauminėmis patirtimis, o ne tiesiog su motyvacijos stoka. Todėl specialistai siekė sukurti saugų ir nuspėjamą pagalbos santykį, aiškiai komunikuoti lūkesčius, gerbti dalyvio tempą ir pasirinkimus bei vengti praktikų, kurios galėtų sustiprinti vertinimo ar bejėgiškumo jausmą. Traumai jautrios praktikos ir motyvacinio interviu derinimas padėjo palaipsniui įtraukti jaunuolius, kartu išlaikant jų savarankiškumą ir atsakomybę už priimamus sprendimus.

Individualaus konsultavimo ir mentorystės vaidmuo
Individualus konsultavimas ir mentorystė buvo pagrindiniai proceso elementai. Platesni užimtumo tikslai buvo suskaidomi į mažesnius, lengviau įgyvendinamus veiksmus. Priklausomai nuo individualių poreikių, pagalba apėmė: gyvenimo aprašymo ir motyvacinio laiško rengimą; darbo paieškos platformų naudojimą; darbo pasiūlymų analizę; kontaktavimą su darbdaviais; pasirengimą darbo pokalbiams; bendravimo ir lūkesčių darbo vietoje aptarimą. Konsultavimo metu taip pat buvo stiprinamas pasitikėjimas savimi, padedama atpažinti asmenines stiprybes ir kurti realistiškus karjeros planus.

Daugiadalykinė pagalba ir vidinis nukreipimas
Kadangi įsidarbinimo kliūtys dažnai buvo susijusios su platesnėmis gyvenimo aplinkybėmis, dalyviai pagal individualius poreikius galėjo būti nukreipiami pas kitus ŽISPB specialistus. Organizacijos daugiadalykinę komandą sudaro psichologai, socialiniai darbuotojai ir priklausomybių specialistai. Tai sudarė galimybę kartu su pagalba užimtumo srityje spręsti psichologinius sunkumus, socialines problemas, su priklausomybėmis susijusius klausimus ir kitas kliūtis, užuot tikintis, kad visus šiuos klausimus išspręs vienas užimtumo specialistas.

Individualios pagalbos papildymas grupiniais praktiniais užsiėmimais
Individuali pagalba buvo papildoma praktinėmis grupinėmis veiklomis, kurių temos buvo: bendravimas; pasitikėjimas savimi ir gebėjimas išreikšti savo poziciją; elgesys darbo vietoje; finansinis raštingumas; nepatikimų ar klaidinančių darbo pasiūlymų atpažinimas. Vaidmenų žaidimai, praktinės užduotys, grupinės diskusijos ir tarpusavio mokymasis leido dalyviams iš anksto išbandyti situacijas, su kuriomis jie galėjo susidurti atrankos ar darbo metu.

Darbo vietos parinkimas ir tarpininkavimas su darbdaviu
Parenkant darbo vietą buvo atsižvelgiama ne tik į laisvas darbo vietas, bet ir į dalyvio: interesus; gebėjimus; pagalbos poreikius; mobilumą; pageidaujamas darbo sąlygas. Kai buvo tikslinga, ŽISPB tarpininkavo bendraujant su darbdaviais, padėjo išsiaiškinti lūkesčius ir aptarė galimą darbo vietos pritaikymą. Darbdavys turėjo aiškų kontaktinį asmenį, į kurį galėjo kreiptis iškilus klausimams ar sunkumams.

Pagalba po įsidarbinimo ir darbo išlaikymas
Pagalba tęsėsi ir po įsidarbinimo – buvo palaikomas ryšys su jaunuoliu ir, kai buvo įmanoma, su darbdaviu. Tai padėjo anksti nustatyti sunkumus, išvengti nesusipratimų ir palengvinti prisitaikymą darbo vietoje bei išlaikyti darbą. Kai dėl atstumo ir ribotų transporto galimybių buvo sunku dalyvauti gyvai, konsultacijos galėjo būti teikiamos internetu arba mišriu būdu, ypač kaimo vietovėse gyvenantiems dalyviams.

4.3 SWOM modelio įgyvendinimas Suomijoje

Individualizuotas konsultavimas ir individualūs pagalbos planai
Projektas derino individualų konsultavimą su grupinėmis veiklomis, siekiant padėti jaunuoliams pereiti į užimtumą. Kiekvienam dalyviui buvo teikiamas individualizuotas konsultavimas, grindžiamas jo poreikiais, stiprybėmis ir užimtumo tikslais. Proceso pradžioje buvo įvertinti dalyvių įgūdžiai, darbo patirtis ir pagalbos poreikiai, siekiant parengti individualų pagalbos planą

Grupiniai užsiėmimai: pasitikėjimo savimi ir užimtumo įgūdžių stiprinimas
Grupiniuose užsiėmimuose buvo nagrinėjamos tokios praktinės temos kaip: „Darbo gyvenimo ABC“; „Geras darbuotojas“; darbo paieškos įgūdžiai; gyvenimo aprašymo rengimas. Užsiėmimų tikslas buvo stiprinti darbo gyvenimo įgūdžius, didinti dalyvių pasitikėjimą savimi ir pasirengimą įsidarbinti.

Individualus karjeros konsultavimas ir pagalba įsidarbinant
Po grupinių užsiėmimų dalyviai gavo individualias konsultacijas, kurių metu buvo padedama nustatyti jų stiprybes, kompetencijas ir su darbu susijusius įgūdžius. Konsultacijos apėmė darbo paiešką, gyvenimo aprašymų ir darbo paraiškų rengimą, tinkamų darbo galimybių nustatymą, pasirengimą darbo pokalbiams ir motyvacijos išlaikymą darbo paieškos metu. Individualios konsultacijos padėjo dalyviams nustatyti realistiškus užimtumo tikslus ir judėti įsidarbinimo link savo tempu.

Tęstinė pagalba po įsidarbinimo ir darbo išlaikymas
Prireikus pagalba buvo tęsiama ir pereinant į darbo vietą. Konsultantas palaikė ryšį su dalyviu ir, kai buvo tikslinga, su darbdaviu, kad perėjimas į darbo vietą būtų sklandus. Tęstinės pagalbos tikslas buvo stiprinti darbo santykių sėkmę, spręsti galimus sunkumus ir padėti išlaikyti darbą.

5. SWOM modelio įgyvendinimo rekomendacijos praktikai ir politikai

Šiame skyriuje pateikiamos sistemingo SWOM modelio įgyvendinimo Lietuvoje ir Suomijoje pagrindu parengtos rekomendacijos praktikai (5.1) ir politikai (5.2).

5.1. Rekomendacijos praktikai

Palaikomojo įdarbinimo pagrindas: individualus vertinimas
Palaikomojo įdarbinimo praktika turėtų prasidėti nuo individualaus dalyvio situacijos vertinimo, o ne nuo reikalavimo iš karto teikti paraiškas į laisvas darbo vietas. Vertinimas turėtų apimti išsilavinimą, darbo patirtį, interesus, stiprybes, praktines kliūtis, pagalbos poreikius, mobilumą ir pasirengimą imtis su užimtumu susijusių veiksmų.

Palaikomojo įdarbinimo pritaikymas NEET jaunuoliams
Palaikomojo įdarbinimo modeliai turėtų būti pritaikomi konkrečiai dalyvių grupei ir vietos kontekstui, o ne perkeliami kaip nekintantis priemonių paketas. NEET jaunuoliams, turintiems žemą kvalifikaciją, ribotą darbo patirtį ar daugybę socialinių ir psichosocialinių kliūčių, gali reikėti ilgesnio pasirengimo įsidarbinti etapo. Jo metu gali būti stiprinama kasdienė rutina, baziniai ir socialiniai įgūdžiai, realistiškas karjeros planavimas ir palaipsniui kuriamas ryšys su darbo vietomis. Pagalbos tempas ir intensyvumas turėtų atitikti kiekvieno dalyvio pasirengimą ir aplinkybes.

Aiškių lūkesčių ir dalyvio atsakomybės nustatymas
Pagalbos proceso pradžioje turėtų būti aiškiai nustatyti lūkesčiai. Dalyviai turi suprasti, ką organizacija gali pasiūlyti, įskaitant konsultavimą, pasirengimą, informaciją ir praktines konsultacijas, ir kas lieka jų pačių atsakomybė. Užimtumo pagalba negali garantuoti darbo pasiūlymo. Dalyviai palaipsniui turi prisiimti atsakomybę už paraiškų teikimą, bendravimą su darbdaviais ir sutartų tolesnių veiksmų atlikimą.

Individualaus konsultavimo ir praktinių grupinių veiklų derinimas
Individualus konsultavimas turėtų būti derinamas su praktinėmis grupinėmis veiklomis. Priklausomai nuo dalyvių poreikių, pagalba gali apimti gyvenimo aprašymo ir paraiškų rengimą, darbo pasiūlymų analizę, pasirengimą darbo pokalbiams, bendravimą darbo vietoje, finansinį raštingumą, informaciją apie darbo rinką, klaidinančių darbo pasiūlymų atpažinimą, motyvaciją, pasitikėjimą savimi ir realistišką karjeros planavimą. Grupinės veiklos suteikia galimybę mokytis kartu, o individualios konsultacijos leidžia turinį pritaikyti konkrečioms kiekvieno žmogaus aplinkybėms.

Mažų grupių užsiėmimai turėtų būti užimtumo pagalbos paslaugų dalis
Projekto patirtis parodė, kad užsiėmimai „Darbo gyvenimo ABC“, „Geras darbuotojas“ ir „Darbo paieška bei gyvenimo aprašymo rengimas“ buvo veiksmingi stiprinant jaunuolių įsidarbinamumą. Rekomenduojama, kad praktiniai, interaktyvūs ir mažų grupių užsiėmimai būtų užimtumo pagalbos paslaugų dalis, nes jie padeda stiprinti darbo gyvenimo įgūdžius, darbo paieškos kompetencijas, pasitikėjimą savimi ir pasirengimą patekti į darbo rinką. Po grupinių užsiėmimų turėtų būti teikiamas individualus konsultavimas, siekiant nustatyti kiekvieno dalyvio stiprybes, įgūdžius ir karjeros interesus. Šis individualizuotas požiūris padeda nustatyti konkrečius pagalbos poreikius, kurti realistiškus karjeros kelius ir pritaikyti tolesnę pagalbą įsidarbinimui.

Struktūruota, bet lanksti tęstinė pagalba ir tikslų nustatymas
Specialistai turėtų taikyti struktūruotą, bet lankstų tolesnės pagalbos modelį. Mažos, aiškiai apibrėžtos užduotys (žr. atvejo analizė #5, Priedas) ir terminai gali padėti dalyviams pereiti nuo bendrų ketinimų prie konkrečių, pastebimų veiksmų. Jeigu sutartos užduotys pakartotinai neatliekamos, specialistai turėtų kartu su dalyviu išsiaiškinti priežastis ir iš naujo įvertinti jo pasirengimą, dabartinius prioritetus, nepatenkintus pagalbos poreikius bei tai, ar konkrečiu metu į užimtumą orientuota pagalba yra tinkama.

Aktyvus bendradarbiavimas su darbdaviais ir pagalba įsidarbinant
Bendradarbiavimas su darbdaviu turėtų prasidėti dar prieš atsirandant krizei. Darbdaviui reikalingas aiškus kontaktinis asmuo, galintis paaiškinti prieinamą pagalbą, atsakyti į klausimus ir padėti spręsti nesusipratimus darbuotojų atrankos ar pirmuoju įsidarbinimo laikotarpiu. Tęstinis kontaktas po įdarbinimo gali padėti išlaikyti darbą ir stiprinti darbdavio pasitikėjimą.

5.2. Rekomendacijos politikai

Nuoseklaus kelio kūrimas: integruota politika ir plačiau taikoma įtrauki pagalba
Užimtumo politika turėtų sudaryti nuoseklesnį kelią nuo informavimo ir aktyvinimo iki įsidarbinimo bei darbo išlaikymo. Šiuo metu jaunuoliai gali gauti atskiras paslaugas iš jaunimo organizacijų, savivaldybių, švietimo įstaigų ir Užimtumo tarnybos, tačiau šios intervencijos ne visada yra pakankamai koordinuojamos. Tęstinė pagalba turėtų būti prieinama ne tik žmonėms, turintiems oficialiai pripažintą negalią. Kai kurie NEET dalyviai, neturintys oficialaus negalios statuso, patiria didelių psichologinių, socialinių, sveikatos ar praktinių kliūčių ir jiems gali reikėti panašios pagalbos įvedimo į darbo vietą ir pirmaisiais darbo mėnesiais.

Ne tik įdarbinimas: tarpinių rezultatų vertinimas ir finansavimas
Finansavimo ir vertinimo sistemos turėtų pripažinti tarpinę pažangą. Įsidarbinimas yra svarbus rezultatas, tačiau tai nėra vienintelis reikšmingas rodiklis. Padidėjęs pasirengimas, pagerėję darbo paieškos įgūdžiai, reguliarus dalyvavimas, grįžimas į švietimą, savanorystė ir nuolatinis dalyvavimas paslaugose gali būti būtini etapai siekiant galutinio įsidarbinimo.

Didesnis dėmesys ilgalaikei sėkmei: tvarus darbo išlaikymas
Didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas darbo išlaikymui. Vertinant tik įsidarbinimo atvejų skaičių, gali būti skatinami trumpalaikiai rezultatai, neparodant, ar darbas yra tinkamas ir tvarus. Todėl SWOM modelis rekomenduoja vertinti šešių mėnesių darbo išlaikymą, dalyvio pasitikėjimą savimi ir darbdavio pasitenkinimą.

Regioninio prieinamumo integravimas į užimtumo politiką
Regioninis prieinamumas turėtų būti neatsiejama užimtumo politikos dalis. Transporto problemos gali užkirsti jaunuoliams kelią į darbo vietas net ir tada, kai darbo rinkoje egzistuoja paklausa. Savivaldybių, darbdavių ir paslaugų teikėjų bendradarbiavimas būtinas kuriant realistiškus sprendimus, įskaitant transporto pagalbą, pritaikytus darbo grafikus, vietines darbo vietas ir kitus vietos sąlygoms tinkamus sprendimus.

Daugiadalykinis bendradarbiavimas: koordinuotas požiūris
Reikėtų stiprinti užimtumo tarnybų, gerovės paslaugų regionų, švietimo įstaigų ir jaunimo paslaugų daugiadisciplininį bendradarbiavimą, siekiant koordinuotos pagalbos jaunuoliams, turintiems sudėtingesnių ir kelių rūšių poreikių. Praktiškai tai galėtų reikšti bendrų metodų kūrimą, kai skirtingų paslaugų specialistai dalijasi informacija ir kartu kuria individualų paslaugų kelią kiekvienam jaunuoliui. Tai sumažintų poreikį jaunuoliui savarankiškai orientuotis keliose atskirose paslaugų sistemose ir leistų pagalbą planuoti kaip visumą, atsižvelgiant į jo švietimo, užimtumo ir gerovės poreikius.

Ilgalaikis konsultavimas sudėtingomis gyvenimo aplinkybėmis
Turėtų būti užtikrinta galimybė gauti ilgalaikę ir individualizuotą užimtumo pagalbą, pripažįstant, kad daugeliui jaunuolių reikia tęstinės pagalbos prieš jiems pasirengiant patekti į darbo rinką. Ši pagalba galėtų apimti reguliarias individualias konsultacijas, pagalbą ieškant darbo ir konsultavimą planuojant švietimo bei karjeros galimybes. Pagalbos tęstinumas ypač svarbus jaunuoliams, kurių gyvenimo aplinkybės ar pagalbos poreikiai apsunkina greitą perėjimą į švietimą ar užimtumą.

Darbdavių skatinimas ir rėmimas

Reikėtų didinti paramą ir paskatas darbdaviams įdarbinti ribotą darbo patirtį turinčius jaunuolius, stiprinant palaikomojo įdarbinimo priemones ir darbdavių bei užimtumo tarnybų bendradarbiavimą. Darbdaviams galėtų būti teikiama pagalba darbo vietoje tiek jaunam darbuotojui, tiek darbdaviui pirmaisiais darbo etapais. Be to, darbdaviams turėtų būti suteikiama aiški informacija apie įvairias pagalbos formas ir paslaugas, prieinamas įdarbinant jaunuolį ir padedant jam sėkmingai pradėti dirbti. Tai palengvintų tinkamų jaunų darbuotojų nustatymą, jų integravimą į darbo vietą ir reikiamos pagalbos suteikimą.

6. Nustatyti pagrindiniai iššūkiai

6.1. Pagrindiniai iššūkiai, nustatyti Lietuvos bandomajame projekte

Neapsoribojimas įdarbinimo rezultatais: pažanga įgyvendinant bandomąjį projektą Lietuvoje
Lietuvos bandomajame projekte dalyvavo 42 dalyviai, kurių išsilavinimo, darbo patirties, motyvacijos, pasirengimo dirbti ir pagalbos poreikiai buvo skirtingi. Rengiant šią projekto dalį, 10 dalyvių buvo įsidarbinę, o tai sudarė maždaug 23,8 proc. grupės. Tačiau vien įsidarbinimo rezultatai nevisiškai atspindi dalyvių pažangą. Kai kuriems jaunuoliams kasdienės rutinos kūrimas, pasitikėjimo savimi atkūrimas, realistiškos karjeros krypties nustatymas arba nuoseklus įsitraukimas į pagalbos paslaugas buvo būtini žingsniai siekiant būsimo įsidarbinimo.

Veiksminių kliūčių šalinimas įgyvendinant bandomąjį projektą Lietuvoje
Pasikartojantis iššūkis buvo skirtumas tarp noro dirbti ir pasirengimo imtis bei išlaikyti praktinius veiksmus, reikalingus įsidarbinti. Kai kurie dalyviai aiškiai norėjo rasti darbą, tačiau jiems buvo sunku parengti dokumentus, susisiekti su darbdaviais, dalyvauti darbo pokalbiuose arba išlaikyti nuoseklią darbo paieškos rutiną. Tai nebūtinai reiškė nenorą veikti. Daugeliu atvejų tai atspindėjo žemą pasitikėjimą savimi (žr. atvejo analizė #6, Priedas), ribotą patirtį, nerimą, nestabilią kasdienę rutiną ar kitus neišspręstus sunkumus.. Todėl specialistai turėjo išsiaiškinti, kas trukdo veikti, ir pritaikyti pagalbą pagal dabartinę dalyvio situaciją.

Skirtingi poreikiai. skirtinga pagalba
Dalyviai į projektą atėjo iš labai skirtingų pradinių pozicijų. Kai kuriems daugiausia reikėjo praktinės pagalbos rengiant gyvenimo aprašymą, naudojantis darbo paieškos platformomis ir ruošiantis darbo pokalbiams. Kitiems pirmiausia reikėjo padėti atpažinti savo stiprybes, nustatyti realistiškus užimtumo tikslus, ugdyti bazinius socialinius ir su darbu susijusius įgūdžius arba spręsti platesnes asmenines ir socialines kliūtis. Todėl visiems dalyviams nebuvo galima taikyti tos pačios pagalbos sekos ir intensyvumo.

SWOM modelio pritaikymas: Nyderlandų ir Lietuvos kontekstų skirtumai
Perkeliant SWOM modelį taip pat išryškėjo skirtumai tarp kontekstų, kuriuose jis buvo sukurtas ir pritaikytas. Mokymų ir keitimosi patirtimi metu ŽISPB sužinojo, kad daugelis Nyderlanduose SWOM remiamų žmonių jau turi kvalifikaciją ir su užimtumu susijusių įgūdžių, nors vis tiek susiduria su kliūtimis patekti į darbo rinką arba joje išlikti. Lietuvoje ŽISPB dirbo su daugeliu jaunuolių, kurie anksti pasitraukė iš švietimo sistemos, turėjo nedaug arba visai neturėjo kvalifikacijos ir neturėjo ankstesnės darbo patirties. Šios aplinkybės dažnai buvo susijusios su psichosocialine negalia, skurdu, kriminaline ar probacijos patirtimi, su priklausomybėmis susijusiais sunkumais arba gyvenimu vietovėse, kuriose yra mažai paslaugų ir užimtumo galimybių.

Todėl kai kuriems Lietuvos dalyviams prieš aktyvią darbo vietų paiešką reikėjo ilgesnio ir intensyvesnio pasirengimo laikotarpio. ŽISPB galėjo papildyti SWOM modelį patirtimi, sukaupta ankstesniuose integracijos į užimtumą projektuose, įskaitant „Aš galiu!“, SEPAL ir „Teigiamas efektas“. Tai apėmė motyvacinį darbą, psichosocialinę pagalbą, praktinių įgūdžių ugdymą, profesinį pasirengimą ir mokymąsi darbo vietoje. Patirtis parodė, kad pagrindiniai SWOM principai Lietuvoje buvo aktualūs, tačiau pagalbos tempas, seka ir intensyvumas turėjo būti pritaikyti prie kiekvieno dalyvio pradinės situacijos.

Vietovė ir prieinamumas: kliūtys darbui
Vieta ir transportas sukūrė papildomų kliūčių. Kaimo vietovėse gyvenantiems dalyviams laisva darbo vieta nebūtinai reiškė, kad darbas iš tiesų yra pasiekiamas. Kai kurių darbo vietų nebuvo galima pasiekti viešuoju transportu, ypač kai reikėjo dirbti anksti ryte, vėlai vakare arba pamainomis. Neturint vairuotojo pažymėjimo, automobilio ar transporto pagalbos, kai kurias kitaip tinkamas darbo galimybes teko atmesti.

Atotrūkio tarp jaunuolių ir darbdavių mažinimas
Kitas iššūkis buvo siūlomo darbo tinkamumas. Kai kurios laisvos darbo vietos buvo mažai apmokamos, fiziškai sunkios, nesaugios arba pernelyg sunkiai pasiekiamos, kad būtų realistiškas ir tvarus kelias į užimtumą. Tuo pat metu darbdaviai nerimą, ribotą darbo patirtį, nenuoseklų bendravimą arr papildomos pagalbos poreikį galėjo interpretuoti kaip motyvacijos stoką. Tai išryškino būtinybę specialistams dirbti su abiem pusėmis: parengti jaunuolį darbo vietai ir kartu padėti darbdaviui suprasti jo pagalbos poreikius, gebėjimus bei potencialą.

Darbdavių informuotumo ir pasitikėjimo didinimas reikalauja laiko
Tolesnis iššūkis išryškėjo stiprėjant bendradarbiavimui su darbdaviais. ŽISPB viso projekto metu nuolat skleidė informaciją apie projektą ir kūrė santykius su darbdaviais. Laikui bėgant tai didino informuotumą ir pasitikėjimą. Darbdaviai pradėjo tiesiogiai kreiptis į organizaciją, siūlyti laisvas darbo vietas ir klausti, ar būtų galima nukreipti tinkamų jaunuolių. Tai buvo svarbus teigiamas rezultatas, tačiau didelė dalis šio susidomėjimo atsirado tik vėlesniu dvejų metų projekto etapu.

Pasiūlos ir paklausos suderinimo iššūkis
Kadangi palaikomojo įdarbinimo veiklos buvo vykdomos ribotos trukmės projekte, ŽISPB dirbo su apibrėžta ir gana maža jaunuolių grupe. Tuo metu, kai darbdavių susidomėjimas padidėjo, daugelis dalyvių jau buvo pažengę projekte, o kiti neturėjo konkrečioms siūlomoms darbo vietoms reikalingų įgūdžių, interesų, galimybės dirbti ar mobilumo. Todėl ŽISPB ne visada turėjo tinkamą kandidatą susidomėjusiam darbdaviui.

6.2. Pagrindiniai iššūkiai, nustatyti Suomijos bandomajame projekte

Pagrindiniai integracijos į Suomijos darbo rinką iššūkiai
Pagrindiniai nustatyti iššūkiai buvo dideli dalyvių pagalbos poreikiai ir sudėtinga darbo rinkos situacija Suomijoje. Daugeliui dalyvių reikėjo intensyvios pagalbos ugdant bazinius darbo paieškos įgūdžius, įskaitant gyvenimo aprašymo rengimą, darbo paiešką ir darbo gyvenimo įgūdžius. Pasitikėjimo savimi, motyvacijos ir pasirengimo dirbti stiprinimas dažnai užtrukdavo, todėl perėjimas nuo projekto pradžios iki aktyvios darbo paieškos buvo laipsniškas. Be to, sudėtinga darbo rinkos situacija mažino dalyvių įsidarbinimo galimybes nepaisant teikiamos pagalbos.

Ilgesni konsultavimo procesai ir individualizuota pagalba
Dėl šių pagalbos poreikių konsultavimo procesai dažnai buvo ilgesni, nei iš pradžių tikėtasi. Prieš pradedant aktyvią darbo paiešką dalyviams dažnai reikėjo individualios pagalbos stiprinant kasdienio gyvenimo valdymą, pasitikėjimą savimi, motyvaciją ir pasirengimą darbo gyvenimui. Todėl konsultacijos buvo orientuotos ne tik į pačią darbo paiešką, bet ir į įgūdžių bei pasitikėjimo savimi, reikalingų tolesniems žingsniams į užimtumą, stiprinimą.

Užsitęsusi darbo paieška ir pagalbos poreikis
Sudėtinga darbo rinkos situacija taip pat reiškė, kad darbo paieška dažnai buvo ilgas procesas, reikalaujantis atkaklumo ir nuolatinių pastangų. Dalyviams viso proceso metu reikėjo nuolatinio padrąsinimo, pagalbos ir motyvacijos, ypač kai pakartotinės paraiškos ne iš karto baigdavosi įsidarbinimu. Todėl įsitraukimo ir pasitikėjimo savimi išlaikymas ilgesnės darbo paieškos metu buvo svarbi konsultavimo dalis.

Darbo paieškos reikalavimai ir ne pilno etato darbo iššukiai
Darbo paieškos eigai įtakos turėjo ir su nedarbo išmokomis bei darbo paieška susiję reikalavimai, taip pat suvokimas darbo ne pilnu etatu finansinis pagrįstumas. Suomijoje iš bedarbių darbo ieškančių asmenų paprastai tikimasi, kad jie ieškos pilno etato darbo, o dirbantiems ne pilnu etatu taip pat gali būti reikalaujama toliau ieškoti pilno etatinio darbo. Pajamos iš ne pilno etato darbo įtraukiamos apskaičiuojant nedarbo išmokas, todėl uždirbtos pajamos sumažina išmokos dydį.

Kai kuriais atvejais tai turėjo įtakos jaunuolių norui teikti paraiškas dėl darbo ne pilnu etatu. Jaunuolis gali nelaikyti trumpalaikio ar ne pilno etato darbo finansiškai naudingu, ypač kai papildomos pajamos iš darbo yra palyginti mažos, lyginant su išlaidomis, susijusiomis su įsidarbinimu, arba kai darbas neužtikrina pakankamų pajamų. Tokiais atvejais pagrindinis tikslas galėjo būti rasti darbą pilnu etatu. Tai kai kuriems jaunuoliams galėjo sulėtinti darbo paiešką ir sumažinti susidomėjimą tam tikromis užimtumo galimybėmis. Todėl konsultacijos apėmė skirtingų kelių į darbo rinką aptarimą bei bendros situacijos, susijusios su darbu, išmokomis ir asmeniniais finansais, vertinimą.

Alternatyvūs keliai į darbo gyvenimą

Kai tiesioginis įsidarbinimas nebuvo iš karto įmanomas arba realistiškas, dalyviai taip pat buvo nukreipiami į švietimą, darbo bandymus ir kitus kelius, padedančius pereiti į darbo gyvenimą. Šios alternatyvos suteikė galimybių stiprinti įgūdžius, įgyti darbo patirties ir ugdyti pasirengimą būsimam įsidarbinimui. Tikslas buvo kiekvienam dalyviui nustatyti tinkamą kitą žingsnį, atsižvelgiant į jo individualią situaciją, poreikius ir užimtumo perspektyvas. Jaunuoliai taip pat buvo skatinami svarstyti darbą ne pilu etatu, darbo bandymus ir švietimą kaip galimus žingsnius ilgalaikio užimtumo link.

7. Veiksmų planas SWOM modelio įgyvendinimui kitose šalyse

Šiame skyriuje pateikiamos pagrindinės Lietuvos ir Suomijos bandomųjų projektų išvados, aktualios kitoms šalims, kurios norėtų įgyvendinti SWOM modelį.

SWOM modelis: mastelio didinimas ir lankstumas
Šis bandomasis projektas parodė, kad pagrindiniai SWOM modelio principai gali būti perkelti ir veiksmingai taikomi, jeigu modelis pritaikomas prie NEET jaunuolių, turinčių žemesnę kvalifikaciją, ribotą darbo patirtį ir daugybę pagalbos poreikių, aplinkybių. Šiai tikslinei grupei palaikomasis įdarbinimas turėtų būti kuriamas kaip lankstus kelias, o ne kaip nekintanti seka, kurioje visiems taikoma vienoda trukmė ir intensyvumas.

Pasirengimo etapas: pasirengimo stiprinimas prieš darbo vietos parinkimą
Veiksmų plane turėtų būti numatytas pasirengimo etapas prieš pradedant aktyviai ieškoti darbo vietos. Priklausomai nuo dalyvio pradinės situacijos, tai gali apimti: motyvacinį interviu; traumai jautrią pagalbą; bazinių socialinių ir su darbu susijusių įgūdžių ugdymą; specialistų pagalbą; laipsnišką supažindinimą su darbo rinka. SWOM asmeninis profilis ir darbingumo skalė gali būti naudojami pasirengimui nustatyti, individualiems tikslams suderinti ir pažangai įvertinti.

Kliūčių šalinimas: daugiadalykinio bendradarbiavimo poreikis
Lietuvos patirtis taip pat patvirtina daugiadalykinės pagalbos svarbą. Įsidarbinimo kliūtys dažnai yra susijusios su psichikos sveikata, priklausomybėmis, skurdu, nestabiliomis gyvenimo sąlygomis arba ankstesniu dalyvavimu baudžiamojo teisingumo sistemoje. Veiksmų plane turėtų būti nustatyti aiškūs nukreipimo pas psichologus, socialinius darbuotojus, priklausomybių specialistus ir kitus atitinkamus paslaugų teikėjus keliai. Kartu dalyviui turėtų būti užtikrintas vienas nuoseklus kontaktinis asmuo, atsakingas už užimtumo pagalbą.

Darbdavių įtraukimas: įtraukių kelių verslui kūrimas
Darbdavių įtraukimas turėtų būti plėtojamas lygiagrečiai su dalyvių pasirengimu. Veiksmų plane turėtų būti numatyta: sisteminga darbdavių informavimo veikla; nuolatinis kontaktinis asmuo darbdaviams; pagalba darbuotojų atrankos ir įvedimo į darbą metu; tinkamo darbo vietos pritaikymo aptarimas; tęstinis tarpininkavimas po įsidarbinimo. Ypatingas dėmesys turėtų būti skiriamas mažosioms ir vidutinėms įmonėms, kurios gali būti pasirengusios suteikti darbo galimybių, tačiau neturėti pakankamai patirties ar vidinių pajėgumų vykdyti įtraukią darbuotojų atranką.

Pažangos stebėjimas: ilgalaikiai rezultatai ir pagalba kaimo vietovėse

Galiausiai veiksmų plane turėtų būti atsižvelgiama į regioninę nelygybę ir vertinamas daugiau nei vien tiesioginis įsidarbinimas. Kaimo vietovėse gyvenantiems jaunuoliams reikalinga lanksti ir mišri pagalba, transporto sprendimai bei bendradarbiavimas su vietos institucijomis. Pažangos rodikliai turėtų apimti: padidėjusią motyvaciją ir pasitikėjimą savimi; geresnį pasirengimą dirbti; dalyvavimą švietime ar mokymuose; įsidarbinimo rezultatus; darbo išlaikymą šešis mėnesius; dalyvių ir darbdavių pasitenkinimą.

8. Išvados

Palaikomasis įdarbinimas: lankstus kelias pažeidžiamiems NEET jaunuoliams

Ši Baltoji knyga rodo, kad palaikomasis įdarbinimas pažeidžiamiems NEET jaunuoliams gali suteikti prieinamesnį ir labiau individualizuotą kelią į darbo rinką. Jo vertė slypi gebėjime pažvelgti ne tik į formalias kvalifikacijas, ankstesnę darbo patirtį ar tiesioginį pasirengimą dirbti, bet ir nustatyti kiekvieno jaunuolio gebėjimus, siekius bei potencialą. Tačiau šioje publikacijoje pateikta patirtis taip pat rodo, kad palaikomasis įdarbinimas nėra viena intervencija ar nekintanti veiklų seka. Tai lankstus ir į asmenį orientuotas procesas, kuris turi atliepti dalyvio aplinkybes, vietinę darbo rinką ir kiekvienoje šalyje prieinamas pagalbos struktūras.

Pažeidžiamiems NEET jaunuoliams reikia daugiau nei pagalbos pildant darbo paraiškas

Lietuvos ir Suomijos įgyvendinimo patirtis patvirtino, kad daugeliui pažeidžiamų jaunuolių reikia daugiau nei pagalbos teikiant darbo paraiškas. Žemas pasitikėjimas savimi, ribota kvalifikacija, darbo patirties stoka, psichikos sveikatos ar psichosocialiniai sunkumai, nestabilios gyvenimo sąlygos, transporto kliūtys ir ankstesnė atskirties patirtis gali turėti įtakos jaunuolio gebėjimui patekti į darbo rinką ir joje išlikti. Todėl reikšminga pažanga gali prasidėti nuo pasitikėjimo atkūrimo, kasdienės rutinos stiprinimo, asmeninių stiprybių atpažinimo, bazinių su darbu susijusių įgūdžių ugdymo arba grįžimo į švietimo ir pagalbos paslaugas.

SWOM modelio perkėlimas: pritaikymas, o ne kopijavimas

SWOM modelio perkėlimas parodė, kad pagrindiniai jo principai yra aktualūs skirtinguose nacionaliniuose kontekstuose, tačiau modelis turi būti pritaikomas, o ne tiesiog kopijuojamas. Pagalbos intensyvumas, seka ir trukmė turėtų atspindėti dalyvių pradinę situaciją ir vietos sąlygas. Individualus profiliavimas, darbingumo vertinimas, konsultavimas, mentorystė, motyvaciniai ir traumai jautrūs metodai, praktinis pasirengimas bei galimybė gauti specialistų pagalbą gali būti derinami atsižvelgiant į individualius poreikius. Partnerių organizacijų patirtis taip pat rodo, kaip svarbu mokytis iš jau egzistuojančių nacionalinių praktikų ir integruoti jas į perkeltą modelį.

Užimtumo specialistas dirba su dalyviu, darbdaviu ir kitais susijusiais suinteresuotaisiais subjektais

Palaikomasis įdarbinimas reikalauja bendradarbiavimo, kuris neapsiriboja dalyvio ir užimtumo specialisto santykiu. Darbdaviams prieš įdarbinimą, jo metu ir po jo reikia informacijos, konsultacijų ir patikimo kontaktinio asmens. Užimtumo specialistams taip pat gali tekti koordinuoti veiksmus su socialinėmis, psichologinėmis, priklausomybių, švietimo, užimtumo ir kitomis paslaugomis, kai kliūtys neapsiriboja vien darbo paieška. Veiksmingas šių subjektų bendradarbiavimas gali padėti išvengti fragmentiškos pagalbos ir sukurti tiek jaunam žmogui, tiek darbdaviui realistiškus įsidarbinimo kelius.

Reikalingos tvarios remiamo įdarbinimo sistemos

Baltojoje knygoje taip pat pabrėžiama tęstinumo svarba. Pasitikėjimui su pažeidžiamais jaunais žmonėmis ir prasmingiems santykiams su darbdaviais užmegzti reikia laiko. Kai kuriais atvejais įsidarbinimo galimybės atsiranda tik projektui sukūrus matomumą ir patikimumą vietos bendruomenėje. Todėl trumpalaikis, projektais grindžiamas paslaugų teikimas gali baigtis kaip tik tuo metu, kai bendradarbiavimas pradeda duoti rezultatų. Tvarios remiamo įdarbinimo sistemos reikalauja nuolatinio naujų dalyvių įtraukimo, ilgalaikio bendradarbiavimo su darbdaviais, pagalbos jau įsidarbinus ir finansavimo mechanizmų, leidžiančių organizacijoms išsaugoti projekto įgyvendinimo metu sukauptas žinias ir užmegztus ryšius.

Sėkmės apibrėžimas iš naujo: žvelgti plačiau nei tik į tiesioginio įsidarbinimo statistiką

Sėkmė neturėtų būti vertinama tik pagal dalyvių, kurie įsidarbino, skaičių. Įsidarbinimo rezultatai ir darbo vietos išlaikymas išlieka labai svarbūs, tačiau jie turėtų būti vertinami kartu su pažanga didinant pasirengimą darbui, pasitikėjimą savimi, savarankiškumą, ugdant įgūdžius, dalyvaujant švietimo ar mokymo veiklose, taip pat atsižvelgiant į gauto darbo tinkamumą ir kokybę. Šis platesnis sėkmės supratimas ypač svarbus dirbant su jaunais žmonėmis, kurie savo kelią į darbo rinką pradeda būdami labai skirtinguose atskirties nuo darbo rinkos etapuose.

Tvarios NEET jaunimo įtraukties į darbo rinką gairės

Šioje Baltojoje knygoje pateiktos išvados, praktika ir atvejų analizės sudaro pagrindą toliau plėtoti palaikomąjį įdarbinimą pažeidžiamiems NEET jaunuoliams. Jos rodo, kad tvari įtrauktis į darbo rinką labiausiai tikėtina tuomet, kai pagalba yra individualizuota, daugiadalykinė, susieta su darbdaviais ir teikiama pakankamai ilgai, kad būtų galima reaguoti į realią pažangą ir nesėkmes. Kitas žingsnis – tvirčiau įtvirtinti šiuos principus užimtumo politikoje, finansavimo mechanizmuose ir viešųjų institucijų, paslaugų teikėjų, darbdavių bei pačių jaunų žmonių bendradarbiavime.

Šaltiniai

CBS. (2024). *Jongeren die geen onderwijs volgen en niet werken [Young people who are not in education or employment]. Jeugdmonitor 2024.* https://longreads.cbs.nl/jeugdmonitor-2024/jongeren-die-geen-onderwijs-volgen-en-niet-werken

CBS. (2026). *NEETs in Nederland [NEETs in the Netherlands].* https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2026/neets-in-nederland

Eur-Lex. (2020). *A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee and replacing the Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee (2020/C 372/01).* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32020H1104%2801%29

Eurostat. (2023). *Fewer young people neither employed nor in education.* https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20230526-3

Into – Outreach Youth Work and Workshop Activities Association. (2025). *Workshops 2024, nationwide infographic.* https://www.intory.fi/materiaalipankki/tyopajatoiminta-2023-infograafi-fi-sv-en

Jaunimo reikalų agentūra. (n.d.). *Atvirasis darbas su jaunimu [Open youth work].* https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/atvirasis-darbas-su-jaunimu

Jaunimo reikalų agentūra. (n.d.). *Darbas su jaunimu gatvėje [Street-based youth work].* https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/darbas-su-jaunimu-gatveje

Jaunimo reikalų agentūra. (n.d.). *Mobilusis darbas su jaunimu [Mobile youth work].* https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/mobilusis-darbas-su-jaunimu

Jaunimo reikalų agentūra. (2025a). *Jaunimo politika nacionaliniu lygmeniu [Youth policy at the national level].* https://jra.lrv.lt/lt/jaunimo-politika/jaunimo-politika-nacionaliniu-lygmeniu

Jaunimo reikalų agentūra. (2025b). *Jaunimo praktinių įgūdžių ugdymas [Developing practical skills among young people].* https://jra.lrv.lt/lt/darbas-su-jaunimu/praktiniu-igudziu-ugdymas

Jaunimo reikalų agentūra. (2026). *Mažiau galimybių turintis ir neaktyvus jaunimas [Young people with fewer opportunities and inactive young people].*
https://jra.lrv.lt/lt/informacija-apie-jaunima/maziau-galimybiu-turintis-ir-neaktyvus-jaunimas

Job Market Finland. (2026). *Employment plan.*
https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat/tietoa-tyoelamasta/tyonhaku/asiointi-tyovoimapalveluissa/tyollistymissuunnitelma

Job Market Finland. (2026). *Youth Guarantee*. Retrieved July 10, 2026.
https://tyomarkkinatori.fi/en/personal-customers/information-about-working-life/search-for-work/youth-guarantee

KEHA Centre. (2026). *Employment Service Statistics (Työnvälitystilasto).* Retrieved July 10, 2026.
https://www.tyollisyyskatsaus.fi/graph/tkat/tkat.aspx

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2024). *Employment support policy.*
https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/employment-support-policy

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2024). *Youth employment.*
https://socmin.lrv.lt/en/activities/labour-and-employment/employment-and-labour-market/youth-employment/

Ministry of Economic Affairs and Employment of Finland. (n.d.). *Nuorten työllistymisseteli [Youth Employment Voucher]*. Retrieved July 10, 2026.
https://tem.fi/nuorten-tyollistymisseteli

National Audit Office of Finland. (2025).

Oficialios statistikos portalas. (2026a). *Lietuvos darbo rinka 2026 m. gegužė [Lithuanian Labour Market – May 2026].*
https://osp.stat.gov.lt/documents/10180/11907112/LIETUVOS+DARBO+RINKA+2026-05.pdf/c717cd90-f274-4e0e-bcae-a1c2ecb23f61

Oficialios statistikos portalas. (2026b). *Situacijos darbo rinkoje apžvalga [Overview of the labour market situation].*
https://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?articleId=14776297

Ohjaamo. (2026). *What is Ohjaamo?*
https://ohjaamot.fi/en/mika-on-ohjaamo

Statistics Finland. (2025).

Statistics Finland. (2026). *Labour force survey 2025: Youth unemployment reached the highest level of the past decade*.
https://stat.fi/fi/julkaisu/cmfuy2oty1g1407w1mfcvn9xo

Užimtumo tarnyba. (n.d.). *Regioniniai karjeros centrai KARJERAS [Regional career centers KARJERAS]*.
Regioniniai karjeros centrai KARJERAS. https://karjerastau.uzt.lt/

Varha. (2026). *Työkyvyn tuen palvelut [Work ability support services]*.
https://www.varha.fi/fi/palvelut/tyokyvyn-tuen-palvelut

Youth Act 1285/2016. (2016). Finlex.
https://www.finlex.fi/en/legislation/2016/1285

Priedas: Atvejų analizės

Atvejo analizė #1 (Suomija): *kalbinių gebėjimų poveikis įsidarbinimui ir motyvacijos išlaikymas*

Dalyvio situacija: Dalyvė yra apytiksliai dvidešimties metų moteris, turinti profesinio viduriniojo ugdymo virėjos kvalifikaciją ir kelių mėnesių darbo patirtį pagal įgytą specialybę. Šiuo metu ji nenori dirbti virėja ir ieško kitokio pobūdžio darbo, ypač valymo sektoriuje. Jos gimtoji kalba yra arabų. Ji laisvai kalba švedų ir anglų kalbomis, o suomių kalbos žinios yra pagrindinio lygio.

Tikslinė grupė: Jauni žmonės, turintys migracijos patirties / jauni žmonės, kurių įsidarbinimo galimybes riboja su kalba susiję iššūkiai.

Iššūkis: Ribota suomių kalbos žinios tapo reikšminga kliūtimi ieškant darbo. Dalyvė dažnai net nepasiekia pokalbio etapo, kuriame galėtų parodyti savo gebėjimus ir motyvaciją. Pasikartojantys nusivylimai ieškant darbo sukėlė nusivylimą ir sumažino pasitikėjimą savo galimybėmis įsidarbinti.

Taikytas metodas: Darbo vietų buvo ieškoma ir paraiškos rengiamos kartu, taip pat tiesiogiai susisiekiama su darbdaviais. Dalyvės daugiakalbystė buvo pristatoma kaip stiprybė, stengiantis rasti darbo vietų, kuriose būtų naudingi jos arabų, švedų ar anglų kalbų gebėjimai. Taip pat buvo ieškoma savanorystės galimybių ir būdų ateityje panaudoti jos virėjos išsilavinimą bei patirtį. Galimą perėjimą į darbo rinką taip pat būtų galima palengvinti iš anksto peržiūrint darbo užduotis ir instrukcijas.

Rezultatas: Dalyvė dar neįsidarbino, o ribotos suomių kalbos žinios ir toliau riboja jos galimybes rasti tinkamą darbą. Tačiau ji turi profesinį pasirengimą, ankstesnės darbo patirties ir įvairių kalbų žinių, kurias galima panaudoti ateityje ieškant darbo.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Visos dalyvės kalbinės kompetencijos turėtų būti pripažįstamos kaip stiprybė, o ne orientuojamasi vien į suomių kalbos trūkumus. Pasikartojantys nusivylimai ieškant darbo gali mažinti motyvaciją, todėl svarbios prasmingos veiklos, savanorystė, gebėjimų ugdymas ir galimybės patirti sėkmę. Be to, išankstinė ir praktinė pagalba gali palengvinti perėjimą į darbo rinką ir padėti dalyvei sėkmingai atlikti darbo užduotis.

Keičiamumas: Daugiakalbių gebėjimų pripažinimas, alternatyvių įsidarbinimo galimybių paieška ir aktyvi pagalba įsidarbinant gali būti taikomi ir kitiems jaunuoliams, kurių įsidarbinimo galimybes riboja kalbos reikalavimai. Motyvacijai palaikyti skirtos priemonės taip pat naudingos tais atvejais, kai darbo paieška užsitęsia.

Atvejo analizė #2 (Lietuva): *jaunuolio nukreipimas iš probacijos tarnybos*

Kontekstas: Jaunuolis į projektą buvo nukreiptas probacijos tarnybos po sunkumų, susijusių su psichoaktyviųjų medžiagų vartojimu ir probleminiu elgesiu.

Tikslinė grupė: NEET jaunuoliai, (jauni) žmonės, turintys problemų su teisėsauga.

Iššūkis: Dalyviui reikėjo pagalbos formuojant realistišką karjeros kryptį ir sukuriant stabilesnę alternatyvą ankstesniam rizikingam elgesiui.

Taikytas metodas: Buvo teikiamos išsamios individualios konsultacijos ir karjeros orientavimo paslaugos, siekiant nustatyti realias įsidarbinimo galimybes ir padėti dalyviui susikurti įgyvendinamą karjeros kelią.

Rezultatas: Dalyvis pradėjo dirbti savarankiškai ir pasirinko stabilesnę gyvenimo kryptį, nors nusprendė nebetęsti formaliojo švietimo.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Karjeros konsultavimas gali tapti svarbia jungtimi pereinant nuo krizinės pagalbos prie praktinio įsidarbinimo ir ateities planavimo.

Keičiamumas: Integruota pagalba įsidarbinant ir karjeros konsultavimas gali padėti sudėtingą gyvenimo patirtį turintiems jaunuoliams susikurti teisėtus pajamų šaltinius ir struktūruotą gyvenimą.

Atvejo analizė #3 (Lietuva): *laipsniškas pasirengimas padėti jaunuoliams, turintiems intelekto negalią*

Kontekstas: Jaunuolis, turintis intelekto negalią, į projektą atėjo menkai suprasdamas atsakomybę darbo vietoje ir savarankiškumo svarbą.

Tikslinė grupė: Jauni žmonės, turintys negalią.

Iššūkis: Nors dalyvis norėjo dirbti, jis menkai suprato darbo lūkesčius ir iš pradžių susidūrė su sunkumais, susijusiais su atsakomybe, punktualumu ir atkaklumu.

Taikytas metodas: Dėmesys buvo skiriamas kritiniam mąstymui, bendravimui, laiko planavimui, atsakomybei ir laipsniškam įsitraukimui į struktūruotas veiklas per savanorystę bei pasirengimą darbui.

Rezultatas: Dalyvis susirado darbą ne pilnu etatu.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Praktinis pasirengimas ir laipsniškas kasdienės atsakomybės ugdymas buvo veiksmingesni nei vien orientavimasis į darbo vietos suradimą.

Keičiamumas: Panašus laipsniško pasirengimo metodas gali padėti jaunuoliams, turintiems intelekto negalią, pereiti prie valdomo ir tvaraus įsidarbinimo.

Atvejo analizė #4 (Suomija): *realistiško įsidarbinimo kelio kūrimas siekiant asmeninio tikslo*

Dalyvio situacija: Dalyviui 25 metai. Jis turi profesinę kvalifikaciją, tačiau neturi išsilavinimo ar specialaus pasirengimo, susijusio būtent su žaidimų industrija. Jo tikslas – įsidarbinti žaidimų industrijoje, todėl jis pirmiausia norėtų kandidatuoti į darbo vietas šiame sektoriuje.

Tikslinė grupė: Jauni darbo ieškantys žmonės, turintys aiškų profesinį tikslą, tačiau kurių dabartinis išsilavinimas ar gebėjimai dar tiesiogiai neatitinka norimos profesijos.

Iššūkis: Dalyvio tikslas – dirbti žaidimų industrijoje, tačiau dabartinė kvalifikacija nesuteikia tiesioginio pasirengimo darbui šioje srityje. Iššūkis – rasti pusiausvyrą tarp dalyvio siekių palaikymo ir realistiško įsidarbinimo kelio kūrimo. Tikslas nėra skatinti dalyvį atsisakyti svajonės, bet padėti jam nustatyti konkrečius žingsnius, kurie leistų prie jos priartėti.

Taikytas metodas: Dalyvio susidomėjimas žaidimų industrija buvo vertinamas rimtai, jo tikslas pripažintas ir atvirai aptartas. Kartu buvo analizuojama, kokių gebėjimų reikia norint dirbti žaidimų industrijoje ir ką dalyvis gali padaryti jau dabar, kad priartėtų prie savo tikslo. Įsidarbinimas gali būti vertinamas kaip laipsniškas kelias, kuriame darbas ne pageidaujamoje srityje taip pat gali būti prasmingas žingsnis į priekį. Vienas iš būdų tai vertinti – pabrėžti mintį, kad kiekvienas darbas yra žingsnis link tavo svajonės. Darbo patirtis gali sustiprinti darbinius gebėjimus, finansinį savarankiškumą, kontaktų tinklą ir pasitikėjimą savimi. Kartu ji gali suteikti galimybę toliau mokantis arba savarankiškai ugdyti su žaidimų industrija susijusius gebėjimus.

Rezultatas: Dalyvis susiformavo realistiškesnį supratimą apie tai, ko gali reikėti norint dirbti žaidimų industrijoje ir kokie tarpiniai žingsniai galėtų būti reikalingi siekiant šio tikslo. Jo svajonė nebuvo pateikiama kaip prieštaraujanti kitoms darbo galimybėms. Priešingai, įsidarbinimas buvo vertinamas kaip ilgesnio kelio į jo siekiamą tikslą dalis.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Dalyviui nebūtina atsisakyti svajonės vien todėl, kad jos įgyvendinimas šiuo metu gali būti nerealistiškas. Jautrus konsultavimas turėtų vengti situacijos, kai žmogui tiesiog pasakoma, kad jo tikslas neįmanomas. Vietoj to galima klausti: „Ką galėtum padaryti dabar, kad žengtum vieną žingsnį arčiau savo tikslo?“ Realistiškas mąstymas nebūtinai reiškia svajonės atsisakymą. Jis gali padėti svajonę paversti konkrečiais ir pasiekiamais tarpiniais tikslais. Darbas, kuris neatitinka galutinio dalyvio tikslo, vis tiek gali būti svarbus žingsnis jo siekiant.

Keičiamumas: Šis metodas gali būti taikomas jaunuoliams, turintiems aiškų profesinį tikslą, kuris dar yra gana toli. Svarbiausia derinti paties dalyvio motyvaciją su realistišku planavimu ir padėti jam suprasti, kaip mažesni žingsniai bei laikinas darbas gali prisidėti prie ilgalaikių tikslų.

Atvejo analizė #5 (Suomija): *pagalba savarankiškai ieškant darbo*

Dalyvio situacija: Dalyvis – 23 metų vyras, projekte dalyvaujantis nuo balandžio mėnesio. Jis dalyvauja projekto praktinėse veiklose, įskaitant valymo dirbtuves ir IT / skaitmeninių technologijų dirbtuves. Jis pateikė paraiškas mokytis profesinio specialiojo ugdymo įstaigoje statybos ir nekilnojamojo turto priežiūros bei valymo paslaugų srityse. Dėl jo darbingumui įtaką darančių sunkumų ypač sudėtinga atlikti užduotis, kurioms reikia rašymo gebėjimų. Todėl jam reikalinga pagalba rengiant paraiškas, gyvenimo aprašymą ir atliekant kitas rašytines darbo paieškos užduotis.

Tikslinė grupė: Jauni žmonės, susiduriantys su sunkumais, susijusiais su darbingumu ir funkciniu pajėgumu.

Iššūkis: Dalyviui buvo sunku savarankiškai ieškoti darbo, todėl jam reikėjo daug pagalbos ieškant darbo vietų, rengiant paraiškas ir gyvenimo aprašymus bei kuriant darbo ieškančio asmens profilį. Pagrindinis iššūkis buvo sustiprinti jo savarankiškumą nesukuriant nuolatinės priklausomybės nuo konsultanto pagalbos.

Taikytas metodas: Siekiama mažinti susitikimų skaičių ir didinti paties dalyvio atsakomybę už darbo paiešką. Darbo paieškos užduotys buvo suskaidytos į mažesnius ir aiškesnius žingsnius. Pavyzdžiui, darbo paraiškos rašymas buvo suskaidytas į: prisistatymą darbdaviui; savo susidomėjimo ir gebėjimų aprašymą; galutinį paraiškos užbaigimą. Pagalba buvo teikiama tada, kai jos reikėjo, tačiau vengta užduotis atlikti dalyvio vardu.

Rezultatas: Dalyvis aktyviai dalyvavo dirbtuvių veiklose ir sukūrė darbo ieškančio asmens profilį įmonėje, teikiančioje trumpalaikius darbo pasiūlymus ir pamainas. Jis įgijo patirties įvairiuose darbo paieškos etapuose ir sustiprino darbo paieškos gebėjimus. Svarbus rezultatas buvo ir tai, kad jis pradėjo profesines studijas, kurios padeda formuoti tolesnį kelią į darbo rinką. Tačiau jam vis dar reikia pagalbos ugdant didesnį savarankiškumą ieškant darbo.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Darbo paieškos suskaidymas į mažas, konkrečias užduotis palengvina viso proceso supratimą ir leidžia pakartotinai praktikuoti reikalingus gebėjimus. Taip pat svarbu suteikti tinkamo lygio pagalbą tinkamu metu. Konsultanto vaidmuo nėra atlikti užduotis už dalyvį. Jo vaidmuo – suteikti pakankamai pagalbos, kad būtų stiprinamas paties dalyvio savarankiškumas ir mokymasis.

Keičiamumas: Laipsniškas metodas, kai pagalba palaipsniui mažinama, gali būti taikomas ir kitiems jaunuoliams, kuriems sunku savarankiškai ieškoti darbo ar atlikti rašytines darbo paieškos užduotis. Šis metodas ypač tinkamas tada, kai visas darbo paieškos procesas atrodo pernelyg sudėtingas ir jo suskaidymas į mažesnes užduotis gali padėti ugdyti didesnį savarankiškumą.

Atvejo analizė #6 (Lietuva): *realistiškų galimybių priėmimas*

Kontekstas: Jaunuolis į projektą atėjo turėdamas labai mažą pasitikėjimą savimi ir itin ribotus lūkesčius dėl tinkamo darbo.

Tikslinė grupė: NEET jaunuoliai.

Iššukis: Dalyvis reikalavo rasti darbą tik pagal savo profesiją ir tik gimtajame mieste, nors realios galimybės buvo itin ribotos. Jis pakartotinai atmetė alternatyvius darbo pasiūlymus.

Taikytas metodas: Buvo taikomos idividualios konsultacijos, didinamas dalyvavimas grupinėse veiklose ir teikiama psichologinė pagalba, siekiant mažinti vengimo modelius ir ugdyti didesnį lankstumą.

Rezultatas: Galiausiai dalyvis priėmė alternatyvų darbo pasiūlymą ir teigia, kad šia galimybe yra patenkintas.

Pagrindinės išmoktos pamokos: Psichologinės pagalbos derinimas su praktiniu konsultavimu dėl įsidarbinimo padėjo dalyviui pereiti nuo pakartotinio kliūčių nustatymo prie realistiškų galimybių priėmimo.

Keičiamumas: Šis metodas gali būti taikomas jaunuoliams, kurių įsidarbinimo kliūtis labiau lemia nelankstūs lūkesčiai ir vengimas, o ne realių galimybių trūkumas.

REVEALING THE HIDDEN RESOURCES:

SUPPORTED EMPLOYMENT
FOR NEETS WITH SUPPORT NEEDS

swom

ŽISPB

VALO
valmennus
yhdistys

Social
Innovation
Initiative

Co-funded by
the European Union

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES